

EGB AKTIONSPROGRAMM 2015 - 2019



CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPEEN
TRADE UNION**

WWW.ETUC.ORG

**13TH CONGRESS
PARIS**

29/9 - 2/10/2015



EGB Aktionsprogramm 2015 - 2019

INHALT

Solidarisch für qualitativ hochwertige Arbeitsplätze, Arbeitnehmerrechte und eine gerechte Gesellschaft in Europa eintreten p.7
Die Prioritäten des EGB für ein besseres Europa sind : p.7

ABSCHNITT I: Eine starke Wirtschaft, die den Menschen dient p.9

Die Europäische Wachstums- und Beschäftigungsstrategie und die wirtschaftspolitische Steuerung p.10
Eine neue Richtung für die europäische Wirtschaftspolitik p.10
Kampf für Steuergerechtigkeit in Europa p.14
Vollbeschäftigung schaffen und Arbeitsplatzqualität wieder auf die Tagesordnung setzen p.15
Kompetenzen, Aus- und Weiterbildung : Entwicklung der kognitiven Gesellschaft p.19
Öffentliche Dienste p.21
Investition in nachhaltige Entwicklung p.22
EU-Haushalt, Kohäsionspolitik und Strukturfonds p.24

ABSCHNITT II: Stärkere Gewerkschaften für demokratische Werte und Demokratie in der Arbeitswelt p.27

Europäischer Sozialdialog p.28
Herausforderungen für den sozialen Dialog p.28
Autonome Dimension des sozialen Dialogs auf EU-Ebene p.29
Umsetzung und Monitoring verabschiedeter Texte p.31
Einbeziehung der Sozialpartner in die wirtschaftspolitische Steuerung p.32
Dreigliedriger Dialog p.32
Sonstige Maßnahmen p.33

Tarifverhandlungen und Löhne p.33
Lohnerhöhungen und Arbeitsbeziehungen als Motor für das Wirtschaftswachstum p.33
Löhne und Tarifverhandlungen in der wirtschaftspolitischen Steuerung p.34
EGB-Koordinierung der Tarifverhandlungen und Löhne p.35
EGB-Beteiligung am Europäischen Semester und dem Instrumentarium für die Koordinierung der Tarifverhandlungen und Löhne p.35
Verhandlungen in transnationalen Unternehmen; defensive Vereinbarungen/Öffnungsklauseln p.36
Gemeinsame Prioritäten zu Mindestlöhnen und Tarifbindung p.37
Mehr und bessere Arbeitsplatz- und Wirtschaftsdemokratie p.39
Unterrichtung und Anhörung p.40
Europäische Betriebsräte p.40
Unternehmensmitbestimmung der Arbeitnehmer p.41
Faire Umstrukturierung in Zeiten der Krise p.41

ABSCHNITT III: Ein Kern ehrgeiziger Sozialstandards p.45

Neugewichtung des EU-Konzepts für Grundrechte p.46
Neuer Schwung für die Gleichstellung der Geschlechter p.48
Eine führende Position im Kampf gegen Diskriminierung übernehmen p.50
Auf zu einem stärkeren sozialen Europa p.52
Die Sozialgesetzgebung verteidigen und für bessere Arbeitsbedingungen kämpfen p.52
Gesundheit, Prävention und Sicherheitsschutz p.54
Aufbau starker Sozialschutzsysteme p.57
Die Bekämpfung von Sozialdumping und unverantwortlichem Verhalten von Unternehmen p.60
Freie und faire Mobilität p.61
Faire Behandlung und Integration von Wanderarbeiter p.63
Handels- und Außenbeziehungen als Instrumente für eine faire Globalisierung und die Achtung der Grundrechte p.65

ANNEXE 1: EGB-Kongress:Dringlichkeitsanträge p.71

Flüchtlingskrise in Europa p.72
Grundrechten in Spanien p.73
Nordirland p.74
Solidarität mit den griechischen ArbeitnehmerInnen p.74
Tisa p.75
Neuverhandlungsstrategie für das EU-Referendum im VK p.77
Betrieblicher Gesundheits- und Gefahrenschutz p.78
Solidarität mit den türkischen und kurdischen Journalisten, die Opfer der Repression sind p.79

ANNEXE 2: Verbesserung des Geschlechtergleichgewichts im EGB p.83

SOLIDARISCH FÜR QUALITATIV HOCHWERTIGE ARBEITSPLÄTZE, ARBEITNEHMERRECHTE UND EINE GERECHTE GESELLSCHAFT IN EUROPA EINSTEHEN

1. Der EGB vertritt alle arbeitenden Menschen in Europa. Seine Aufgabe ist es, für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen einzutreten - durch Verhandlungen, mit Kampagnen und Aktionen.
2. Der EGB steht für ein besseres Europa, aufgebaut auf Solidarität und Gleichheit, sozialer Gerechtigkeit und Zusammenhalt, Frieden und Demokratie. Darum kämpft der EGB für nachhaltiges Wachstum, Vollbeschäftigung, qualitativ hochwertige Arbeitsplätze, faire Entlohnung, gute öffentliche Dienstleistungen, Aus- und Weiterbildung, gerechte Besteuerung, gute Regierungsführung, freiwillige und faire Mobilität, Geschlechtergleichheit und die Einhaltung von Grundrechten. Er fordert ein anderes wirtschaftliches Modell für Europa und der Welt, und den Prozess einer Entwicklung, die Mensch und Umwelt berücksichtigt.
3. Europa befindet sich als Folge der Banken- und Finanzkrise in einer lang anhaltenden Stagnation und in einem wirtschaftlichen und sozialen Umbruch. Darunter leiden Menschen in der gesamten EU. Falsche Politiken haben Armut und soziale Ungleichheit durch Kürzungen bei Löhnen, sozialer Sicherheit und öffentlichen Ausgaben vergrößert; und hohe Arbeitslosigkeit, Deregulierung des Arbeitsmarktes und zunehmende prekäre Arbeit erzeugt - vor allem für Frauen, junge und ältere Arbeitnehmer, Migranten und gering qualifizierte Arbeitnehmer.
4. Strukturreformen und die im EU-Fiskalpakt beschlossene Wirtschaftspolitik - die der EGB ablehnt - ersticken Nachfrage und Wachstum, schaffen das Risiko einer Deflation, und untergraben die industrielle Basis, die entscheidend für eine langfristige Erholung ist. Einschnitte erhöhen die öffentliche Verschuldung, verschlechtern öffentliche Dienstleistungen und vernichten Arbeitsplätze. Demokratie am Arbeitsplatz und industrielle Demokratie, sozialer Dialog, Anhörung und Tarifverhandlungen werden ignoriert oder in vielen Ländern unterlaufen.
5. Diese Politik hat Divergenzen zwischen Bürgern und Ländern vergrößert. Wachsende Ungleichheit treibt die Menschen auseinander, entfremden sie von demokratischen Kernwerten und dem europäischen Projekt und fördern die Unterstützung gefährlicher extremistischer Ideologien.
6. Wir fordern eine andere Vorgehensweise, eine Politik, die unsere Werte und Ziele in ganz Europa und der ganzen Welt achtet und fördert. Dies erfordert eine stärkere Anerkennung des Rechts des Europäischen Gewerkschaftsbunds am EU-Entscheidungsprozess beteiligt zu werden.

DIE PRIORITÄTEN DES EGB FÜR EIN BESSERES EUROPA SIND:

- A. Eine starke Wirtschaft, die den Menschen dient
 - Wir fordern Investitionen für Vollbeschäftigung und qualitativ hochwertige Arbeitsplätze für alle.
 - Ein Ende der Austeritätspolitik
 - Wir fordern bessere Löhne, um Binnennachfrage und die Wirtschaft anzukurbeln - Arbeitnehmer in Europa brauchen mehr Lohn, um Ungleichheiten zu verringern und die Armut zu bekämpfen.
 - Soziale Grundrechte müssen Vorrang vor wirtschaftlichen Freiheiten haben.
 - Wir fordern Richtlinien für grüne Arbeitsplätze, für eine nachhaltige Zukunft, starke öffentliche Dienstleistungen, Steuergerechtigkeit, ein Ende der Finanzspekulation und eine Überprüfung der europäischen Regierungsführung.
- B. Stärkere Gewerkschaften für demokratische Werte und Demokratie bei der Arbeit
 - Sozialer Dialog und Tarifverhandlungen müssen in ganz Europa geachtet und gestärkt werden.
 - Wir wollen mehr Demokratie am Arbeitsplatz und eine industrielle Demokratie, Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Streik.
 - Wir fordern die Beteiligung des EGB an der Entscheidungsfindung in Beschäftigungs-, Wirtschafts- und Sozialpolitik der EU.
- C. Ein Kern ehrgeiziger Sozialstandards
 - Wir fordern die Umsetzung eines Rahmens für Arbeits- und Sozialrechte, der auf sozialen Fortschritt ausgerichtet ist.
 - Wir fordern ein Ende von Sozialdumping und Deregulierung.
 - Wir wollen faire und gleiche Behandlung für alle Arbeitnehmer, ohne Diskriminierung.



ABSCHNITT I: EINE STARKE WIRTSCHAFT, DIE DEN MENSCHEN DIENT

- 1 Die Europäische Wachstums- und Beschäftigungsstrategie und die wirtschaftspolitische Steuerung p.10
- 2 Eine neue Richtung für die europäische Wirtschaftspolitik p.10
- 3 Kampf für Steuergerechtigkeit in Europa p.14
- 4 Vollbeschäftigung schaffen und Arbeitsplatzqualität wieder auf die Tagesordnung setzen p.15
- 5 Kompetenzen, Aus- und Weiterbildung : Entwicklung der kognitiven Gesellschaft p.19
- 6 Öffentliche Dienste p.21
- 7 Investition in nachhaltige Entwicklung p.22
- 8 EU-Haushalt, Kohäsionspolitik und Strukturfonds p.24

ABSCHNITT I: EINE STARKE WIRTSCHAFT, DIE DEN MENSCHEN DIENT

1 DIE EUROPÄISCHE WACHSTUMS- UND BESCHÄFTIGUNGSSTRATEGIE UND DIE WIRTSCHAFTSPOLITISCHE STEUERUNG

- Europas Wirtschaft muss sich noch von der Krise erholen. In vielen Mitgliedsstaaten liegen die Wachstumsraten unter dem Durchschnitt, während zu viele der geschaffenen Arbeitsplätze von geringer Qualität sind. Ungleichheit ist auf dem Vormarsch und anstatt zu konvergieren, divergieren Löhne und Lebensbedingungen innerhalb der und zwischen den Mitgliedstaaten. Das Armutsziel der Europa-2020-Strategie, nämlich 20 Millionen Menschen aus der Armut zu holen, wird nicht erreicht werden. Im Gegenteil: die Situation verschlimmert sich. Ungefähr 6 Millionen Menschen mehr gelten jetzt als arm und die Armutsgefährdung von Arbeitnehmern steigt. Armut ist nicht nur eine Folge der Krise, sondern ergibt sich aus der unfairen Umverteilung von Einkommen und Vermögen. Die EU, oder große Teile davon, sind auf dem besten Weg zu einem verlorenen Jahrzehnt.
- Die Europa-2020-Strategie, Europas zehnjährige Wachstums- und Beschäftigungsstrategie aus dem Jahr 2010, sollte einen Rahmen setzen, um ein akzeptables, nachhaltiges und integratives Wachstum zu liefern. Ein Jahr danach wurde die Strategie in eine neue Architektur der wirtschaftspolitischen Steuerung eingebunden, die harte Indikatoren für die Haushaltskonsolidierung vorschreibt. Die für 2020 gesetzten Ziele wurden damit zu zweitrangigen Zielen, die den wirtschaftlichen Zielen des Europäischen Semesters untergeordnet sind.
- Fünf Jahre später, bleibt diese Strategie trotz ihrer guten Absichten ein Opfer der europäischen kollektiven Sparpolitik, und nach der derzeitigen Lage die meisten ihrer Ziele verfehlt werden. Von Arbeitslosigkeit sind mehr als 23 Millionen Männer und Frauen betroffen. Fast 5 Millionen junge Menschen sind ohne Beschäftigung, Schulung oder Ausbildung. Die Langzeitarbeitslosigkeit hat sich dramatisch erhöht und fast 13 Millionen Menschen sind seit mehr als einem Jahr ohne Arbeit. Europas „arbeitsplatzintensiver“ Aufschwung bleibt trügerisch, und, trotz der kleinen Anzeichen einer Verbesserung der Beschäftigungslage, bleibt die Arbeitslosigkeit wahrscheinlich noch für einige Zeit auf einem hohen Stand.

2 EINE NEUE RICHTUNG FÜR DIE EUROPÄISCHE WIRTSCHAFTSPOLITIK

- Zwei Schlüsselfaktoren erklären, warum Europa sich in dieser schrecklichen Situation befindet. Ein Faktor ist, dass die Finanzkrise erhebliche Mängel im Aufbau der Europäischen Währungsunion (EWU) offenbart hat. Der andere Grund ist, dass die politischen Entscheidungsträger in Europa die Ursachen der Krise falsch analysiert haben und mit Strategien geantwortet haben, die zu kontraproduktiven Ergebnissen führten.
- Der Aufbau der EWU ist in dreifacher Hinsicht unvollständig. Die Staatsschulden von 19 Mitgliedstaaten werden nicht mehr von den Zentralbanken allein gesichert. Dies macht Volkswirtschaften anfällig. Zweitens fehlt im Euroraum mit Banken, die „too big to fail“ („zu groß, um zu scheitern“) sind, eine angemessene Bankenunion. Und mit einem europäischen Haushalt, der auf weniger als 1% des BIP der EU begrenzt ist, gibt es keine gegenseitige Unterstützung in Form eines grenzüberschreitenden Stabilisierungsmechanismus.
- Die politischen Entscheidungsträger haben sogar die Geschichte umgeschrieben. Es ist nicht mehr die Rede von einem großen Versagen des Finanzmarktes und unkontrollierter Kapitalströme, sondern von verschwenderischen öffentlichen Ausgaben und unverantwortlichen Lohnniveaus, die sich auf die öffentlichen Finanzen und die Wettbewerbsfähigkeit auswirken, werden als Ursache der Finanzkrise identifiziert.
- Nach dieser neuen „Geschichtsschreibung“ haben die Mitgliedstaaten von Frühjahr 2010 bis Anfang 2013 Kurs

auf die Sparpolitik genommen. Dies erwies sich als verhängnisvoll: mit einer Einsparung nach der anderen sanken Nachfrage und Wachstum, die ursprünglichen Defizitziele wurden kaum erreicht, während die öffentlichen Schuldenquoten als Prozentsatz des BIP wegen der enttäuschenden BIP-Ergebnisse nach oben schossen. Darüber hinaus wurde eine Vielzahl von Initiativen zur Stärkung der wirtschaftspolitischen Steuerung unternommen (Fiskalpakt, Pakt für Wettbewerbsfähigkeit, neue Vorschriften wie z. B. Vorgehen bei Makro-Ungleichgewichten), die alle das Doppelziel verfolgten, überehrgeizige Sparmaßnahmen und wettbewerbsfähige Lohnentwertung einzuführen.

- Die Strategie, das fehlende Instrument der Geldentwertung durch eine interne Abwertung der Löhne, einschließlich einer tiefgreifenden Reform des Systems der Lohnfindung hat ebenfalls nicht funktioniert. Sie hat Nachfrage, Wirtschaftstätigkeit und Beschäftigung geschwächt, und gleichzeitig zu steigender Ungleichheit und sozialer Ausgrenzung geführt, die Eurozone in „Schuldner-“ und „Gläubiger-“ Nationen aufgeteilt und die Wirtschaft an den Rand der Deflation gebracht.
- Der EGB ist sehr besorgt über die Zukunft Europas und die Zukunft unserer gemeinsamen Währung. Eine gemeinsame Währung ist nicht lebensfähig, wenn die Mitgliedstaaten gegeneinander Wettbewerb führen, durch die Kürzung der Löhne, wenn Schuldenaufnahme für sakrosankt erklärt wird. - auch wenn dadurch grundlegende Menschen- und Arbeitnehmerrechte verletzt werden - wenn die schwächsten Volkswirtschaften die Last der Anpassung tragen müssen, während Überschussländer weitgehend vom Haken gelassen werden, wenn starre Regeln, die gegenüber öffentlichen Dienstleistungen, öffentlichen Investitionen und der sozialen Sicherheit unausgewogen sind, zu einer verhängnisvollen Sparpolitik führen, selbst wenn die Wirtschaft schwach ist, und wenn das soziale Europa geopfert wird, um Banken zu retten.
- Um die Unterstützung und das Vertrauen der Arbeitnehmer in das Projekt der europäischen Integration wieder zu erlangen, ist ein grundlegender Kurswechsel notwendig.

FORDERUNGEN UND VERPFLICHTUNGEN

- Europa braucht einen Investitionsplan, der es auf einen anderen Weg führt.** Der EGB-Investitionsplan von 2% des BIP über die nächsten zehn Jahre („Ein neuer Weg für Europa“) bleibt weiterhin gültig und dringend. Um dem Gespenst der Deflation zu entkommen, eine für eine kräftige und sich selbst tragende Erholung auszulösen, Massenarbeitslosigkeit zu bekämpfen, die Last der Anpassung von den Löhnen weg hin zu Wettbewerbsfähigkeit auf der Grundlage von Qualität, Innovation und Produktion von höherwertigen Gütern zu verlagern, die Gleichzeitigkeit eines Wachstumstrends in Europa durch Investitionen zuallererst in den notleidenden Mitgliedstaaten zu fördern, private Unternehmen dazu zu bewegen, ihre Gewinne zu reinvestieren, um eine grüne und kohlenstofffreie europäische Wirtschaft zu entwickeln, die Ressourcen in erneuerbaren Energien und Energieeffizienz nutzt, brauchen wir auf EU-Ebene öffentliche Investitionen. Zwar hat der von der neuen Europäischen Kommission vorgeschlagene Investitionsplan den Vorteil, eine andere politische Agenda ins Spiel gebracht zu haben, so ist er doch im Volumen begrenzt. Es geht mehr um Sicherung als etwa um zusätzliche Investitionen. Außerdem kann er in die gefährliche Richtung der Privatisierung von öffentlichen Kerndienstleistungen wie zum Beispiel der Bildung führen. Der EGB fordert, dass der Juncker-Plan nach den Vorgaben des EGB-Vorschlags geändert wird. Vor allem sollte er für zusätzliche Investitionsmittel sorgen, um qualitativ hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen und Projekte in Mitgliedstaaten mit hoher Arbeitslosigkeit zu entwickeln. Seine Struktur und seine Effekte müssen auf seine genderspezifischen Wirkungen hin geprüft werden.
- Die Voreingenommenheit gegenüber öffentlichen Investitionen beenden.** Private Wirtschaftssubjekte (Unternehmen, Haushalte) können Investitionen finanzieren, indem sie noch mehr Schulden aufnehmen. Die Regeln des Stabilitäts- und Wachstumspakts über die öffentlichen Finanzen machen es jedoch sehr schwer, wenn nicht unmöglich, dass die Mitgliedstaaten ihre öffentlichen Investitionen durch die Ausgabe von Schuldtiteln finanzieren. Dies führt zur Voreingenommenheit gegenüber öffentlichen Investitionen, die die Volkswirtschaften der EU sowohl kurzfristig (fehlende Gesamtnachfrage) als auch

langfristig (niedrigeres Wachstumspotenzial aufgrund unzureichender öffentlicher Infrastruktur und Netzwerke) schwächen wird. Es zwingt auch öffentliche Dienste und öffentliche Investitionen in Public Private Partnerships (PPP), was auf lange Sicht zu potenziell steigenden Kosten für den öffentlichen Sektor führt, während gleichzeitig Gewinne privatisiert werden.

19. Der EGB fordert einen neuen Weg für Europa mit einem Investitionsprogramm von 2% des BIP pro Jahr für die nächsten 10 Jahre, um hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen und nachhaltige Energiesysteme zu entwickeln, soziale, wirtschaftliche und ökologische Herausforderungen zu meistern. Wir fordern öffentliche Investitionen in Infrastruktur und Forschung sowie in universelle und qualitativ hochwertige Bildung, Gesundheitswesen und soziale Dienste. Spezifische öffentliche Investitionen in diesen Bereichen sollten nicht eingerechnet werden, besonders wenn in wirtschaftlich schwierigen Zeiten nationale Defizite bewertet werden. Finanzielle Stabilisierung sollte durch das Wirtschaftswachstum und den Verkauf von Eurobonds erreicht werden, und gegebenenfalls im Rahmen eines geordneten Umschuldungsprozess.
20. **Eine Europäische Zentralbank im Dienst der Menschen.** Wir bestehen auf einer Änderung des Mandats der EZB, so dass sie sowohl Preisstabilität als auch ein hohes Niveau für Beschäftigung und Wachstum bei gleichzeitiger Stabilisierung der Wirtschaft verfolgt. Der EGB will eine EZB, die:
- ihre Mitgliedstaaten vor Finanzmarktspekulationen schützt;
 - aktiv die öffentlichen Investitionen und insbesondere den Europäischen Investitionsplan unterstützt;
 - ihr Ziel der Preisstabilität von 2% auf einen Bereich zwischen 2-3% erhöht, da dies mehr Schutz vor der realen Gefahr einer Deflation als auch mehr Flexibilität bei der geldpolitischen Entscheidungen bietet;
 - als Kreditgeber letzter Instanz für die Regierungen fungiert, was gegebenenfalls die quantitative Lockerung ermöglicht, um neue öffentliche Investitionen zu finanzieren.

Im Interesse einer demokratischen und gerechten Gesellschaft sollte sich die EZB nicht als eigenständiger politischer Akteur verhalten. Sie muss die Arbeitnehmer und deren Rechte respektieren statt Banken, Unternehmen und freie, unkontrollierte Märkte zu favorisieren.

21. **Der EGB fordert die EU dazu auf, eine makroökonomische Politik zu verfolgen, die die tatsächliche Lage der Wirtschaft im Blick hat.** Die verheerende Erfahrung mit dem Sparkurs, der Kürzung der öffentlichen Defizite und Ausgaben, wenn die Erholung noch fragil und schwach ist, darf sich nicht wiederholen. Der EGB fordert eine nachfrageorientierte und eindeutig antizyklische Politik. Wenn sich die Wirtschaft in einem desolaten Zustand befindet, sollte die Expansion Vorrang vor der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage haben. Öffentliche Investitionsexpansion und fiskalpolitische Sparmaßnahmen sollten aufeinander abgestimmt werden: Nur bei starker wirtschaftlicher Erholung sollte der Schwerpunkt auf die Reduzierung des Haushaltsdefizits und der Staatsverschuldung verlagert werden.
22. **Zu diesem Zweck sollte der Stabilitätspakt überarbeitet werden,** wobei der Sparkurs so lange angehalten wird wie sich die Wirtschaft in der Krise befindet und deutlich unter ihrem Potenzial agiert. Der Abbau von Schulden muss mit den gesellschaftlichen Bedürfnissen und einem auf Rechte begründeten Ansatz in Übereinstimmung gebracht werden. Das bedeutet, dass das Dogma von den „untragbaren Schulden“ angegangen werden muss.
23. **Ausgleich der wirtschaftspolitischen Steuerung.** Ein europäischer Binnenmarkt und eine gemeinsame Währung erfordern gemeinsame Regeln für die Koordinierung der nationalen Wirtschaftspolitiken der Mitgliedstaaten. Wie sich in der Euro-Krise gezeigt hat, ist eine Währungsunion, in der Mitgliedstaaten verschiedene Wege gehen, von wettbewerbsorientierter Inflationsbekämpfung über die Löhne bis hin zu einem inflationären Boom, nicht nachhaltig. Aber gemeinsame europäische Regeln müssen rechtmäßige Regeln sein. Statt sich fast ausschließlich, wie bis heute geschehen, auf Kürzungen bei den Staatsausgaben und die Erhöhung der „preislichen Wettbewerbsfähigkeit“ zu konzentrieren, sollten die Regeln auf die Förderung von Wachstum und die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen abzielen. Regeln sollten nicht nur wirtschaftliche Angelegenheiten regeln, sondern auch die soziale

Dimension fördern. Und Regeln sollten nicht mechanisch in einem Land nach dem anderen angewendet werden, sondern mit Blick auf die Lage in ganz Europa gehandhabt werden..

24. **Die Eurozone als Ganzes betrachten.** Allzu oft beruht Politik in Europa auf der Hypothese, dass die Summe der in den einzelnen Mitgliedstaaten verfolgten Politiken das Ergebnis für das gesamte Euro-Währungsgebiet darstellt.. Um das zu korrigieren, sollten die Ergebnisse für den Euroraum als Ganzes differenziert beurteilt werden.
25. **Die politischen Entscheidungsträger der EU müssen die soziale Dimension in den Mittelpunkt der europäischen wirtschaftspolitischen Steuerung stellen.** Das derzeitige System berücksichtigt nicht die sozialen Ziele und Grundrechte.. Es konzentriert sich ausschließlich auf wirtschaftliche Ziele, wie öffentliches Defizit und Schuldenziele, oder auf Außenhandelsdefizite. Folglich ist es auch von der Europa-2020-Strategie und deren Ziele von mehr und besseren Arbeitsplätzen und niedrigeren Armut entkoppelt. Das Ergebnis ist, dass das System der wirtschaftspolitischen Steuerung der EU soziale Ziele und Grundrechte verletzt. Klare Beschränkungen und Grenzen müssen gesetzt werden, welche die wirtschaftspolitische Steuerung dazu zwingt, die sozialen Prinzipien der Verträge und der Europäischen Charta der Grundrechte zu respektieren.
26. Eine Möglichkeit, das zu erreichen, ist die Anwendung der sogenannten Lohnschutzklauseln ¹, die festlegen, dass das Recht auf Verhandlungen und zur Durchführung von Aktionen nicht verletzt wird. Lohnschutzklauseln sollten auf alle vorhandenen Instrumente der europäischen Wirtschaftsverordnung ausgedehnt und durchgesetzt werden.
27. Das Europäische Semester soll Triebkraft für die Umsetzung der Europa-2020-Strategie sein; jedoch sind die Ziele dieser Prozesse nicht konsistent. Das im Jahr 2014 eingeführte Kriterienschema über die wichtigsten Beschäftigungs- und Sozialindikatoren sollte eine systematischere Überwachung und Analyse der Beschäftigung und der sozialen Trends in Europa liefern. Es muss ein Mechanismus eingeführt werden, der ermöglicht, dass die makroökonomische Politik korrigiert werden kann, wenn die Analyse negative Folgen für die Beschäftigung und die soziale Lage ergibt.
28. Der EGB fordert eine bessere europäische Kofinanzierung, insbesondere für jene Mitgliedstaaten, die bei der Verwirklichung der Ziele der Europa-2020-Strategie im Rückstand sind (wie etwa bei der Jugendgarantie).
29. Die Europa-2020-Strategie muss gemäß dem Gender-Mainstreaming und nach Geschlecht aufgeschlüsselt sein, um relevante geschlechtsspezifische Unterschiede und geschlechtsspezifische Auswirkungen zu zeigen.
30. An jeder den Arbeitsmarkt direkt oder indirekt beeinflussenden Reform müssen die Sozialpartner beteiligt werden. Wir lehnen Vereinbarungen ab, die eine strukturelle Deregulierung einführen und Tarifvereinbarungen in den Mitgliedstaaten schwächen. Die nächsten Schritte in der wirtschaftspolitischen Steuerung in der Eurozone, wie in dem Bericht der vier Präsidenten ² festgelegt, müssen die im Vertrag von Lissabon festgelegten Verpflichtungen respektieren,, insbesondere die Ziele von Vollbeschäftigung und des sozialen Zusammenhalts sowie die Verpflichtung, den sozialen Dialog zu fördern und die Autonomie der Sozialpartner zur gemeinsamen Verhandlung von Löhnen und Arbeitsbedingungen zu respektieren.
31. **Mitgliedstaaten, die der Eurozone angehören,** sind wegen der einheitlichen Geldpolitik besonders voneinander abhängig und befinden sich in einer besonderen Lage. Daher erfordert hier die wirtschaftspolitische Steuerung auch eine stärkere Koordination zwischen den Gewerkschaften, insbesondere mit Blick auf Entwicklungen bei der Steuerpolitik und auf dem Arbeitsmarkt, auf die Sozialpolitik und die Löhne. Die in der Eurozone praktizierte Politik hat auch Auswirkungen auf den Rest der EU. Deshalb muss eine umfassende Reaktion der Gewerkschaften auch die Lage der Arbeitnehmer in ganz Europa berücksichtigen.

(1) Diese gibt es bereits in zwei speziellen Verordnungen (Verordnung über übermäßige makroökonomische Ungleichgewichte und Verordnung über haushaltspolitische Überwachung - das so genannte "Twopack").

(2) Vorbereitung der nächsten Schritte für eine bessere wirtschaftspolitische Steuerung im Euro-Währungsgebiet (12. Februar 2015): http://ec.europa.eu/priorities/docs/analytical_note_de.pdf

KAMPF FÜR STEUERGERECHTIGKEIT IN EUROPA

35. Der EGB fordert die Einführung einer ambitionierten Finanztransaktionssteuer (FTT), um die Finanzspekulation einzudämmen und um dringend benötigte Steuereinnahmen zur Sicherung der öffentlichen Dienstleistungen und Förderung von Investitionen für soziale und ökologische Zwecke zu erhöhen. Der EGB ist besorgt über die mangelnden Fortschritte, die die 11 Mitgliedstaaten bei den Verhandlungen über die Einführung einer Finanztransaktionssteuer im Rahmen der verstärkten Zusammenarbeit machen und über die Versuche, diese Steuer abzuschwächen. Der EGB fordert die Regierungen zu einer schnellen Einigung auf. Das wäre der Startpunkt für eine Steuer, die mehr Länder und mehr Transaktionsarten einschließen würde.
36. Jedes Jahr verzeichnen die Regierungen der Mitgliedsländer einen Verlust von mehr als 1.000 Milliarden an Steuereinnahmen durch Steuervermeidung und Steuerhinterziehung. Aufgrund der unterschiedlichen Steuersätze für Dividenden, Lizenzgebühren, Zinserträge und Aufwendungen können die Unternehmen leicht ihre Forderungen verschieben, um Steuerzahlungen zu vermeiden. Strenge Maßnahmen sind deshalb sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene zur Bekämpfung von Steuerhinterziehung, Steuervermeidung und Steuerwettbewerb nötig um faire, wirksame und progressive Steuersysteme zu gewährleisten. Der EGB fordert daher die Einrichtung einer europäischen Agentur für die Steuerfahndung. Eine stärkere Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten ist notwendig. Die EU sollte die laufende OECD-Initiative zum Base Erosion and Profit Shifting (BEPS) („Aktionsplan zur Bekämpfung der Gewinnverkürzung und Gewinnverlagerung“) voll unterstützen und umsetzen. Die Besteuerung innerhalb der EU sollte koordiniert werden, um den aktuellen Wettlauf nach unten zu beenden. Die EU sollte sich auch auf eine verbindliche gemeinsam konsolidierte Bemessungsgrundlage für die Körperschaftsteuer einigen und eine Mindestquote von 25% einführen. Dennoch bleibt die Steuerpolitik eine wichtige nationale Kompetenz.

VOLLBESCHÄFTIGUNG SCHAFFEN UND ARBEITSPLATZQUALITÄT WIEDER AUF DIE TAGESORDNUNG SETZEN

37. Der Trend zu mehr prekärer Arbeit und Armutsgefährdung von Arbeitnehmern - ein bereits vor der Krise aufgetretenes Phänomen - hat sich in der Krise verstärkt. Allzu oft setzen die prekären Arbeitsverhältnisse Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer aufs Spiel und es besteht, zusätzlich zu den kurzfristigen Auswirkungen, das Risiko von Armut und schlechter Gesundheit im Alter.
38. Die anhaltende Beschäftigungskrise in Europa hat einige Arbeitgeber und Politiker dazu ermuntert, ständig zu wiederholen: „Jede Arbeit ist besser als gar keine Arbeit“. Demnach also müssten die Arbeitnehmer bereit sein, ihre Rechte gegen Arbeitsplätze einzutauschen. Viele dieser atypischen und nicht den Standards entsprechenden Arbeitsverhältnisse ermöglichen es den Arbeitgebern, ihre Verpflichtungen zu minimieren und die Kosten und Risiken im Zusammenhang mit der Beschäftigung auf Arbeitnehmer und die öffentliche Hand weiterzureichen.
39. Die Zunahme atypischer und prekärer Arbeit hat zu einer größeren Segmentierung des Arbeitsmarktes geführt. Untervergabe, Outsourcing und der Einsatz von Leiharbeitnehmern bedeutet, dass Menschen am gleichen Arbeitsplatz unter den Bedingungen unterschiedlicher Verträge und unterschiedlicher Schutzstandards tätig sind. Es ist zwar vorherrschende Meinung in der europäischen Politik, der Segmentierung des Arbeitsmarktes zu begegnen, hat aber gleichzeitig das Niveau des Schutzes der Arbeit für alle reduziert, statt Lücken zu schließen und den Schutz für atypische Arbeitnehmer zu erhöhen.
40. Die Bekämpfung prekärer Arbeit ist eine gewerkschaftliche Kernforderung. Gewerkschaften haben verschiedene Strategien und Maßnahmen entwickelt, um Rechtsschutz und Tarifbindung zu verbessern und Arbeitnehmer zu organisieren. Das aber hindert einige Arbeitgeber nicht daran, weiterhin trickreiche neue atypische Beschäftigungsverhältnisse mit dem alleinigen Zweck der Umgehung von Beschäftigungsrechten der Arbeitnehmer zu erfinden. Die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Arbeitsbedingungen, vor allem auf Arbeitszeit, Löhne und informelle Wirtschaft, erfordern es, die Rolle und die Aktionen der Arbeitsinspektion oder der jeweiligen Gewerkschaftsvertreter zu verstärken..
41. Die Herausforderung, hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen, ist riesig. Seit 2010 haben erhebliche Arbeitsmarktreformen stattgefunden, die in erster Linie auf die Erhöhung der Lohn- und Arbeitsmarktflexibilität abzielten, während Beschäftigungsschutzgesetze und Tarifverhandlungen geschwächt wurden, angeblich um die Schaffung von Arbeitsplätzen zu fördern und die Arbeitsmarktsegmentierung zu bekämpfen. Es gibt keine Belege dafür, dass solche Reformen zur Schaffung von Arbeitsplätzen führen, und, wenn überhaupt, dann gibt es nur wenige oder gar keine Hinweise auf die Qualität der so entstandenen Arbeitsplätze oder deren Nachhaltigkeit. Auf der anderen Seite ist es unstrittig, dass die Qualität der Beschäftigung und mittel- und langfristige Beschäftigungsverhältnisse miteinander im Zusammenhang stehen.

FORDERUNGEN UND VERPFLICHTUNGEN

42. Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen, auch im öffentlichen Dienst, muss daher weiterhin oberste Priorität für die Gewerkschaften und die politischen Entscheidungsträger sein. Die Arbeitnehmer brauchen gute Arbeit, um ein menschenwürdiges Leben führen zu können. Dabei geht es nicht nur um die Anzahl der Arbeitsplätze, sondern auch um ihre Qualität.
43. Wachsende Armutsquoten sind ein alarmierendes Signal. Das erinnert uns daran, dass die Bekämpfung von Armut und Ungleichheit auch verlangt, die Qualität der Arbeitsplätze und Löhne zu verbessern. Politiken, die das Risiko der Armutsgefährdung von Arbeitnehmern reduzieren, müssen Bestandteil der allgemeinen Armutsbekämpfung sein. Der Abbau geschlechtsspezifischer Unterschiede ist wesentlicher Teil des Kampfes gegen wachsende Ungleichheit und die Ausweitung der Armut unter Frauen.

44. Die EU benötigt eine umfassende Strategie für nachhaltiges Wachstum und hochwertige Arbeitsplätze für die kommenden Jahre, um die aktuelle Krise zu überwinden. Um die Europa-2020-Strategie in eine Erfolgsgeschichte zu verwandeln, muss die Austeritätspolitik beendet werden und durch eine effiziente Politik zur Förderung der Beschäftigung, Forschung, Innovation, Bildung oder des Umweltschutzes ersetzt werden.
45. Die EU braucht eine umfassende Strategie für die Schaffung neuer und guter Arbeitsplätze, auch vor dem Hintergrund vor dem Verlust von Arbeitsplätzen durch den Einsatz digitaler Technologien. Kurzfristig ist der Bedarf an öffentlichen und privaten Investitionen zur Wiederbelebung der Nachfrage von herausragender Bedeutung. In jedem Fall aber ist eine langfristige Vision über die Art der Arbeit in der Zukunft genauso unverzichtbar wie über die zu erwartenden Veränderungen am Arbeitsmarkt.
46. Immer mehr Arbeitnehmer haben nicht genug Arbeit, während andere unter Stress am Arbeitsplatz aufgrund von Arbeitsverdichtung oder überlangen Arbeitszeiten leiden. Eine Debatte muss, zunächst innerhalb des EGB, gestartet werden - über Fragen rund um das Volumen und den Anteil der zur Verfügung stehenden Beschäftigung. Und das auch unter Berücksichtigung der individuellen Qualifikationen und der Notwendigkeit, sich an den technologischen Fortschritt, insbesondere an die Digitalisierung, anzupassen. Der EGB fordert mehr qualitativ hochwertige Arbeitsplätze in solidarischen öffentlichen Diensten.
47. Der Übergang zu einer energie- und ressourcenschonenden Wirtschaft, die steigende Nachfrage nach Gesundheits- und Sozialdienstleistungen und die anhaltende technologische Revolution bieten Ausichten für die Schaffung von Arbeitsplätzen, die die 10 Millionen Arbeitsplätze, die seit Beginn der Krise im Jahr 2008 zerstört wurden, ausgleichen könnten. Es sind sowohl Bemühungen erforderlich, bestehende und künftige Sektoren mit Beschäftigungspotenzial zu unterstützen und um der laufenden Arbeitsplatzvernichtung zu begegnen und branchenspezifische Entwicklungen kurzfristig anzugehen.
48. Der Dienstleistungssektor, der einen hohen Frauenanteil hat, trägt mehr als 70% zur Beschäftigung als auch zur Produktion in Europa bei. Ein guter Arbeitsplatz ist entscheidend, um hohe Qualitätsstandards bei Dienstleistung, Innovation und Produktivität zu erreichen und aufrechtzuerhalten. Die Europäische Union sollte spezifische Maßnahmen entwickeln, um diese Standards im europäischen Dienstleistungssektor zu fördern. Dazu gehören gezielte Maßnahmen, um den Zugang der Arbeitnehmer zur Fortbildung zu gewährleisten und Forschung im Dienstleistungssektor und Investitionen in die öffentliche Infrastruktur zu fördern.
49. Da die Industrie und die industrienahen Tätigkeiten der Schlüssel zur Bereitstellung von Lösungen für die heutigen gesellschaftlichen Herausforderungen sind (Klimawandel, Energieversorgung, Bevölkerungsalterung, Mobilität, Rohstoffe), muss die schrittweise Deindustrialisierung Europas gestoppt werden (seit Beginn der Finanzkrise sind 3,8 Millionen Arbeitsplätze verloren gegangen sind). Der EGB unterstützt uneingeschränkt das Ziel der EU, die Industrie wieder zu einem Anteil von 20% am BIP in Europa zurück zu bringen. Dazu benötigen wir eine aktive Industriepolitik auf nationaler und europäischer Ebene, die solche Bereiche unterstützt, die zu einer sozialeren und nachhaltigeren Wirtschaft und zu den Zielen der Europa-2020-Strategie beitragen. Die europäische Industrie kann nicht durch eine Strategie der niedrigen Löhne und billigen Produkte gestärkt werden. Der richtige Weg nach vorn verlangt qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen, gute Arbeit durch Innovation, Investitionen und hochqualifizierte Arbeitskräfte.
50. Innovation und Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) können nur neue Möglichkeiten bieten, um die Qualität der Beschäftigung, öffentlichen Dienste und der Bildung zu bereichern, wenn sie mit einem Konzept für menschenwürdige Arbeit verbunden sind. Noch mehr unsichere und potentiell prekäre Beschäftigung könnten durch die Digitalisierung z. B. in Form von Crowdsourcing und Arbeit in der Sharing Economy geschaffen werden. Deshalb müssen neue digitale Geschäftsmodelle und eine IT-Governance entworfen werden mit verstärkter Beteiligung der Arbeitnehmer. Gewerkschaften können dazu beitragen, eine gesellschaftspolitische Vision zu entwerfen und Chancen zu eröffnen für die effektive Nutzung von IKT, deren Potenzial, Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, mit verbesserten Arbeitsplätzen und Wohlbefinden am Arbeitsplatz verbunden wird. Um die Arbeitskräfte mit den Fähigkeiten und Kenntnissen auszustatten, die nötig sind um intelligentes und nachhaltiges Wachstum zu erreichen, sind qualitativ hochwertige Bildung und Ausbildung, Lernen am Arbeitsplatz und berufsbezogenes Lernen sowie Strategien zur Umschulung und Weiterqualifizierung für die Arbeitnehmer erforderlich. Um dies zu erreichen, ist eine Investition von mindestens 3% des BIP der EU in Forschung und Entwicklung (FuE) erforderlich.
51. Die Erhöhung der Teilhabe von Frauen, Menschen mit Behinderungen und benachteiligten Arbeitnehmern und jüngeren und älteren Arbeitnehmern am Arbeitsmarkt ist entscheidend für das Erreichen des Beschäftigungsziels der Europa-2020-Strategie. Es sollte ein spezielles Ziel im Rahmen der Kernziele der Europa-2020-Strategie eingeführt werden, um die Jugendarbeitslosigkeit zu reduzieren, das dann in nationale Ziele umgewandelt werden sollte. Wir fordern die Einführung einer separaten Leitlinie zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in die Integrierten Leitlinien. Es ist wichtig, unter den gegenwärtigen Umständen die Rolle der öffentlichen Arbeitsvermittlungsagenturen und eine aktive Beschäftigungspolitik als notwendige Instrumente für die Chancenverbesserung von Arbeitslosen zu verteidigen.
52. Die Gleichstellung der Geschlechter - im Sinne der Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt - schafft Solidarität im Wirtschaftsleben und nützt sowohl der Gesellschaft als Ganzes als auch den einzelnen Arbeitnehmern³. Gleichstellung der Geschlechter und Bekämpfung der Segregation des Arbeitsmarktes sind unerlässlich, um anhaltende geschlechtsspezifische Unterschiede (Gehalt, Renten, Entscheidungsprozesse, Arbeitsstunden, Ausbildung etc.) zu bekämpfen und die Qualität und nicht nur die Quantität der Teilhabe der Frauen an der Erwerbstätigkeit zu sichern. Sie muss in alle Politikbereiche der EU und der Gewerkschaften aufgenommen werden.
53. Europa verfügt über eine alternde Bevölkerung und die Erwerbsbevölkerung schrumpft seit 2012. Um diese demografischen Herausforderungen anzugehen, benötigt Europa ein umfassendes Konzept: Schutz der Mutterschaft, um der niedrigen europäischen Geburtenrate entgegenzuwirken, die richtigen Voraussetzungen für die Arbeitnehmer schaffen, um sie dabei zu unterstützen, ihr Berufs-, Privat- und Familienleben in Einklang zu bringen und ihnen zu helfen, länger zu arbeiten, wenn möglich, Erhöhung der Beschäftigungsquoten in allen Altersgruppen, sowie Schaffung fairer Migrationsrouten in die EU und Unterstützung der EU-Erweiterung.
54. Längere Lebensarbeitszeit und hohe Produktivität erfordern ein am Lebenszyklus orientiertes Konzept, um sicherzustellen, dass die Arbeit nachhaltig ist und die Präferenzen der Menschen über 55 berücksichtigt. Die Mobilität innerhalb der EU und die EU-Erweiterung sowie Einwanderung aus Drittstaaten können klare Vorteile angesichts des bestehenden und zukünftigen Mangels an Arbeitskräften bieten. Gleichberechtigung, Integration und Inklusion müssen dabei gewährleistet sein.
55. Der EGB widerspricht kategorisch der Behauptung, menschenwürdige Löhne und Arbeitsbedingungen behinderten die Schaffung von Arbeitsplätzen. kategorisch ab. Sie sind eine Voraussetzung für moderne, gut ausgebildete und produktive Arbeitskräfte, die wiederum eine dynamische Wirtschaft unterstützen. Die Vernachlässigung der Erhaltung hochwertiger Arbeitsplätze und die Passivität, wenn es um die Bekämpfung von Niedriglöhnen und Armutsgefährdung von Arbeitnehmern sowie Einkommensungleichheiten geht - das sind Schwachstellen einer europäischen Politik, die auf Schaffung von Arbeitsplätzen und einen „arbeitsplatzorientierten Aufschwung“ ausgerichtet ist. Von der Kommission dazu aufgefordert, haben die Mitgliedstaaten Arbeitsmarktreformen durchgeführt, die in die entgegengesetzte Richtung gehen und systematisch die Qualität der Beschäftigung vernachlässigen. Der EGB wird weiterhin darauf bestehen, dass die Förderung der Qualität der Arbeitsplätze das zentrale Ziel der europäischen Beschäftigungsstrategie sein muss.
56. Die Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS) muss sich auf die Qualität der Arbeitsplätze konzentrieren. Die Schaffung von Arbeitsplätzen in ganz Europa zu fördern ist der Schlüssel, aber die Arbeitsplätze müssen von guter Qualität und nachhaltig sein.
57. Bei der Bekämpfung der Segmentierung des Arbeitsmarktes, müssen Gleichberechtigung und eine faire Bezahlung für alle Arbeitnehmer das Hauptziel sein, unabhängig von ihrem vertraglichen oder gesetzlichen Status Unbefristete Arbeitsverträge sollten Standard des Beschäftigungsverhältnisses bleiben. Dabei sollten Beschäftigungs- und Sozialschutzvorschriften für alle Arbeitnehmer ohne Ausnahme, unabhängig von der Art des Arbeitsverhältnisses.

(3) Laut OECD könnte das BIP der EU um 12% steigen, wenn die Bedingungen für die Teilhabe der weiblichen Arbeitnehmer verbessert werden würden

58. Der EGB fordert, dass die Schutzvorschriften auf das Niveau der besten europäischen Standards angehoben werden. Die EU-Politik ist dazu aufgefordert, die Praxis prekärer Arbeitsverhältnisse zu bekämpfen, und zwar im Einklang mit dem Geist und mit den Buchstaben des europäischen sozialen Besitzstands. Die Verallgemeinerung prekärer Arbeitsverhältnisse wird wenig dazu beitragen, Europa mit qualifizierten Arbeitskräften oder innovativen Arbeitsmethoden auszustatten. Das aber braucht Europa, um wettbewerbsfähig zu bleiben und mit Entwicklungen auf globaler Ebene mitzuhalten.

59. Die Gewerkschaftsbewegung sollte den Kampf gegen prekäre Arbeit verstärken. Um Ergebnisse zu erzielen, muss eine vom EGB koordinierte gemeinsame Strategie zur Bekämpfung der prekären Arbeit umgesetzt werden. Dazu sind Aktionen erforderlich, um die Arbeiter zu organisieren und Sensibilisierungskampagnen zu entwickeln, die sich an die breite Öffentlichkeit richten. Die Gewerkschaften sollten versuchen, dazu den Rechtsrahmen, einschließlich der Anwendung der internationalen Arbeitsnormen, zu nutzen und zu verstärken.

60. Der EGB muss in die Debatte über Strukturreformen ein Gleichgewicht herstellen und das mit einer alternativen Agenda und der Arbeitsplatzqualität als Kernforderung. Die Agenda sollte einschließen:

- Faire und existenzsichernde Löhne (siehe Abschnitt 2);
- Sichere Arbeitsverträge und gute Arbeitsbedingungen, einschließlich Sicherheit und Gesundheitsschutz (siehe Abschnitt 3);
- Aus- und Weiterbildung;
- Das Recht auf kollektive Vertretung, Beteiligung der Arbeitnehmer und Tarifverhandlungen (siehe Abschnitt 2);
- Gleichbehandlung und das Recht, das berufliche und das persönliche Leben in Einklang zu bringen;
- Soziale Sicherheit.

61. Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen sollten/werden darauf hin arbeiten:

- Austausch des aktuellen Ziels der Beschäftigungsquote durch ein korrigiertes Ziel der Beschäftigungsquote für Vollzeitäquivalente und mit spezifischen, differenzierten Zielen für Frauen und Männer, um die Beteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.
- Entwicklung von sektorübergreifenden Initiativen (Projekte) über die Auswirkungen der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) und andere Fragen, die die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Arbeitnehmer beeinträchtigen;
- Eine Definition des Begriffs „Qualitativ hochwertige Arbeit“, bezogen die Beschäftigten als Individuum und auf die europäische Ebene, die bereits vereinbarten Indikatoren für qualitativ hochwertige Arbeit berücksichtigt⁴;
- Kampagnen und Sensibilisierung rund um das Thema Qualität der Arbeitsplätze, mit einem erneuerten Fokus auf der Agenda „Menschenwürdige Arbeit, menschenwürdiges Leben“, einschließlich einer verstärkten Zusammenarbeit mit den europäischen Gewerkschaftsverbänden (EGV) und dem Internationale Gewerkschaftsbund (IGB);
- Bekämpfung der prekären Arbeit durch die Entwicklung eines (umfassenden) Aktionsplans der Gewerkschaften gegen prekäre Arbeit::
 - Aufnahme des Themas „Prekäre Beschäftigung“ in die Tarifverhandlungen;
 - Beurteilung der Häufigkeit und Entwicklung der prekären Beschäftigung in Europa durch Beobachtung der Entwicklungen auf nationaler Ebene und in verschiedenen Sektoren;

- Aufnahme von prekär Beschäftigten in die Gewerkschaften und Aufbau von Verbindungen mit den sie vertretenden Organisationen sowie mit Arbeitgebern, die in sozial verantwortlicher Weise handeln.
- Lobbying auf europäischer und nationaler Ebene, um die Ratifizierung der internationalen Arbeitsnormen, insbesondere der IAO-Konvention 189 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte und das Protokoll von 2014 zum Überkommen über Zwangsarbeit 1930 sicherzustellen

KOMPETENZEN, AUS- UND WEITERBILDUNG : ENTWICKLUNG DER KOGNITIVEN GESELLSCHAFT

5

62. Bildungs- und Ausbildungspolitiken sind entscheidend für die Entwicklung der Zivilgesellschaft, den sozialen Zusammenhalt, nachhaltiges Wachstum und qualitativ hochwertige Beschäftigung. Alle Bürger und Arbeitnehmer müssen vollen und gleichberechtigten Zugang zu Lernmöglichkeiten haben, um Wissen und Fähigkeiten zu erwerben, für ihr Berufsleben und das persönliche Wohlbefinden. In vielen europäischen Ländern hat die Austeritätspolitik das allgemeine Recht auf Zugang zur Bildung gefährdet. Dieses Recht, zusammen mit dem Recht auf lebenslanges Lernen für alle, muss zum Beispiel durch einen europäischen Rahmen für das Recht auf Weiterbildung am Arbeitsplatz und Bildungsurlaub für alle Arbeitnehmer gewährleistet werden.

63. Gewerkschaften, Arbeitgeber, Regierungen und Bildungseinrichtungen müssen zusammenarbeiten, um mangelnde Übereinstimmungen von Fähigkeiten und Geschlechterstereotypen auf dem Arbeitsmarkt zu bekämpfen. Dies wird ein wichtiger Beitrag zur Verringerung der Jugend- und Frauenarbeitslosigkeit sein, und Weiterbildungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer zur Verbesserung ihrer Fähigkeiten bieten. Insbesondere um Qualifikationsdefizite in der Industrie zu bekämpfen, muss die MINT-Bildung (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) auf allen Ebenen gefördert werden, vor allem für Frauen und Jugendliche.

64. Qualifizierungsprozesse müssen dem Arbeitsmarkt dienen und die Qualität der Beschäftigung und der Arbeitsbedingungen fördern, gleichzeitig aber die persönliche Entwicklung fördern und eine bessere Lebensqualität für alle bieten. Darüber hinaus sind sie wesentlich für eine nachhaltige Entwicklung und den Übergang zu einer „grünen Wirtschaft“. Mehr öffentliche Investitionen für Bildung und Ausbildung auf allen Ebenen sind erforderlich, mit dem Fokus auf Qualität und Lernergebnissen liegen sollte. Die Unternehmen sollten auch in die Ausbildung investieren, um ihre Beschäftigten weiterzubilden und ihnen dabei zu helfen, mit dem Tempo der technologischen und wirtschaftlichen Veränderungen mithalten zu können.

65. Die Qualität in der allgemeinen und beruflichen Bildung muss gefördert werden, ebenso wie die Durchlässigkeit zwischen den Qualifizierungsprozessen und die Anerkennung des formalen, nicht-formalen und informellen Lernens und der Berufserfahrung, vor allem in Sektoren mit einem hohen Frauenanteil, mit dem Recht auf lebenslanges Lernen als Grundlage.

66. Bildung und Lernen am Arbeitsplatz müssen ganz oben auf der Prioritätenliste der Mitgliedsländer stehen, um den Jugendlichen den Übergang, nach Bildung und Ausbildung, auf den Arbeitsmarkt zu erleichtern und zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmer Zugang zu kontinuierlicher Weiterbildung haben, um ihre Arbeitsplätze zu erhalten und ihre Fähigkeiten und Aufstiegsmöglichkeiten zu verbessern. Die Qualität der Lehrlingsausbildung und ganz besonders der Ausbildungssysteme sollte verbessert werden, vor allem mit Blick auf die Ausbildungsergebnisse, die Arbeitsbedingungen und den Arbeitsschutz. Der EGB unterstützt nachdrücklich die Entwicklung von umfassenden europäischen Qualitätsstandards, mit festgelegten Mindestanforderungen, für die Ausbildung. Die Ausbildung sollte darauf ausgerichtet sein, die überkommene Geschlechterstereotypisierung frühzeitig zu verhindern.

67. Weitere Initiativen sind erforderlich, um Erstausbildung und Weiterbildung der Berufsbildung zu verbessern, um eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit für alle zu gewährleisten. Es ist wichtig, den Dialog mit Arbeitgebern und Regierungen zu verbessern, um die Qualifikation der Arbeitnehmer zu gewährleisten und den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Nicht nur im sozialen Dialog, sondern auch bei der Förderung eines möglichst breiten Zugangs zu hochwertiger Bildung und Ausbildung am Arbeitsplatz haben die Gewerkschaften eine wichtige Rolle durch Ausbildungsinitiativen und Unterstützung des Rechtes auf lebenslanges Lernen.

(4) Das Europäische Parlament hat im gemeinsamen Beschäftigungsbericht auch die Idee eines Index für menschenwürdige Arbeit im Zusammenhang mit dem Scoreboard über die wichtigsten Beschäftigungs- und Sozialindikatoren vorgestellt.

68. Studenten und Arbeitnehmer brauchen Zugang zu Lernprojekten, zu Mobilität und zu grenzüberschreitender Anerkennung beruflicher Fähigkeiten, Kompetenzen und Erfahrung im Arbeitsleben. Die Rolle der Sozialpartner bei der Gestaltung der Politik und der europäischen und nationalen Koordinierung sollte verstärkt werden - vor allem, wenn es um die Qualität von Bildung und Ausbildung, um die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen und sichere und nachhaltige Beschäftigung geht. Die europäischen und nationalen Instrumente, Organisationen und Aktionen im Feld von Bildung und Ausbildung haben Verbesserungsbedarf und brauchen eine bessere Koordination. Besondere Aufmerksamkeit sollte dem Austausch von Informationen und besten Praktiken gewidmet werden, um auch hier die gewerkschaftliche Beteiligung zu stärken.
69. Länderspezifische Empfehlungen (LSE) sollten bestimmte Mitgliedstaaten motivieren, in Bildung und Ausbildung zu investieren, während die oben genannten Prioritäten weiterhin in allen Ländern gelten. Der EGB unterstreicht, dass ein hohes Maß an Investitionen erforderlich ist, um eine „kognitive Gesellschaft“ und die notwendigen Reformen der allgemeinen und beruflichen Bildung zu schaffen, um eine Gleichstellung im Zugang zu Wissen zu garantieren. Sozialpartner, und insbesondere die sektoralen Sozialpartner in den Bereichen Bildung, müssen in der wirtschaftspolitischen Steuerung und bei Bildungs- und Ausbildungsreformen auf allen Ebenen eingebunden werden. In einer Zeit, in der einige Regierungen als Reaktion auf die Krise und Reformen den sozialen Dialog untergraben haben, ist eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern entscheidend für qualitativ hochwertige Bildung und Ausbildung in der Zukunft. Der soziale Dialog über Bildung und Ausbildung muss alle Ebenen erreichen, während der Dialog zu allgemeiner und beruflicher Bildung auf EU-Ebene geführt werden sollte.

FORDERUNGEN UND VERPFLICHTUNGEN

70. Der EGB fühlt sich diesen Zielen und Prioritäten verpflichtet und hat sich mit dem Europäischen Gewerkschaftsausschuss für Bildung und Wissenschaft auf folgendes verständigt:

- Teilnahme am Europäischen Semester um Einfluss auf die Inhalte zu Bildungs- und Ausbildung in Jahreswachstumsbericht, in den nationalen Reformprogrammen und den länderspezifischen Empfehlungen und - schließlich - um das Recht auf Bildung und Ausbildung im Rahmen des öffentlichen Dienstes zu garantieren.
- Teilnahme auf EU-Ebene am kürzlich mit der GD Bildung und Kultur eingeführten informell strukturierten Dialog, nun auch mit Beteiligung der GD Beschäftigung;
- Teilnahme an Gremien, Arbeitsgruppen, Programmen und Initiativen auf europäischer Ebene für Bildung und Ausbildung, einschließlich CEDEFOP, dem ERASMUS+-Programm und dem Europäischen Sozialfonds, der Allianz für Ausbildungsplätze, allen EU-Instrumenten zur Qualitätssicherung, Anerkennung von Qualifikationen, Kartierung und Bewertung;
- Forderung auf einen EU-Qualitätsstandard für die Berufsausbildung und auf eine Allianz für Lernen am Arbeitsplatz“ in der EU.
- Verstärkung der Beratung und Zusammenarbeit mit den Mitgliedsorganisationen, insbesondere der EGBW, anderen EGV und nationalen Dachverbänden und dem Jugend- und Frauenausschuss und Eurocadres, als auch mit externen in Bildungs- und Ausbildungsfeldern aktiven Netzwerken und Akteuren.

ÖFFENTLICHE DIENSTE

71. Öffentliche Dienste - von Gesundheit bis zur Justiz - leisten einen direkten Beitrag zur Wirtschaftsleistung und sind für das reibungslose Funktionieren von Wirtschaft und Gesellschaft essentiell. Um sowohl Gerechtigkeit als auch Effizienz zu fördern, fordert der EGB die öffentliche Bereitstellung von qualitativ hochwertiger Kinder- und Altenbetreuung, Dienstleistungen in den Bereichen von Gesundheit, Bildung, Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung, Verkehr, Wasser, Abfall und in anderen lebenswichtigen Bereichen. Investitionen in öffentliche Dienstleistungen fördern auch die Gleichstellung durch eine größere Teilhabe der Frauen am Arbeitsmarkt. Hier ist ein klares Engagement zur Verteidigung wesentlicher Dienstleistungen (Gesundheit, Bildung, soziale Dienste, Justiz) in der gesamten EU, insbesondere der Dienste, die am meisten gefährdet sind.
72. Der EGB ist der Überzeugung, dass der Lissabon-Vertrag (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union/AEUV Artikel 14 in Verbindung mit dem Protokoll über Dienste von allgemeinem Interesse) die Kommission verpflichtet, hochwertige öffentliche Dienste zu fördern und zu verteidigen. Folglich sollten neue Initiativen im Bereich der öffentlichen Dienste daraufhin geprüft werden, ob sie mit den Bestimmungen des Vertrages in Einklang stehen.
73. Der EGB widersetzt sich der weiteren Liberalisierung und Kommerzialisierung der öffentlichen Dienstleistungen ab. Diese verbessert die Effizienz und Qualität der Dienstleistungen in keiner Weise. Die Folgen dieser nur auf den Markt ausgerichteten Politik müssen besonders aufmerksam zur Kenntnis genommen werden. Diese Politik untergräbt die Grundsätze und Werte, die Grundpfeiler eines qualitativ anspruchsvollen öffentlichen Dienstes sind. Sie fördert Korruption und zieht Kapital von produktiven, innovativen und Wohlstand fördernden Projekten ab. Das Recht auf Wasser, Zugang zu Bildung, Gesundheits- und Sozialwesen sind Grundrechte, die in ganz Europa geschützt werden müssen. Allerdings bedrohen die Sparmaßnahmen und der Mangel an Investitionen in öffentliche Dienstleistungen deren Qualität, und sogar ihre Verfügbarkeit, was zu mehr Ungleichheit und Armut in ganz Europa führt. Der EGB warnt vor der Anwendung von öffentlich-privaten Partnerschaften (Public Private Partnerships, PPP) und fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten dazu auf, die finanziellen Risiken dabei zu evaluieren.

FORDERUNGEN UND VERPFLICHTUNGEN

74. Der EGB fordert eine kritische und eingehende Folgenabschätzung der bisher erfolgten Liberalisierungen und Privatisierungen unter Beteiligung aller wichtigen Akteure und bleibt bei seiner Forderung nach einem Moratorium zu den Liberalisierungen. Der EGB unterstützt positive Reformen, die zu besseren öffentlichen Dienstleistungen beitragen und effizienter sind als die öffentlich-privaten Partnerschaften.
75. Der EGB wird weiterhin öffentliche Dienstleistungen unterstützen und wird sich allen Versuchen widersetzen, sie durch Sparmaßnahmen, Handelsabkommen und umfassende Privatisierung abzubauen. Die öffentlichen Dienste leisten einen wesentlichen Beitrag zur demokratischen Entwicklung, zu nachhaltigem Wachstum, zu Beschäftigung und Wohlstand.

76. Die Wirtschaftskrise in Europa ist auch eine große Umweltkrise.
- In Europa sterben jedes Jahr mehr als 450.000 Menschen vorzeitig wegen der schlechten Luftqualität in einer großen Zahl von Mitgliedstaaten⁵.
 - Die Treibhausgasemissionen sind noch weit von den für 2050 festgelegten Zielen entfernt und die für das Jahr 2030 vereinbarten schwachen Zusagen werden den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft noch teurer und schwierig machen.
 - Menschliche Aktivitäten führen zur Gewinnung einer viel größeren Menge an Grundstoffen als der Planet produzieren kann, zu produzieren oder zu ersetzen. Dies gefährdet den Zugriff auf bestimmte Rohstoffe und ist ein Risikofaktor für die Zukunft von Teilen der Industrien.
77. Unser bestehendes Wirtschaftsmodell gewährleistet keine nachhaltige Entwicklung für Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft.
78. Die Frage ist nicht: Arbeit oder Umweltschutz. Europa hat die Mittel und die Pflicht, beide Ziele zu verfolgen. Als erstes ist festzuhalten: auf einem verwüsteten Planeten gibt es weder soziale Gerechtigkeit noch Beschäftigung. Zweitens: eine effiziente Nutzung von Energie und eine die natürlichen Ressourcen schonende Politik senkt die Produktionskosten und begünstigt die Entwicklung und Nachhaltigkeit der europäischen Unternehmen. Drittens: könnten mögliche Synergien zwischen Umwelt- und Wirtschaftspolitik Millionen von Arbeitsplätzen schaffen, durch eine effizientere Nutzung der Energie, bei der Entwicklung erneuerbarer Energien und beim Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft. Jüngere Generationen von Europäern und die nachkommenden Generationen würden Passivität dem Klimawandel gegenüber mit dem Höchstpreis bezahlen, ohne dafür verantwortlich zu sein. Schwerwiegende Folgen hätte eine solche Entwicklung auch für die ärmeren Länder und würde den Migrationsdruck auf Europa und andere Teile der Welt weiter erhöhen.
79. Die Investitionen in die europäische Energiewende durch erneuerbare Energien und Energieeffizienz können eine wichtige Rolle bei der Bewältigung der Krise spielen, während gleichzeitig neue Arbeitsplätze geschaffen und gesichert werden. Europa würde dadurch weniger abhängig von Energieimporten und erhebliche finanzielle Mittel würden freigesetzt, die dann in hochwertige Arbeitsplätze, neue Technologien und Prozessinnovationen investiert werden könnten.
80. Die Krise sollte unter keinen Umständen die Beibehaltung des Status quo rechtfertigen, oder den entscheidenden Wandel verzögern. Die aktuelle Situation bietet im Gegenteil die Chance für ein radikales Überdenken unseres Wirtschaftsmodells, um es mit den Erfordernissen einer nachhaltigen Entwicklung in Einklang zu bringen.

FORDERUNGEN UND VERPFLICHTUNGEN

Der EGB verfolgt die folgenden Ziele:

81. Der EGB fordert eine Änderung des europäischen und globalen Wirtschaftsmodells, ein Modell, das die Menschheit und den Planeten respektiert anstelle einer selbstzerstörerischen Politik, die Grundlage des aktuellen Gestaltungsprinzips ist, das auf Wettbewerbsfähigkeit fokussiert. Der EGB tritt für ein Konzept ein, das sich auf langfristige Investitionen, einen stabilen, aber auch ambitionierten ehrgeizigen Rechtsrahmen und einer starken sozialen Dimension gründet mit dem Ziel eines „gerechten Übergangs“ hin zu einer grünen Wirtschaft für alle Europäer.

82. Eine **nachhaltige Anlagestrategie für Europa**. Investitionen sind der Schlüssel zur Transition. Die EU muss sich zu einer Anlagestrategie verpflichten, um die Dekarbonisierung der Wirtschaft zu erreichen, basierend auf:
- Dem EGB-Investitionsplan, dargelegt in „Ein neuer Weg für Europa“;
 - Die Erweiterung und Stärkung umweltpolitischer Prioritäten (Umwelt-Mainstreaming) im EU-Haushalt;
 - Das Auslaufen umweltschädlicher Subventionen. Keine Mittel mehr für Projekte, die im Widerspruch zu EU-Umweltverpflichtungen stehen.
83. Entwicklung einer kohlenstoffarmen und nachhaltigen Strategie für die europäische **Industriepolitik**. Der Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft muss mit der Stärkung und Umgestaltung der industriellen Basis Europas einhergehen:
- stärkere Beteiligung der Sozialpartner auf sektoraler Ebene, um langfristige strategische Infrastrukturen, die besten verfügbaren Technologien und die Bedürfnisse im Hinblick auf die Fähigkeiten und Qualifikationen zu identifizieren;
 - größere europäische finanzielle Unterstützung für kohlenstoffarme industrielle Innovation;
 - Unterstützung für die Industriesektoren, die signifikanten Risiken von Kohlestofflecks ausgesetzt sind. Priorität sollten dabei strukturelle Maßnahmen zur Förderung von Energieeffizienz haben.
 - Kohlenstoffabgaben, um innovative Industrien vor Umweltdumping zu schützen.
 - Verstärkung der industriellen Umweltschutzvorschriften und Reduzierung von toxischen Substanzen.
84. Ein politischen Rahmen für einen **gerechten Übergang** mit starker finanzieller Unterstützung der EU - auf der Grundlage des sozialen Dialogs, von Investitionen in qualitativ hochwertige Arbeitsplätze, Ökologie als Teil von Bildung, Ausbildung und beruflicher Qualifikation, Gewerkschaftsrechten und sozialer Sicherheit - um den Klimawandel (Minderung und Anpassung) sowohl auf europäischer als auch auf internationaler Ebene, anzugehen und zwar mit
- einer rechtlich bindenden internationalen Vereinbarung, die alle wichtigen Bereiche der Wirtschaft umfasst, und sicherstellt, dass die Erderwärmung unter 2°C gehalten wird, und dass „gemeinsame aber zu differenzierende Verantwortlichkeiten“ berücksichtigt werden.
 - eines EU-Klima- und Energie-Rahmens im Einklang mit den 2050-Zielen.
85. Eine wirksame europäische Energiegemeinschaft auf der Grundlage von:
- kohärenter Investitionsrahmen, Förderpolitiken und Markt Konzepten auf EU-Ebene, kosteneffizient und im Einklang mit den Zielen des Klima- und Energierahmenkonzepts;
 - Entwicklung nachhaltiger und kohlenstoffarmer Energiequellen in Europa;
 - Energieeffizienz (in Fertigungsprozessen) und Energiesparmaßnahmen (in Dienstleistungen, Verkehr, Gebäude), einschließlich eines ehrgeizigeren Ökodesign-Regelungsrahmen sowie verstärkte Maßnahmen, um den Energiebedarf des Gebäudebestands in der EU zu verringern;
 - Investitionen in eine bessere Vernetzung der EU-Energienetze;
 - Unterstützung für Innovation in kohlenstoffarme Technologien zur Stromversorgung und für die Industrie;
 - bezahlbare Energiepreise für die Verbraucher und die Industrie;
 - Energiesicherheit.
86. Ein **ressourceneffizientes Europa**, basierend auf
- der Förderung der Kreislaufwirtschaft;
 - politischen Zielen und geeigneten Indikatoren, um die Fortschritte bei der Verwendung von Land, Materialien und Wasser sowie die Treibhausgasemissionen und die biologische Vielfalt zu messen. Diese Indikatoren müssen über konventionelle Maßnahmen der Wirtschaftstätigkeit

(5) Europäische Umweltagentur, „Luftqualität in Europa, 2014“.

hinaus gehen und für die Entwicklung der nicht-finanziellen Berichterstattung von Unternehmen und öffentlichen Organisationen verwendet werden;

- umweltschutzorientierte Besteuerung, durch die Reduktion von Subventionen, die Umweltschäden begünstigen, wobei gleichzeitig mögliche Auswirkungen auf die Systeme der sozialen Sicherheit in den Blick genommen werden müssen.
- auf Nachhaltigkeit orientierte öffentliche Ausschreibungen;
- alternative Geschäftsmodelle begünstigen, die gegen die planvolle verkürzte „Lebenszeit“ von Produkten wirken und ihrer Verantwortung als Erzeuger gerecht werden;
- Synergien mit der EU-Industriepolitik unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten.

87. Die Ökologisierung des Arbeitsmarktes durch:

- Verbesserung der Qualifikation der Arbeitnehmer und Stärkung ihres Bewusstseins der Arbeitnehmer für die Umwelt durch Bildungs- und Ausbildungsinitiativen;
- Stärkung der Arbeitnehmerbeteiligung in Fragen der Energie und Umwelt.

8 EU-HAUSHALT, KOHÄSIONSPOLITIK UND STRUKTURFONDS

88. Der EU-Haushalt, insbesondere der Europäische Struktur- und Investitionsfonds, sollten außerordentliche Investitionspläne auf europäischer Ebene zur Förderung von nachhaltigem Wachstum und Beschäftigung unterstützen. Die Pläne bedürfen neuer Ressourcen bei gleichzeitiger Nutzung bestehender EU-Mittel.
89. Kofinanzierungen durch Mitgliedstaaten sollte nicht in Berechnung der jeweiligen Defizite und Schulden aufgenommen werden, um die effektive Nutzung von EU-Mitteln zu fördern. Die Europäische Investitionsbank (EIB) oder alternativ ein neuer Europäischer Fonds für Investitionen (EFI) sollte auch die Umsetzung der Investitionspläne unterstützen und dabei vorrangig solche Projekte bevorzugen, die größte Effekte auf dem Arbeitsmarkt haben sowie die die Mitgliedstaaten mit der höchsten Arbeitslosenquote.
90. Europa braucht Arbeitsplätze von besserer Qualität. Deshalb müssen Investitionsprojekte menschenwürdige Arbeitsplätze fördern und den Prinzipien des europäischen sozialen Besitzstands entsprechen. wie beispielsweise Vorrang für unbefristete Arbeitsverträge, dem Grundsatz „Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit am gleichen Ort“, und das Recht auf Tarifverhandlungen. EIB und EFI sollten den Mitgliedstaaten und den Begünstigten ermöglichen, den EU-Struktur- und Investmentfonds zu in Anspruch zu nehmen, um ihre Interventionen zu mitzufinanzieren.
91. Die Kohäsionspolitik der EU ist von wesentlicher Bedeutung, um nachhaltiges Wachstum und qualitativ hochwertige Beschäftigung zu unterstützen. Die kürzlich verabschiedete Verordnung über den Europäischen Struktur- und Investmentfonds für den Zeitraum 2014-2020 verstärkt diese Prioritäten, einschließlich (insbesondere für den Europäischen Sozialfonds/ESF) Beschäftigung, faire Mobilität, Bekämpfung der Armut, sozialen Integration, und Bildung und Ausbildung.
92. Der ESF hat neue Herausforderungen angenommen wie die Jugendbeschäftigungsinitiative, die Europäischen Allianz für Ausbildungsplätze, den neuen Fonds zur Armutsbekämpfung und das reformierte EURES-Netzwerk für Beschäftigung in der EU.
93. Neue Programme wurden aufgelegt, bestehende reformiert und gestärkt, insbesondere Erasmus+, der neue Europäischen Globalisierungsfonds, das Programm für Beschäftigung und Soziale Innovationen und das EURES-Programm, einschließlich „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“.
94. Das Partnerschaftsprinzip wurde durch die Annahme des Europäischen Verhaltenskodex für Partnerschaften eindeutig festgeschrieben, gestärkt und erweitert. Er regelt die Beteiligung der lokalen Behörden, der Sozialpartner und der Interessengruppen in allen Phasen der Planung, Durchführung und Überwachung des Strukturfonds. Dies ist eine wichtige Errungenschaft der Sozialpartner und insbesondere des EGB.

95. Dennoch ist der EGB besorgt über einige negative Aspekte. Der Gesamtbetrag des EU-Haushalts wurde reduziert, ebenso die ESF-Zuteilung, und die sogenannten makroökonomischen Konditionalitäten wurden eingeführt, trotz Interventionen des Europäischen Parlaments, die vom EGB unterstützt wurden.
96. Darüber hinaus deckt das Partnerschaftsprinzip nicht alle Fonds außerhalb der Verordnung für Europäische Struktur- und Investmentfonds ab. Außerdem ist der Europäische Verhaltenskodex für Partnerschaften noch nicht vollständig umgesetzt und wird noch nicht von allen Mitgliedstaaten eingehalten. Ein positives Element ist, dass das Europäische Parlament eine Halbzeitbewertung des EU-Haushalts durchführen wird, die im Jahr 2016 stattfinden soll.

FORDERUNGEN UND VERPFLICHTUNGEN

97. Der EGB wird:

- die Auswirkungen des europäischen Struktur- und Investmentfonds auf nachhaltiges Wachstum und Beschäftigung verfolgen und sicherstellen, dass diese Gelder und der EU-Haushalt im Allgemeinen einen Beitrag zum EU-Investitionsplan leisten;
- die Nutzung des ESF, insbesondere im Rahmen des ESF-Ausschusses, verfolgen, um sicherzustellen, dass soziale Prioritäten und neuen Aufgaben, die dem Fonds zugeordnet werden, unter Einbeziehung der Sozialpartner ordnungsgemäß festgelegt und durchgeführt werden;
- die Verwendung aller anderer Fonds im EU-Haushalt verfolgen, um sicherzustellen, dass diese die oben genannten Prioritäten, auch durch den strukturierten Dialog und die wirksame Beteiligung der Sozialpartner, einhalten;
- sicherstellen, dass das Partnerschaftsprinzip und der Europäische Verhaltenskodex für Partnerschaften ordnungsgemäß umgesetzt werden, indem Sozialpartner auf allen Ebenen in das Fonds-Management einbezogen werden;
- Einfluss auf die Halbzeitbewertung des EU-Haushalts im Jahr 2016 nehmen, um die Mängel im mehrjährigen Finanzrahmen 2014-2020 zu korrigieren und um die gesellschaftlich relevantesten Elemente des EU-Haushalts zu stärken;
- Mitgliedsorganisationen durch den Aufbau von Kapazitäten unterstützen, um eine bessere Beteiligung an strategischen Entscheidungen und den Zugang zu allen EU-Fonds, insbesondere des ESF, zu ermöglichen.

98. Darüber hinaus unterstützt der EGB alle Initiativen zur Steigerung des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts sowie grenzüberschreitende Zusammenarbeit auf regionaler und lokaler Ebene. Der EGB unterstützt daher die makroregionale EU-Strategien (Ostsee, Donau, Adria-Ionisches Meer und Alpenmakroregionen), durch die Förderung der sozialen Dimension und die Stärkung der Gewerkschaftsnetzwerke und die Beteiligung der Sozialpartner innerhalb dieser Strategien. Darüber hinaus unterstützt der EGB alle in der regionalen, lokalen und grenzüberschreitenden Dimension aktiven Gewerkschaftsnetzwerke, wie die Interregionalen Gewerkschaftsräte (IGR), die ECTUN (European Capitals Gewerkschaftsnetzwerk), die grenzüberschreitenden Partnerschaften innerhalb des EURES-Netzwerk und das kürzlich gegründeten EGB-Netzwerk für Migranten UnionMigrantNet.

99. Die tiefgreifende Wirtschaftskrise in Europa hat die soziale Stellung vieler Menschen dramatisch verschlechtert. Um diesem Trend entgegenzuwirken, fordert der EGB einen Politikwechsel hin zu mehr sozialen Investitionen. Soziale Investitionen sollten nicht länger als bloße Kosten gesehen werden, sondern als Investition in die Zukunft und in Wachstum und Beschäftigung, die wesentlich zur Erreichung der Ziele der Europa-2020-Strategie beitragen und das europäische Sozialmodell untermauern.



ABSCHNITT II: Stärkere Gewerkschaften für demokratische Werte und Demokratie in der Arbeitswelt

1

Europäischer Sozialdialog p.28

Herausforderungen für den sozialen Dialog p.28

Autonome Dimension des sozialen Dialogs auf EU-Ebene p.29

Umsetzung und Monitoring verabschiedeter Texte p.31

Einbeziehung der Sozialpartner in die wirtschaftspolitische Steuerung p.32

Dreigliedriger Dialog p.32

Sonstige Maßnahmen p.33

2

Tarifverhandlungen und Löhne p.33

Lohnerhöhungen und Arbeitsbeziehungen als Motor für das Wirtschaftswachstum p.33

Löhne und Tarifverhandlungen in der wirtschaftspolitischen Steuerung p.34

EGB-Koordinierung der Tarifverhandlungen und Löhne p.35

EGB-Beteiligung am Europäischen Semester und dem Instrumentarium für

die Koordinierung der Tarifverhandlungen und Löhne p.35

Verhandlungen in transnationalen Unternehmen;

defensive Vereinbarungen/Öffnungsklauseln p.36

Gemeinsame Prioritäten zu Mindestlöhnen und Tarifbindung p.37

Mehr und bessere Arbeitsplatz- und Wirtschaftsdemokratie p.39

Unterrichtung und Anhörung p.40

Europäische Betriebsräte p.40

Unternehmensmitbestimmung der Arbeitnehmer p.41

Faire Umstrukturierung in Zeiten der Krise p.41

ABSCHNITT II: STÄRKERE GEWERKSCHAFTEN FÜR DEMOKRATISCHE WERTE UND DEMOKRATIE IN DER ARBEITSWELT

1

EUROPÄISCHER SOZIALDIALOG

100. Der im Jahr 1985 von der Europäischen Kommission initiierte "Val Duchesse-Prozess" markierte die Entstehung des branchenübergreifenden sozialen Dialogs in der EU. Die im Jahr 1991 mit den europäischen Sozialpartnern erreichte und im Vertrag von Maastricht im Jahr 1992 aufgenommene Vereinbarung forderte eine stärkere Rolle der Sozialpartner bei der Festlegung von EU-Sozialstandards. Während der zweiten Hälfte der 1990er Jahre, entwickelte sich der europäische soziale Dialog erheblich, sowohl branchenübergreifend als auch sektoral, auch mit der Hilfe der Kommission.
101. Aber die Krise, die Europa im Jahr 2008 getroffen hat, hatte auch negative Auswirkungen auf den sozialen Dialog und die Tarifverhandlungen auf allen Ebenen. Der zwei- und manchmal dreigliedrige soziale Dialog wurde in mehreren Ländern dezentralisiert, abgebaut oder untergraben, direkt oder indirekt als Folge der europäischen und nationalen Politiken, die oft von der Troika (Europäische Kommission, Europäische Zentralbank und Internationaler Währungsfonds) oder die LSE der Kommission im Rahmen des EU-Semesters initiiert wurden.
102. Die Kommission, die vor 20 Jahren ein proaktiver Spieler mit echten sozialen Initiativen und Politiken war, unterstützt den sozialen Dialogs nicht mehr "in ausgewogener Weise", wie sie es sollte, sondern drängt stattdessen auf Deregulierung (sogenannte "bessere Rechtsvorschriften" oder REFIT) auf allen Ebenen.
103. Der EGB ist derzeit mit Arbeitgebern und einigen Regierungen konfrontiert, die aus Prinzip gegen jedes verbindliche Instrument opponieren, das aus einer autonomen, interprofessionellen Vereinbarung hervor geht. Ohne den Druck der Kommission sind sie noch weniger an Verhandlungen interessiert, es sei denn im Rahmen einer "Partnerschaft für Reformen".

Herausforderungen für den sozialen Dialog

104. Der soziale Dialog auf allen Ebenen ist ein wesentlicher Bestandteil des europäischen Sozialmodells. Er ist im AEUV, nämlich in Artikel 153 bis 155, definiert und Teil des Besitzstands. Aber „gesunde“ Arbeitsbeziehungen haben auch einen wirtschaftlichen Mehrwert. Es wird - auch von den Arbeitgebern - anerkannt, dass die Länder mit den am weitesten entwickelten Sozialpartnerschaften und wirksamen Sozialsystemen zu den erfolgreichsten und wettbewerbsfähigsten Ländern in der Welt gehören, auch in Zeiten der Krise. Starke industrielle Beziehungen, einschließlich der Tarifverhandlungen, sind Bestandteil der Demokratie und notwendige Instrumente für eine faire und effiziente Regulierung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes.
105. Andere Ebenen und Dimensionen, die eine wichtige Rolle bei der Entwicklung des sozialen Dialogs spielen, sind der dreigliedrige Dialog, Europäische Betriebsräte, europäische und internationale Rahmenvereinbarungen, IGR usw.
106. Sozialpartner müssen in allen Fragen, die „direkte oder indirekte Auswirkungen“ auf die Beschäftigung haben, angehört werden, so wie es mit den Arbeitgebern auf EU-Ebene im Rahmen der „Gemeinsamen Erklärung über die Beteiligung der Sozialpartner in der wirtschaftspolitischen Steuerung“ vereinbart ist.

107. Aber in mehreren Mitgliedstaaten und Kandidatenländern unterstützt der politische Kontext weder die Entwicklung der europäischen Gesetzgebung, noch den nationalen sozialen Dialog. In anderen Fällen beteiligen sich die Arbeitgeber nicht effektiv an den Arbeitsbeziehungen mit den Gewerkschaften, sondern betreiben Lobbyarbeit bei den Regierungen, um Richtlinien zu gewährleisten, die soziale Mindestrechte und Standards schwächen.
108. Eine weitere neue Herausforderung sind die wirtschaftspolitische Steuerung der EU und die Auswirkungen auf die reale, zeitnahe und sinnvolle Beteiligung der europäischen und nationalen Sozialpartner bei der Bewältigung der Herausforderungen für Europa.
109. Trotz einer schwierigen Lage hatten die Sozialpartner, sowohl auf EU- als auch auf nationaler Ebene, Erfolg beim Abschluss einer Reihe von Vereinbarungen auf branchenübergreifender und sektoraler Ebene.

FORDERUNGEN UND VERPFLICHTUNGEN

110. Der EGB wird eine Strategie und koordinierte Aktionen entwickeln, um die Fortschritte im sozialen Dialog auf branchenübergreifender und sektoraler Ebene in den öffentlichen und privaten Sektoren zu sichern, um bindende und zulässige Instrumente zu definieren. Der soziale Dialog hat, auch in Zeiten der Krise, zu einer Harmonisierung der Sozialrechte nach oben, zur Chancengleichheit von Frauen und Männern und zur weiteren Entwicklung des europäischen Sozialmodells beigetragen.
111. Die Kommission muss ihre politische, finanzielle und administrative Unterstützung vor allem den Ländern verstärken, in denen der soziale Dialog nur schwach ausgeprägt ist oder von der Regierung missbraucht wird. Auch muss die Unterfinanzierung des sektoralen Sozialdialogs beendet werden.
112. Der EGB wird die Kommission und die Mitgliedstaaten und die Kandidatenländer dazu drängen, einen echten, autonomen sozialen Dialog auf allen Ebenen in kohärenter Weise zu fördern. Indikatoren für das Monitoring und die Bewertung des Sachstands und der Qualität des nationalen zwei-/dreigliedrigen sozialen Dialogs in den europäischen Ländern müssen festgelegt werden, wenn die Gewerkschaften dies wünschen. Die LSE sollten, soweit erforderlich, auch konkrete Vorschläge zu diesem Thema umfassen.
113. Der EGB tritt für eine stärkere Einbindung der Sozialpartner in die Gestaltung von Beschäftigung- und Sozialpolitik auf allen Ebenen ein - in den Unternehmen und in der Administration, auf lokaler, sektoraler, nationaler und europäischer Ebene.
114. Der Beitrag der Kommission sollte auch Vorschläge enthalten, unter anderem den einer neuen sozialpolitischen Agenda und sozialpolitische Vorschläge, die den Sozialpartnern zur Anhörung vorgelegt und schließlich zu Regulierungen über den Sozialdialog führen können.

Autonome Dimension des sozialen Dialogs auf EU-Ebene

115. Der soziale Dialog wird von den Sozialpartnern geführt, also den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Sie agieren in voller Autonomie. Diese autonome Dimension des sozialen Dialogs muss respektiert, gefördert und auf allen Ebenen weiterentwickelt werden. Im Jahr 2012 ergaben sich zum ersten Mal Probleme mit der Kommission bei der Umsetzung des spezifischen Abkommens für das Friseurhandwerk in EU-Recht. Die Rolle der Kommission sollte es sein, die Umsetzung und die rechtliche Verankerung von Vereinbarungen des sozialen Dialogs zu erleichtern.

116. Während die neue Kommission „einen neuen Anfang für den Dialog mit den Sozialpartnern“ angekündigt hat, wartet der EGB auf konkrete Initiativen in diesem Bereich. An der High-Level-Konferenz im März 2015 hat sich die Kommission dazu verpflichtet, die europäischen und nationalen Sozialpartner besser bei der wirtschaftspolitischen Steuerung und an der Gestaltung ihres eigenen Arbeitsprogramms zu beteiligen. Offensichtlich möchte diese Kommission, dass die Sozialpartner eine proaktive Rolle bei den Reformen einnehmen oder sich an der Umsetzung ihres Arbeitsprogramms beteiligen. Die Rolle der Sozialpartner aber geht darüber hinaus bis in den Gesetzgebungsprozess der EU.
117. Die Sozialpartnerschaft sollte nicht mit dem zivilgesellschaftlichen Dialog verwechselt werden. Es gibt zur Besorgnis Anlass, dass sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene sogenannte Anhörungen stattfinden, an denen Sozialpartner und NROs beteiligt sind. Das gilt auch für öffentliche Anhörungen zu Fragen, die auch nach den Verträgen in die Zuständigkeit der Sozialpartner fallen. Das unterstreicht die besondere Rolle der Sozialpartner.
118. Auch sollte der Sozialdialog nicht mit der sozialen Verantwortung von Unternehmen (SVU) verwechselt werden. Beides ist komplementär. Das eine aber kann das andere nicht ersetzen.
119. Kontinuierlich sinkende Mitgliederzahlen in den Gewerkschaften sind besorgniserregend. Wir brauchen starke Gewerkschaften für einen starken EGB und einen starken sozialen Dialog. Das Problem der gewerkschaftlichen Mitgliederentwicklung ist von vitaler Bedeutung für unsere Zukunft. Vor allem auf nationaler Ebene ist ein hoher Organisationsgrad entscheidend. Abnehmende Mitgliederzahlen haben eine direkte Auswirkung auf die Stärke und den Einfluss des EGB.

FORDERUNGEN UND VERPFLICHTUNGEN

120. Der EGB widersetzt sich den Versuchen der Kommission, Artikel 155 des AEUV, zu unterlaufen. Der Artikel sieht vor, dass interprofessionelle und sektorale Vereinbarungen auf der Ebene der EU dem Rat vorgelegt werden müssen. Das bezieht sich auch jeden Versuch ein, weitere Hindernisse für die Annahme der Vereinbarungen der Sozialpartner aufzustellen, beispielsweise durch die Einführung von Folgenabschätzungen oder von Anhörungsverfahren.
121. Der EGB wird seine Mitglieder bei ihren Aktionen zur Mitgliedergewinnung durch die Verbreitung erfolgreicher und innovativer Praktiken unterstützen. Ein solcher Erfahrungsaustausch und andere Maßnahmen sollen einen besonderen Schwerpunkt auf die Rekrutierung und das Halten von Jugendlichen und prekär Beschäftigten in der Gewerkschaftsbewegung setzen.
122. Der EGB wird Segmente für die Bildungsarbeit der nationalen Organisationen zu europäischen Themen entwickeln. Diese Weiterbildung kann ein breiteres Verständnis für den Wert der europäischen Zusammenarbeit und ein gemeinsames Verständnis unter den europäischen Gewerkschaftern fördern.
123. Der EGB ist entschlossen, den branchenübergreifenden und sektoralen sozialen Dialog sowohl auf EU- als auch auf nationaler Ebene zu verbessern. Er wird sich - zusammen mit den europäischen Gewerkschaftsverbänden - für stärkere Investitionen durch die Kommission zur Förderung des sektoralen sozialen Dialogs auf allen Ebenen einsetzen.
124. Der EGB wird weiterhin gemeinsame Arbeitsprogramme und Projekte entwickeln und realisieren, die autonom von den Sozialpartnern ausgearbeitet werden. Diese Programme müssen einerseits anspruchsvoll sein, aber auch konkrete und positive Ergebnisse in Form verbindlicher Vereinbarungen für alle Arbeitnehmer bieten.

125. Der EGB wird die EGV dabei unterstützen, zusammen mit den Arbeitgebern eine Reihe von gemeinsamen Seminaren zum branchenübergreifenden und sektoralen sozialen Dialog auf den Weg zu bringen, um die Möglichkeiten des sozialen Dialogs und die Vorteile der Suche nach gemeinsamen Lösungen zu demonstrieren..

Umsetzung und Monitoring verabschiedeter Texte

126. Seit dem Athener Kongress wurden einige Fortschritte beim Monitoring und bei der Umsetzung bestehender Abkommen (FA) gemacht. Der Aktionsrahmen (Framework of Actions, FoA) zur Jugendbeschäftigung sieht ein Monitoring von mehr als vier Jahren vor und zwar in solchen Fällen, in denen die Umsetzung unzureichend ist. Nach jahrelangen Diskussionen haben die europäischen Arbeitgeber einem Monitoring zugestimmt, das alle bestehenden Vereinbarungen (FA und FoA) umfasst.

FORDERUNGEN UND VERPFLICHTUNGEN

127. Um den bisher geführten sozialen Dialog zu evaluieren und zu verbessern, müssen weitere Aktionen mit den Arbeitgebern vereinbart werden. Das Follow-up und das Monitoring der Umsetzung der Vereinbarungen im Rahmen des sozialen Dialogs - auf Europäischer und nationaler Ebene - wird verbessert werden. Der angestrebte Aufbau von Kapazitäten allein reicht nicht aus. Eine Option muss überprüft werden: die Einführung einer Klausel, die bei Nichtumsetzung oder unzureichender Umsetzung die Kommission auffordert, die Vereinbarung in eine Richtlinie zu übertragen.
128. Die EU-Sozialpartner sollten ihre autonomen Vereinbarungen gewissermaßen als Teil des sozialen Besitzstandes der EU betrachten und ihre Mitgliedsorganisationen in den Kandidatenländern entsprechend vorbereiten.
129. Der EGB wird die Kommission bei der Erarbeitung ihrer Evaluierung und Folgenabschätzung unterstützen, wenn die EU-Konsultationen zu eigenständigen Sozialpartnervereinbarungen geführt haben. Die Kommission ist befugt, weitere Schritte einzuleiten, wenn die Umsetzung solcher Vereinbarungen nicht den ursprünglichen Zielen der Vereinbarungen entsprechen oder nicht in allen Mitgliedsstaaten umgesetzt werden (zum Beispiel die Vereinbarung über Stress am Arbeitsplatz).
130. Der EGB wird mit den europäischen Arbeitgebern, nach einer internen Evaluierung, eine Typologie der verschiedenen autonomen Instrumente des EU-Sozialdialogs entwickeln und zwar auf Grundlage der von der Kommission im Jahre 2004 vorgeschlagenen Typologie.
131. Auf längere Sicht, könnte der EGB, zusätzlich zu den genannten Maßnahmen, die Notwendigkeit einer Reihe von fundamentalen Regeln überprüfen, die sicherstellen, dass die autonomen Rahmenvereinbarungen umgesetzt und in allen Mitgliedstaaten eingehalten werden. Diese Regeln werden sich nur auf Fragen beziehen, die mit Vereinbarungen auf europäischer Ebene zusammenhängen. Die Details eines solchen Systems müssen sorgfältig erwoogen werden, damit sie in Übereinstimmung mit den realistischen Erwartungen der Verhandlungsergebnisse zwischen EGB und Arbeitgeberorganisationen stehen. Die konkreten Details eines solchen Systems müssen in Übereinstimmung mit dem, was die realistischen Ergebnisse der Verhandlungen zwischen dem EGB und den Arbeitgeberverbänden sein werden, gründlich in Betracht gezogen werden.

Einbeziehung der Sozialpartner in die wirtschaftspolitische Steuerung

132. Im Jahr 2013 verabschiedeten die europäischen Sozialpartner eine gemeinsame Erklärung über „die Beteiligung von EU- und nationalen Sozialpartnern an der wirtschaftspolitischen Steuerung“, und im weiteren Sinne bei der Politikgestaltung auf allen Ebenen über Themen, die „direkte oder indirekte Auswirkungen auf die Beschäftigung haben“. Leider gibt es bisher eine rechtzeitige, sinnvolle und wirksame Beteiligung an der politischen Steuerung - einschließlich der Aufnahme von Kommentaren der Sozialpartner - nur in einigen wenigen Mitgliedstaaten.

FORDERUNGEN UND VERPFLICHTUNGEN

133. Der EGB wird die Kommission auffordern, ihr Versprechen einzuhalten, die fortlaufende und umfassende Beteiligung der europäischen und nationalen Sozialpartner bei der wirtschaftspolitischen Steuerung zu gewährleisten. Die Regierungen der Mitgliedstaaten müssen die gleiche Methode anwenden. Die Sozialpartner müssen in alle Phasen des Europäischen Semesters einbezogen werden. Sie sollten auch in die Lage versetzt werden, aktiv zu den sozialen Folgenabschätzungen beizutragen, die in den Ländern der Eurozone durchgeführt werden, die an Hilfsprogrammen teilnehmen.
134. Eine bessere Nutzung der bestehenden Foren - Dreigliedriger Sozialgipfel (TSS); Sozialdialogausschuss (SDC); Rat "Beschäftigung Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz" (EPSCO); Beschäftigungsausschuss (EMCO); makroökonomischer Dialog (MED); etc. - wird gefördert werden, um die Rolle des EGB und der EU-Sozialpartner in der wirtschaftspolitischen Steuerung zu stärken.
135. Eine starke Rolle der Sozialpartner bei der wirtschaftspolitischen Steuerung darf unter keinen Umständen die autonome und institutionelle Rolle des sozialen Dialogs schwächen, - insbesondere im Bereich der Sozialpolitik.

Dreigliedriger Dialog

136. Der soziale Dialog kann durch einen dreigliedrigen Dialog zwischen Regierungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen vervollständigt werden. Zwei- und dreigliedriger sozialer Dialog unterstützen den sozialen Zusammenhalt und demokratische Prozesse. Der EGB wird die Institutionalisierung des makroökonomischen sozialen Dialogs fördern.

FORDERUNGEN UND VERPFLICHTUNGEN

137. Die Arbeit des Dreigliedrigen Sozialgipfels ist im Sozialdialogausschuss zwar besser vorbereitet worden, aber seine Zusammensetzung und die Arbeitsmethoden bedürfen einer weiteren Verbesserung. Der EGB wird dazu Vorschläge unterbreiten und sie mit den Arbeitgebern und der Kommission diskutieren.

138. Der EGB wird weiterhin gemeinsam mit den Arbeitgebern die Anwendung einer Empfehlung ihrer Gemeinsamen Erklärung fordern, die lautet: „die europäischen Sozialpartner sollten eingeladen werden, über ihre Kernaussagen zu berichten, die sie auf dem Dreigliedrigen Sozialgipfel zu Beginn der Plenarsitzung des Europäischen Rates am Nachmittag zum Ausdruck gebracht haben“. Die Sozialpartner sollten auch, auf die eine oder andere Weise, zum Entwurf der Schlussfolgerungen (des Sozialgipfels) konsultiert werden.

Sonstige Maßnahmen

139. Der EGB wird eine Kampagne für das Recht der organisierten Arbeiterschaft auf transnationale Aktionen, insbesondere für ein transnationales Streikrecht durchführen, das die Gewerkschaften in die Lage versetzt auf Augenhöhe mit den Unternehmern zu agieren.
140. Der EGB wird die Sozialpartner über die europäischen Grenzen hinaus sowie im Rahmen der EU- und der EFTA-Vereinbarungen zu Handel, Investitionen und Entwicklung unterstützen. Der Vertrag von Lissabon sieht vor, dass die EU ihre Werte und ihr Gesellschaftsmodell weltweit fördern soll.
141. Der EGB fordert mindestens zweimal pro Jahr Zugang und Konsultationen zu den Treffen der Euro-Gruppe mindestens zweimal im Jahr (Euro-MED), um die Anliegen der Arbeiter und ihrer Familien vorzubringen. Der EGB fordert die Arbeitgeberverbände dazu auf, den Euro-MED Dialog zu unterstützen.

TARIFVERHANDLUNGEN UND LÖHNE

2

Lohnerhöhungen und Arbeitsbeziehungen als Motor für das Wirtschaftswachstum

142. Der EGB betrachtet gute Löhne als Motor für das Wirtschaftswachstum. Die Steigerung der Binnennachfrage ist ein Schlüsselfaktor für die Erholung der europäischen Wirtschaft sowie für die Unterstützung von Innovation und Produktivität innerhalb von Unternehmen und Sektoren. Die Wettbewerbsfähigkeit Europas sollte auf qualitativ hochwertigen Produkten, Dienstleistungen und Arbeitsplätzen basieren, statt auf der Senkung der Arbeitskosten.
143. Starke Arbeitsbeziehungen, gut etablierte Strukturen der Tarifverhandlungen sowie angemessene gesetzliche Mindestlöhne (in den Ländern, in denen die Gewerkschaften sie fordern) sind fundamental zur Stützung der Binnennachfrage wie auch die Sicherung fairer Löhne für alle.
144. Faire Löhne sind der beste Weg zur Bekämpfung von Ungleichheiten und zur Sicherung einer gerechten Verteilung. Das Armutsrisiko für Arbeitnehmer sollte durch die Erhöhung der Mindestlöhne und die strikte Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit am gleichen Ort bekämpft werden. Diskriminierende Löhne unterhalb des Mindestlohns für junge Menschen unter einer bestimmten Altersschwelle sollten verboten werden. Dabei ist die Autonomie der Sozialpartner zu verhandeln und Löhne zu bestimmen, von zentraler Bedeutung.

FORDERUNGEN UND VERPFLICHTUNGEN

145. Es ist an der Zeit, die Abwärtsspirale der Löhne umzukehren. Der EGB hat sich verpflichtet, für Lohnerhöhungen und die Erhöhung der Lohnquoten in Europa einzutreten sowie für die Stärkung der Kaufkraft der Arbeitnehmer und zwar durch eine stärkere gemeinsame gewerkschaftliche Lohnpolitik und eine verbesserte Koordinierung und Unterstützung von Tarifverhandlungen.

Löhne und Tarifverhandlungen in der wirtschaftspolitischen Steuerung

146. Tarifverhandlungen und Lohnsetzungsmechanismen gerieten in den letzten Jahren als Folge der Wirtschaftskrise, der wirtschaftspolitischen Steuerung und der Sparmaßnahmen stark unter Beschuss.
147. Insbesondere die Interventionen der Kommission in die Lohnbildung und die Institutionen der Tarifverhandlung waren oft eine Verletzung der europäischen Verträge und der Grundrechte der Arbeitnehmer. In mehreren Fällen haben diese Interventionen Sozialpartnervereinbarungen nicht respektiert oder sie übergangen.
148. Institutionen zur Festlegung des Mindestlohns waren betroffen, in mehreren Ländern sanken die Löhne. Darüber hinaus haben einige Arbeitsmarktreformen die Lohnentwicklung beeinflusst und, bedingt durch den Rückgriff auf prekäre Arbeitspraktiken, sind große Bereiche des Arbeitsmarktes von Tarifverhandlungen oder gar vom Gültigkeitsbereich des Mindestlohns ausgeschlossen worden.

FORDERUNGEN UND VERPFLICHTUNGEN

149. Der EGB wird diesen Trends entgegenwirken und zwar durch die Einführung einer umfassenden Reihe von Aktionen (z. B. EGB-Instrumentarium für Tarifverhandlungen) zur Stärkung der Koordinierung der Tarifverhandlungen und Lohnstrategien sowie zur Verbesserung und Umsetzung der Beteiligung der Gewerkschaften an der wirtschaftspolitischen Steuerung, wenn Lohnfindungssysteme und Institutionen der Tarifverhandlung betroffen sind. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, sich Angriffen auf die Arbeitsbeziehungen und die Löhne zu widersetzen und, wenn möglich, zu verhindern, unter anderem durch Diskussionen und Verhandlungen mit der Kommission und den Ausschüssen des EU-Rats.

150. In diesem Rahmen wird der EGB weiterhin auf der Respektierung der Tarifautonomie bestehen, unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Löhne in die nationale Zuständigkeit fallen und dass das wichtigste Instrument zur Anhebung der Löhne und zur Bekämpfung des Sozialdumpings Tarifverhandlungen sind. Gesetzliche Mindestlöhne (wenn von den Gewerkschaften gefordert) müssen, zusammen mit Tarifverhandlungen, als ergänzende Strategie in Betracht gezogen werden, um zu verhindern, dass die Löhne ins Bodenlose stürzen, zur Sicherung eines Mindeststandard für alle Arbeitnehmer und zum gleichzeitigen Schutz vor Armutsgefährdung von Arbeitnehmern.

EGB-Koordinierung der Tarifverhandlungen und Löhne

151. Nach den vom Exekutivausschuss und dem Tarifkoordinierungsausschuss nach dem Athener Kongress von Athen gefassten Entschlüssen und beschlossenen Positionen und Projekten hat sich der EGB zur Umsetzung seiner Methode der internen Koordinierung der Tarifverhandlungen und der Lohnpolitik verpflichtet. Der EGB wird auch die Koordinierung der Tarifverhandlungen und Lohnverhandlungen unterstützen, die in den Branchenverbänden stattfinden...
152. Für diese Koordinierung wurden einige Schwerpunkte festgelegt:
- Der wichtigste Bezugspunkt und das Kriterium für die gewerkschaftliche Lohnpolitik in allen Ländern muss der Ausgleich der Inflationsrate sein und die Absicherung, dass die Einkommen der Arbeitnehmer deren Beteiligung an den Produktivitätszuwächsen widerspiegeln, bei gewisser Flexibilität je nach Land und Branche, in jedem Fall aber eine konsequente Erhöhung der Löhne anvisiert werden sollte, um eine angemessene Umverteilung sicherzustellen;
 - Die Bewahrung des Rechtes auf Tarifverhandlungen und des Streikrechts, und der Autonomie der Sozialpartner sowie Widerstand gegen erzwungene Dezentralisierung der Tarifverhandlungen;
 - Orientierungen für defensive Vereinbarungen und Öffnungsklauseln in branchenübergreifenden, sektoralen und Betriebsvereinbarungen, damit sie temporär, von den Sozialpartnern verhandelt, begrenzt und unter Kontrolle bleiben, im Austausch für klare und gut definierte Vorteile für Beschäftigung und Investitionen. Grenzüberschreitende Solidarität und die Notwendigkeit, Dumping zu vermeiden, sollten auch berücksichtigt werden;
 - gemeinsame Prioritäten bei Mindestlöhnen und Tarifbindung;
 - in Abstimmung mit den europäischen Gewerkschaftsverbänden (EGV), Verbreitung und Stärkung der europäischen Rahmenvereinbarungen und transnationalen Betriebsvereinbarungen in multinationalen Unternehmen;
 - Schließen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, Bekämpfung von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern und Beseitigung aller Formen der Diskriminierung, durch Tarifverhandlungen und Arbeitsbeziehungen, aber auch einer klaren Definition der gleichwertigen Arbeit;
 - Kampf gegen Löhne unterhalb des Mindestlohns für bestimmte Gruppen der erwerbstätigen Bevölkerung, insbesondere bei bestimmten Altersgruppen.
 - Berücksichtigen der strukturellen Gründe für die ungleiche Bezahlung.

153. Der EGB wird weiterhin diese Prioritäten im nächsten Mandat verfolgen.

EGB-Beteiligung am Europäischen Semester und dem Instrumentarium für die Koordinierung der Tarifverhandlungen und Löhne

154. Der EGB hat eine neue Methode der Koordinierung der Tarifverhandlungen und die Löhne im Rahmen der wirtschaftspolitischen Steuerung der EU eingeführt.
155. Lohnentwicklung und Tarifverhandlungsreformen werden während des Europäischen Semesters beobachtet. Länderspezifischen Empfehlungen, soweit sie bisher formuliert wurden, sind stark unausgewogen und haben ihren Schwerpunkt vor allem auf die Dezentralisierung und Deregulierung der Tarifverhandlungssysteme gelegt.

156. Entscheidungen über die Organisation von Tarifverhandlung und Lohnfestsetzung fallen in die Autonomie und Souveränität der Sozialpartner. Artikel 153.5 des Vertrags schließt das Arbeitsentgelt, das Streikrecht sowie das Koalitionsrecht aus, da hier die EU keine Zuständigkeit hat.
157. Um dies zu gewährleisten, ist es unerlässlich, dass die erneuerte EGB-Koordinierung der Tarifverhandlungen und Lohnpolitiken die Mitgliedsorganisationen im Umgang mit der wirtschaftspolitischen Steuerung unterstützt, und dass sie gleichzeitig autonom und einfach anwendbar ist. Dieses Ziel kann durch die Stärkung der Fähigkeit der Gewerkschaften zur fristgerechten Anhörung und Beteiligung an allen Entscheidungen der Regierung über die nationalen Reformprogramme (NRP) und LSE erreicht werden, insbesondere, wenn Löhne und Tarifverhandlungen betroffen sind.
158. Das Instrumentarium für Tarifverhandlungen wurde im Oktober 2013 ins Leben gerufen. Durch dessen Einführung verbessert der EGB seine Methode der Koordinierung und der Bearbeitung der Informationen der Mitgliedsorganisationen. Unter Beteiligung der nationalen Mitgliedsorganisationen und der europäischen Gewerkschaftsverbände veröffentlicht der EGB einen Jahresbericht zur Lohnentwicklung und Tarifverhandlungen in der EU. Er reagiert damit auf die allgemeinen Strategien und reagiert damit auch auf die allgemeinen Strategien der Kommission im Zusammenhang mit dem Jahreswirtschaftsbericht der Kommission im Jahreswachstumsbericht und den Länderberichten.
159. In der Tat lag der Anstieg der Reallöhne in der überwältigenden Mehrheit der Mitgliedstaaten in den letzten sieben Jahren unter der Produktivitätsentwicklung, und führte zu Deflation und Rezession.

FORDERUNGEN UND VERPFLICHTUNGEN

- 160.** Der EGB tritt für die Rückkehr zu Lohnerhöhungen, der Umverteilung des Reichtums und der Gewinne auf allen Ebenen ein. Ohne die gewerkschaftliche Autonomie bei der Lohnpolitik auf der jeweiligen nationalen Ebene zu beeinträchtigen, wird er weiter im Rahmen des Europäischen Semesters Initiativen entwickeln, um Lohnentwicklungen zu beeinflussen und die Reallöhne zumindest dem Niveau der Produktivitätsentwicklungen in allen Ländern anzugleichen.
- 161.** Diese Initiativen schließen Diskussionen und Verhandlungen mit Arbeitgebern und relevanten Institutionen auf EU-Ebene ein, insbesondere gezielte Formen der Koordination, Kampagnen und Aktionen in Ländern und/oder grenzüberschreitenden Regionen, auf Antrag der Mitgliedsorganisationen.

Verhandlungen in transnationalen Unternehmen; defensive Vereinbarungen/ Öffnungsklauseln

162. Der EGB-Exekutivausschuss verabschiedete eine Entschließung über einen „Vorschlag für einen optionalen Rechtsrahmen für transnationale Kollektivverhandlungen in multinationalen Unternehmen“.
163. Der Vorschlag stellt klare Bedingungen für die Durch- und Umsetzung der transnationalen Betriebsvereinbarungen (TCA), sowie für die autonome Streitbeilegung auf der Grundlage der von den EGV festgelegten Prozeduren, um die Verhandlungen mit multinationalen Unternehmen zu beginnen, zu entwickeln und abzuschließen.

164. In den Schlussfolgerungen der EU-finanzierten Studie „Defensive Abkommen, Öffnungsklauseln: integrierte Strategien für Arbeitnehmerbeteiligung und Tarifverhandlungen gegen Fragmentierung und Rechteabbau“, definiert der EGB einige bewährte Methoden und Leitlinien für defensive Abkommen und Öffnungsklauseln in branchenübergreifenden, sektoralen und Betriebsvereinbarungen..

FORDERUNGEN UND VERPFLICHTUNGEN

- 165.** Der EGB ist dem Erreichen eines Optionalen Rechtsrahmens durch weitere Analyse und Diskussion über transnationale Verhandlungspraktiken sowie Lobbyarbeit bei Institutionen auf EU-Ebene und Arbeitgeberorganisationen verpflichtet.
- 166.** Der EGB wird in enger Zusammenarbeit mit den nationalen Gewerkschaften und EGV, die Umsetzung der Leitlinien für die defensiven Abkommen und Öffnungsklauseln anstreben. Die Autonomie der nationalen Sozialpartner muss gewahrt werden. Es sollte keine Schwächung der nationalen Tarifverträge geben.
- 167.** 100-wicklung der Qualität der Verhandlungen und Abkommen in transnationalen Unternehmen verpflichtet. Zu diesem Zweck wird er, zusammen mit all seinen Mitgliedsorganisationen, die Ausarbeitung von Leitlinien für innovative Abkommen zur Erhaltung der Beschäftigung, Löhne und Arbeitsbedingungen in Betracht ziehen.

Gemeinsame Prioritäten zu Mindestlöhnen und Tarifbindung

168. In seinem Vorschlag „Ein Sozialpakt für Europa“ (Juni 2012), im Einklang mit den Schlussfolgerungen des Kongresses von Athen, legt der EGB seine Position zur Lohnsetzung und insbesondere zu Mindestlöhnen fest: „Die Lohnbildung muss nationale Angelegenheit bleiben und nach nationalen Gepflogenheiten und nach dem System der Arbeitsbeziehungen gehandhabt werden. Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern auf der entsprechenden Ebene sind das beste Mittel, um gute Löhne und Arbeitsbedingungen zu gewährleisten; der gesetzliche Mindestlohn in den Ländern, wo ihn die Gewerkschaften als nötig erachten, muss (wesentlich) angehoben werden; jedenfalls müssen diese Lohnuntergrenzen die Regeln des Europarates für ein gerechtes Arbeitsentgelt respektieren.“ Diese Position ist als umfassendes Konzept für die Lohnfindung zu verstehen, bei der Mindestlöhne eine ergänzende Rolle bei der Unterstützung von starken und gut strukturierten Institutionen der Tarifverhandlung spielen müssen, die autonom von den Sozialpartnern geliefert werden. Ein solcher Ansatz wird weiter unten in diesem Kapitel entwickelt.
169. Der Sozialpakt ist immer noch in Kraft und sollte bestätigt werden. Gleichzeitig müssen wir zur Kenntnis nehmen, dass die Ziele des Sozialpaktes in den meisten Ländern nicht in vollem Umfang erreicht wurden.
170. Nach der Antrittsrede von Präsident Juncker vor dem Europäischen Parlament wird wahrscheinlich eine neue Diskussion über Mindestlöhne auf EU-Ebene beginnen. Dazu vertritt der EGB der Auffassung, dass gesetzliche Mindestlöhne, wenn Gewerkschaften dies wünschen, unter Einbeziehung der Sozialpartner festgelegt werden sollten. Die Höhe eines gesetzlichen Mindestlohns sollte, wie von internationalen Organisationen befürwortet, auf bessere Standards abzielen. Das wird zusammen mit Tarifverhandlungen dazu beitragen, die Armutsgefährdung von Arbeitnehmern und Sozial- und Lohndumping zu bekämpfen, und es wird die Binnennachfrage fördern. In diesem Zusammenhang empfiehlt es sich, Diskussionen über eine gemeinsame Referenz für nationale gesetzliche Mindestlöhne in den Ländern, in denen es sie gibt, zu beginnen.

171. Zwei Fragen sollten dabei behandelt werden:
- Wie kann man die beste Referenz und Zielvorgaben für Einführung, Umsetzung und Erhöhung von Mindestlöhnen, wo sie bereits vorhanden sind oder noch eingeführt werden, definieren;
 - Wie kann man sicherstellen, dass die gesetzlichen Mindestlohn-Systeme alle Arbeitnehmer in einem Land vollständig erreichen, unabhängig von der Rechtsform ihres Vertrags, den Arbeitsbedingungen oder dem Alter.
172. Mindestlöhne allein können keine angemessene Antwort auf den Arbeitskostenwettbewerb und die Armutgefährdung von Arbeitnehmern sein. Die Stärkung der Tarifverhandlungssysteme und ihrer Abdeckung ist essentiell, um einen Abwärtstrend bei den Löhnen zu verhindern.
173. Es war schwierig, starke Tarifverhandlungssysteme in Mittel- und Osteuropa einzurichten. In diesen Ländern spielen Mindestlöhne eine wichtigere Rolle als in anderen, in denen etablierte Systeme der Arbeitsbeziehungen in der Lage sind, das beste Angebot für die Arbeitnehmer zu sichern. Daher ist eine ausgewogene und differenzierte Vorgehensweise bei den Mindestlöhnen erforderlich, um die nationalen Praktiken und Anforderungen zu berücksichtigen..
174. Darüber hinaus stellt sich die Frage der Bemessung des Mindestlohnes in den Ländern, in denen die Gewerkschaften eine Mindestlohn fordern.
175. Der Europarat hat 1961 eine Definition des Mindestlohns vorgelegt, wonach ein „fairer“ oder „anständiger“ Lohn mindestens 60% des durchschnittlichen Nettolohns entsprechen sollte und in keinem Fall unter 50% des durchschnittlichen Nettolohns liegen darf. Eine eingehende Analyse der Normen des Europarates zu „fairen“ oder „menschwürdigen“ Löhnen, vorgelegt vom Europäischen Gewerkschaftsinstitut (EGI) und dem EGB, zeigte, dass sich daraus unerwünschte Folgen ergeben können.⁶
176. Diese Analyse führte zu anderen möglichen Definitionen und Zielsetzungen als die Normen des Europarats, wie zum Beispiel der Lebenshaltungskostenindex wie er in Großbritannien angewendet wird (eine Berechnung, die für Großbritannien 60% des Medianlohns ergibt), dem Standard für niedrige Löhne der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) (bei dem ein Niedriglohn als weniger als zwei Drittel des Medianlohns definiert ist) und einem einheitlichen europäischen Standard der die Kaufkraftunterschiede zwischen den Mitgliedstaaten berücksichtigt.

FORDERUNGEN UND VERPFLICHTUNGEN

177. Der EGB und die nationalen Gewerkschaften - unter Berücksichtigung der Mindestlöhne - werden dazu ergänzende Aktionen durchführen:

- Diskussion und Exploration möglicher Rahmenbedingungen und/oder Empfehlungen auf EU-Ebene, um Höhe und Reichweite der gesetzlichen Mindestlöhne zu erweitern und zwar in den Ländern, in denen Mindestlöhne eingeführt sind und von den Gewerkschaften gefordert werden. Die Lohnfindung bleibt dabei in der nationalen Zuständigkeit im Rahmen der nationalen Praxis und dem jeweiligen System der Arbeitsbeziehungen.
- Zur Unterstützung werden weitere Definitionen und Zielsetzungen zur festzulegenden Höhe der Mindestlöhne exploriert.

- Es muss sichergestellt werden, dass, soweit gesetzliche Mindestlöhne bestehen, diese mit voller Beteiligung der Sozialpartner festgelegt werden.
- Niedrigere Mindestlöhne für junge Arbeitnehmer und der Ausschluss von Gruppen von Arbeitnehmern aus dem Geltungsbereich der Mindestlöhne werden abgelehnt.

178. Beitrag des EGB im Zusammenhang mit Tarifverhandlungen und höheren Löhnen:

- Kampf für signifikante Lohnerhöhungen und Reallöhne, die mindestens mit der Produktivitätsentwicklung Schritt halten;
- Entwicklung einer Strategie, in enger Zusammenarbeit mit den Mitgliedsorganisationen, zur Stärkung der Tarifverhandlungssysteme, ihrer Reichweite und Koordination, Gewährleistung der Autonomie der Sozialpartner bei der Festlegung der Löhne, Erhöhung der Gewerkschaftsmitgliedschaft und Stärkung die Verhandlungsmacht sowie einen gesetzlichen Mindestlohn, wenn Gewerkschaften dies fordern.
- Meinungsaustausch mit den Mitgliedsorganisationen, um die Ziele für eine gemeinsame europäische Gewerkschaftsstrategie zu den Mindestlöhnen festzulegen;
- Spezielle Unterstützung und Aktionen, um zu Tarifverhandlungen zu kommen oder sie wieder aufzunehmen in den Ländern, in denen Mindestlöhne nicht existieren, zu niedrig oder abgeschafft worden sind..
- Unterstützung regionaler und/oder grenzüberschreitender Zusammenarbeit und Koordinierung von Lohnpolitik und Tarifverhandlungen und der transnationalen Verhandlungen in multinationalen Unternehmen;
- Gewerkschaftsinitiativen auf EU-Ebene - im Einvernehmen mit den Mitgliedsorganisationen - für mögliche Empfehlungen, Rahmenkonzepte, verstärkte Zusammenarbeit und unterstützende Kampagnen.
- Beteiligung der Gewerkschaften an der wirtschaftspolitischen Steuerung auf den jeweiligen Ebenen;
- Durchsetzung des Rechts, autonome Tarifverhandlungssysteme und Lohnbildungssysteme zu schaffen oder zu verstärken;
- Einführung gesetzlicher Mindestlöhne und Erga-Omnes-Mechanismen (Allgemeingültigkeitserklärung), wo Gewerkschaften das fordern.
- Schaffung ergänzender europäischer Kriterien für die Arbeitsbeziehungen, mit bestimmten Regeln für Tarifverträge auf europäischer Ebene beinhalten, auch zu Schlichtungsverfahren.

Mehr und bessere Arbeitsplatz- und Wirtschaftsdemokratie

179. Die finanzielle, wirtschaftliche und soziale Krise hat demonstriert, dass die Art, wie Unternehmen geführt und Geschäfte bislang betrieben werden - mit Vorrang für die Schaffung des Shareholder Value und Abziehen des erwirtschafteten Reichtums - schlecht für die Gesellschaft ist. Dennoch hat die Kommission daraus nicht die notwendigen Lehren gezogen. Es ist an der Zeit, die Richtung zu wechseln und sich für stärkere Rechte der Stakeholder einzusetzen und vor allem die Beteiligung der Arbeitnehmer zu stärken.
180. Im Oktober 2014 verabschiedete der EGB-Exekutivausschuss eine wegweisende Entschließung, „Ein neuer Rahmen für mehr Demokratie bei der Arbeit“, und legte damit den Grundstein für einen ganzheitlichen Ansatz für die Beteiligung der Arbeitnehmer. Das erfordert die Stärkung der Unterrichts- und Anhörungsrechte sowie der Rechte auf Unternehmensmitbestimmung in den europäischen Unternehmensformen. Voraussetzungen für die rasche und effiziente Beteiligung der Arbeitnehmer sind eine gute Koordination der Informationen, Konsultation und Beteiligung.

(6) Die Analyse ergab, dass das Konzept, wie vom Europarat definiert, breit ist und Bezug nimmt auf 60% des durchschnittlichen Lohns und sicher nicht auf weniger als 50% des durchschnittlichen (nicht des Medianlohns). Es ist ebenfalls verwirrend, dass der Europarat selbst dies als «fairen» Lohn und nicht als «Mindestlohn» ansieht. Des Weiteren definiert der Europarat die Schwelle zum «fairen» Lohn im Sinne von einem «Nettolohn», wobei er die Möglichkeit schafft, die Verantwortung für das Bezahlen eines fairen Lohns vom Arbeitgeber Weg hin zum Staat zu verschieben.

181. Starke Verbindungen zwischen den verschiedenen Ebenen der Arbeitnehmervertretung sind erforderlich und werden ein wichtiges Element der zukünftigen Arbeit des EGB sein. Der neue Rechtsrahmen sollte deutliche Verbesserungen bringen und, was den Einfluss der Arbeitnehmer angeht, die bestehenden Defizite ausgleichen.
182. Der EGB wird, unterstützt von einer Expertengruppe, wird eine Offensive für die stärkere Beteiligung der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz in Europa starten, um die Demokratie am Arbeitsplatz und die industrielle Demokratie auf allen Ebenen zu fördern, einen besseren Rahmen für Information und Anhörung in allen Unternehmensformen und das Recht auf Unternehmensmitbestimmung in der europäischen Unternehmensformen einführen und fördern, die Antizipation und Durchführung von Unternehmensumstrukturierungen verbessern und für eine stärkere Beteiligung der Arbeitnehmer, dort wo sie existiert und insbesondere für die die Präsenz von Frauen in Unternehmensvorständen kämpfen.

Unterrichtung und Anhörung

183. Stärkere Unterrichts- und Anhörungsrechte für alle Arbeitnehmer sicherzustellen ist eine der wichtigsten Prioritäten des EGB. Wenn der EGB auch nicht der Auffassung zustimmt, dass die Konsolidierung der richtige Ansatz zur Verbesserung der Unterrichts- und Anhörungsrechte ist, erkennen wir an, dass die drei Richtlinien zu Unterrichtung und Anhörung, die im Fitness Check überprüft werden, aktualisiert und gestärkt werden müssen, insbesondere da die Unternehmensumstrukturierungen fester Bestandteil von Unternehmenspolitik geworden sind. Restrukturierungen und ihre Antizipation sind in diesen Richtlinien noch nicht thematisiert. Als erstes und wichtigstes müssen Vorkehrungen für ein antizipierendes Umstrukturierungsmanagement konzipiert werden sowie stärkere Rechte auf Information und Konsultation eingeführt werden und zwar mit dem Ziel vor jeder endgültigen Entscheidung zu einer Einigung im Rahmen eines relevanten Sozialdialogs zu kommen. Die Informations- und Konsultationsprozesse müssen die gesamte Wertschöpfungskette einbeziehen: Zulieferer, Subunternehmer und nachgelagerte abhängige Gesellschaften. Für die Arbeitnehmervertreter ist es von zentraler Bedeutung, dass sie, wenn erforderlich, Zugang zu Expertisen haben. Die dabei entstehenden Kosten müssen vom Arbeitgeber getragen werden.
184. Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor müssen die gleichen Rechte auf Unterrichtung und Anhörung haben. Das Recht auf Tarifverhandlungen und das Streikrecht, müssen wiederhergestellt und für den gesamten öffentlichen Dienst Gültigkeit haben.

Europäische Betriebsräte

185. Europäische Betriebsräte sind das Herzstück der europäischen Arbeitnehmervertretung und des sozialen Dialogs in multinationalen Unternehmen. EBR sind weithin bekannt als wirklich europäische Gremien für Unterrichtung und Anhörung am Arbeitsplatz. Die Rechtsvorschriften über die EBR wurden 1994 verabschiedet und im Jahr 2009 verbessert. Es gibt mehr als 1.050 aktive EBR. Die Kommission muss über ihre Funktionsweise vor Juni 2016 einen Bericht vorlegen.
186. EBR wurden in etwa der Hälfte der von der Richtlinie erfassten Gesellschaften eingerichtet. In einer Reihe von Bereichen besteht Nachbesserungsbedarf, unter anderem zum Thema „Vertraulichkeit“, bei der Verbindung zwischen nationaler und europäischer Ebene der Arbeitnehmervertretung, Berichterstattung an die Mitarbeiter, beim Recht auf Ausbildung, bei der Bereitstellung von Übersetzungen und beim Zugang zu Unternehmensstandorten, bei der Anzahl der Sitzungen, bei Kündigung der bestehenden Verträgen und Sanktionen.

Unternehmensmitbestimmung der Arbeitnehmer

187. Das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) ist unvollständig, weil es keinen europäischen Mindeststandard für alle Rechtsformen der europäischen Unternehmen eingerichtet hat weil es auf nationalen Vorschriften beruht. Der EGB lehnt das „Vorher-Nachher-Prinzip“ ab und fordert eine neue und integrierte Architektur für die Beteiligung der Arbeitnehmer, die die bestehenden nationalen Normen respektieren und die europäischen Mindeststandards für alle europäischen Unternehmensformen einführt.
188. Aufgebaut auf den bestehenden EU-Bestand sollte die neue Richtlinie hohe Standards für Unterrichtung und Anhörung und die Unternehmensmitbestimmung festsetzen. Der EGB kann nicht länger den derzeitigen Zustand akzeptieren, nur dort Unternehmensmitbestimmung zu erhalten, wo sie bereits auf nationaler Ebene existiert, auch wenn die Gefahr besteht, dass die fortschrittlichsten nationalen Modelle dabei ausgehöhlt werden. Die EU sollte die Unternehmensmitbestimmung als Instrument zur Stärkung des Einflusses der Arbeitnehmer auf die Entscheidungsprozesse in Unternehmen mit einer europäischen Unternehmensform einordnen.

Faire Umstrukturierung in Zeiten der Krise

189. Obwohl Europa schon immer Phasen der beschleunigten Umstrukturierung in bestimmten Sektoren (z. B. Stahl, Textil) oder Volkswirtschaften (z. B. Transformationsprozess in Mittel- und Osteuropa) erlebt hat, ist die Umstrukturierung nach der Krise 2008 von anderer Art. Die Krise bedeutete das Ende einer vergleichsweise langen Phase der Entstehung von Nettozuwächsen am Arbeitsmarkt und führte zu einem starken und kontinuierlichen Anstieg der Arbeitslosigkeit, die in den meisten EU-Mitgliedstaaten noch immer anhält. Sie beschleunigte auch den wirtschaftlichen Rückgang in Europa. Umstrukturierung wurde ein anhaltendes Merkmal der Wirtschaft als Ergebnis von technologischem Fortschritt und Innovationen sowie von gesellschaftlichen und politischen Veränderungen, die sich insbesondere auf Arbeitsmarkt und Sozialpolitik negativ auswirkten.
190. Erfahrungen aus den EBR, sowohl guten wie auch schlechte, belegen, dass einseitige oder unvollständige Unterrichts- und Anhörungsverfahren die Fähigkeit der Arbeitnehmer bedrohen, das ganze Ausmaß an Veränderungen zu verstehen, und an einer sinnvollen Anhörung und Antizipation von Veränderungen teilzuhaben. Der bestehende Rechtsrahmen ist unbefriedigend angesichts der enormen Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten.
191. Der EGB warnt vor der Bildung eines separaten Systems zu Information, Konsultation und Partizipation bei Umstrukturierungen. Die Antizipation des Wandels erfordert eine grundlegende Reform der aktuellen Grundsätze für Unternehmensführung (Corporate Governance), das die Interessen der Aktionäre an die erste Stelle setzt und in denen die Arbeitnehmer den Preis bezahlen (Verlust des Arbeitsplatzes, Verlust von Einkommen, Fähigkeiten, Möglichkeiten und oft der Gesundheit...). Erforderlich ist ein neues Konzept mit Beteiligung der relevanten Akteure, eine Vision von langlebigen, nachhaltigen Unternehmen, die Wachstum durch hohe Produktivität und hochwertige Arbeitsplätze schafft.
192. Der EGB fordert eine bessere Vorwegnahme des Wandels, um Arbeitsplatzverluste zu verhindern oder zu verringern, und angemessene Unterrichts- und Anhörungsrechte in der gesamten Zulieferkette. Die Kommission beabsichtigt ein Monitoring des „informellen Qualitätsrasters“, um die Notwendigkeit einer Revision bis 2016 zu überprüfen.
193. Demokratie kann nicht am Eingangstor von Unternehmen und nicht an Arbeitsplätzen haltmachen. Die Gewerkschaftsbewegung tritt für die Ausweitung der Demokratie auf Unternehmensentscheidungen ein. Der EGB muss Globalisierung und Europäisierung vermeiden, wenn dadurch die Demokratie in Unternehmen und am Arbeitsplatz unterlaufen wird.

194. Der EGB lehnt den Vorschlag für eine Richtlinie über Gesellschaften mit beschränkter Haftung mit einem einzigen Gesellschafter (Ein-Personen-Gesellschaft) ab, insbesondere die Bestimmungen, die eine Umgehung der Unternehmensmitbestimmung ermöglichen sowie den Verzicht auf Unterrichtung und Anhörung. Allgemein sind zu befürchten: Steuerumgehung, Abwesenheit von Arbeitnehmerrechten, Scheinselbständigkeit, das Entstehen von Briefkastenfirmen und nicht nachhaltige Unternehmensführung. im Allgemeinen. Das unterstreicht die Notwendigkeit für ein gemeinsames europäisches Konzept für mehr Demokratie in der Arbeitswelt.

201. Der EGB wird eine Kampagne für die Verbesserung des Rechtsrahmens über die Antizipation des Wandels und die Umstrukturierung organisieren, mit dem Ziel, Rechte der Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter auszuweiten. Der EGB wird den Qualitätsraster für die Umstrukturierung evaluieren, der offensichtlich keine positiven Effekte erbracht hat. Der EGB wird Vorschläge für alle Ebenen und Instrumente, auch der Rechtsvorschriften, zu verbessern, um auf die Herausforderungen der Umstrukturierung zu reagieren.

FORDERUNGEN UND VERPFLICHTUNGEN

Der EGB wird für mehr und bessere industrielle Beziehungen eintreten :

195. Kampf für die Verbesserung der Richtlinien zu Unterrichtung und Anhörung : Die EGB-Position und der zu beschreitende Weg sind in den Positionspapieren und Entschlüssen dargelegt, insbesondere in der Entschließung des Exekutivausschusses vom 3.-4. Dezember 2013 als Ergänzung der am 23. Oktober 2013 angenommenen Entschließung „Stärkung der Unterrichts-, Anhörungs- und Mitbestimmungsrechte für alle Arbeitnehmer“.
196. Förderung und Stärkung der Europäischen Betriebsräte und Vorbereitung der Überarbeitung und möglichen Revision der EBR-Richtlinie: Die Rolle der Europäischen Betriebsräte muss im Hinblick auf Ressourcen, von den Gewerkschaften gewählte Delegierte, Ausbildung der Mitglieder, Know-how und Berichterstattung gestärkt werden. Der EGB wird sich an der Berichterstattung über die Richtlinie beteiligen und wird eine eigene Untersuchung über die Arbeit der EBR in der Praxis, vor allem mit Blick auf Umstrukturierungen durchführen, in enger Zusammenarbeit mit den europäischen Gewerkschaftsverbänden und der Arbeitsgruppe des EGI, das sich mit der Partizipation der Arbeitnehmer befasst. Der EGB unterstreicht die Notwendigkeit stärkerer Sanktionen im Fall von Verstößen gegen die EBR-Richtlinie.
197. Eine gemeinsame Kampagne, mit den Europäischen Gewerkschaftsverbänden um mehr EBR in Unternehmen, die unter den Geltungsbereich der Richtlinie fallen, zu verhandeln und einzurichten.
198. Stärkung der Zusammenarbeit und Koordinierung der Unterrichtung, Anhörung und der Unternehmensmitbestimmung (soweit vorhanden) mit Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern, Betriebsräten, EBR und Arbeitnehmervertretern in Unternehmensvorständen.
199. Intensive Bearbeitung der neuen Richtlinie über Rechte auf Information, Konsultation und Unternehmensmitbestimmung in europäischen Unternehmensformen, mit Unterstützung der EGB-Expertengruppe und dem EGI sowie dem Europäischen Kompetenzzentrum für Mitbestimmung (EWPC). Der EGB wird dabei sich vor allem auf die Defizite bei der in den bestehenden fragmentierten europäischen Grundsätzen für die Unternehmensführung (Corporate Governance) und das Europäische Gesellschaftsrecht konzentrieren. Die EGB-Arbeitsgruppe, die mit diesem Thema befasst ist, wird dazu konkrete Vorschläge einbringen.
200. Der EGB wird für die Umsetzung des Richtlinienentwurfs kämpfen, der vorsieht, 40% der Sitze in Unternehmensvorständen für Frauen zu reservieren.

ABSCHNITT III: Ein Kern ehrgeiziger Sozialstandards

1 Neugewichtung des EU-Konzepts für Grundrechte **p.46**

2 Neuer Schwung für die Gleichstellung der Geschlechter **p.48**

3 Eine führende Position im Kampf gegen Diskriminierung übernehmen **p.50**

4 Auf zu einem stärkeren sozialen Europa **p.52**

Die Sozialgesetzgebung verteidigen und für bessere Arbeitsbedingungen kämpfen **p.52**

Gesundheit, Prävention und Sicherheitsschutz **p.54**

Aufbau starker Sozialschutzsysteme **p.57**

Die Bekämpfung von Sozialdumping und unverantwortlichem

Verhalten von Unternehmen **p.60**

Freie und faire Mobilität **p.61**

Faire Behandlung und Integration von Wanderarbeiter **p.63**

Handels- und Außenbeziehungen als Instrumente für eine
faire Globalisierung und die Achtung der Grundrechte **p.65**

ABSCHNITT III: EIN KERN EhrGEIZIGER SozialSTANDARDS

1

NEUGEWICHTUNG DES EU-KONZEPTS FÜR GRUNDRECHTE

202. Der EGB wird für eine stärkere soziale Dimension in der Politik der Europäischen Union kämpfen. Der Vertrag von Lissabon schenkte die sozialen Ziele der Union zu stärken. Er verlieh der Europäischen Charta der Grundrechte (CFR) auch die rechtliche Anerkennung und sah den Beitritt der EU zur Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) vor.
203. Doch seit den Fällen Laval, Viking, Ruffert und Luxemburg am Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) im Jahr 2007, gibt das EU-Recht den wirtschaftlichen Freiheiten Vorrang vor den Grundrechten. Parallel dazu hat die Troika drastische Sparmaßnahmen aufgelegt und gefährdet den sozialen Besitzstand in einer Reihe von Mitgliedstaaten. Der EGB zweifelt die Rechtmäßigkeit einiger dieser Maßnahmen an. Die Union ist verpflichtet, die Grundrechte gemäß EU-Primärrecht und den internationalen Menschenrechtsnormen zu wahren.
204. Daher ist es besonders beunruhigend, dass eine Reihe von Sparmaßnahmen im Widerspruch zum Recht auf Vereinigungsfreiheit stehen und dem Recht auf Tarifverhandlungen, dem Recht auf Wohnraum und soziale Sicherheit, dem Menschenrecht auf Gesundheit, Zugang zu Trinkwasser und sanitären Einrichtungen, dem Recht auf Gleichheit und dem Recht auf gute Bildung und Verwaltung und diese Rechte unterminieren.
205. Eine Neubewertung des institutionellen Rahmens der EU ist essentiell, um diesen Trend zu korrigieren. Nationale Verfassungen bieten keine ausreichenden Garantien für die Einhaltung der demokratischen Grundrechte in den Handlungen der EU. Die Rechenschaftspflicht der EU selbst ist hier einzufordern, um die Achtung der Grundrechte zu wahren.
206. Die Annahme eines Sozialfortschrittsprotokolls ist für den EGB von erstrangiger Bedeutung. Dieses Protokoll, das den Verträgen beizufügen ist, sollte den vorrangigen Status der Grundrechte festschreiben, die in der Praxis der EU eingehalten werden müssen. Parallel dazu sollte der EGB auch andere Möglichkeiten erwägen, um soziale Grundrechte im institutionellen Rahmen der EU zu stärken und dabei die notwendigen politischen, rechtlichen und finanziellen Maßnahmen einzuleiten.
207. Der EGB bedauert die undemokratischen Methoden, die bei der Verhandlung des Vertrags über Stabilität, Koordinierung und Steuerung in der Wirtschafts- und Währungsunion (SKS-Vertrag) angewendet wurden. Jede Vertragsänderung muss die in Artikel 48 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) festgelegte Prozedur durchlaufen, die besagt, dass der Europäische Rat mit einfacher Mehrheit beschließen muss, ein Konvent zur Revision der Verträge einzuberufen.
208. Die allgemeinen Ziele eines solchen Konvents sollten sein:
- die EU in ihren täglichen Aktivitäten zur Wahrung und Förderung der Grundrechte zu verpflichten. Die Rolle und Wirksamkeit der CFR muss neu bewertet werden. Darüber hinaus müssen die Tätigkeiten der EU in einem breiteren internationalen Rahmen neu positioniert werden. Die Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) sollten eingehalten werden, und die EU wie auch die Mitgliedstaaten, sollten die revidierte Europäische Sozialcharta (RESC) des Europarats ratifizieren.
 - Eine erneute Prüfung der Wechselwirkung zwischen den wirtschaftlichen Dispositionen und den sozialen Zielen der Verträge. Die Neupositionierung der wirtschaftlichen Tätigkeiten in einer breiteren sozialen Dimension sollte die Bestimmungen über Niederlassungsfreiheit und Dienstleistungsverkehr, Wettbewerbspolitik, Wirtschafts- und Währungsfragen und die schrittweise Errichtung des Binnenmarktes abdecken.
 - Besseren Zugang zum EuGH sicherstellen (basierend auf gemeinsamen Entscheidungen, die auf einer Fall-zu-Fall-Basis durch das Netzwerk der Rechtsstreitigkeiten getroffen werden).

- Klarstellen, dass die Europäische Kommission im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs verpflichtet ist, dem Rat einen Vorschlag vorzulegen, wenn die europäischen Sozialpartner dies fordern.

209. In der Zwischenzeit sollte die Kommission alle Vorschläge aktiv verfolgen, um sicherzustellen, dass sie im Einklang mit der Grundrechtscharta stehen. Vor allem der Beitritt der EU zur Europäischen Menschenrechtskonvention hat absoluten Vorrang. Durch die Weigerung, die EU in einem größeren Menschenrechtsrahmen zu integrieren, hat die EuGH-Stellungnahme zum Entwurf dieses Beitrittsabkommens (Dezember 2014) erheblich die Chancen der Ratifikation gefährdet. Der EGB besteht darauf, dass der Beitritt zur Europäischen Menschenrechtskonvention nicht in Frage gestellt werden darf und fordert die EU-Institutionen auf, eine überzeugende Lösung für die durch die EuGH-Stellungnahme entstandenen Probleme zu finden.

210. Das Recht auf kollektive Maßnahmen einschließlich des Streikrechts ist ein durch die Urteile des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte, die Europäische Sozialcharta, die IAO-Übereinkommen, die Grundrechtscharta und die meisten nationalen Verfassungen garantiertes Grundrecht. Dieses Grundrecht muss auf allen Ebenen respektiert werden. Arbeitnehmer, die von diesem Recht Gebrauch machen, dürfen nicht diskriminiert werden. Der EGB verurteilt Angriffe der Arbeitgeber auf das Streikrecht, nicht nur im IAO-Überwachungssystem, sondern auch auf nationaler Ebene.

FORDERUNGEN UND VERPFLICHTUNGEN

211. Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen sind bestrebt:

- sicherzustellen, dass die künftige Reform der Institutionen durch die Einberufung eines transparenten und demokratischen Konvents durchgeführt wird. Der EGB wird keine Vertragsänderung unterstützen, die der sozialen Dimension keine höhere Priorität zuerkennt, um die derzeitige Unausgewogenheit zwischen den Grundrechten und den Wirtschaftspolitiken zu korrigieren.
- b) Vertragsänderungen abzulehnen, die das Sozialfortschrittsprotokoll nicht einbeziehen.
- Druck auf die EU-Institutionen und die Mitgliedstaaten ausüben, um den EU-Beitritt zur Europäischen Menschenrechtskommission zu beschleunigen. Druck muss auch auf die europäischen Regierungen ausgeübt werden, damit alle Bestimmungen der Europäischen Sozialcharta und insbesondere das Protokoll zu Kollektivbeschwerdeverfahren zu ratifizieren, so dass die Gewerkschaften Beschwerden über die Nichteinhaltung der Charta geltend machen können;
- Die Einrichtung besonderer Arbeitsrechtskammern im EuGH zu fordern, um sicherzustellen, dass Richter über besondere Kenntnisse im Sozial- und Arbeitsrecht verfügen.
- privilegierten Zugang zum EuGH zu erhalten, um europäischen Gewerkschaftsorganisationen zu berechtigen, Vorgänge, die in ihrem Zuständigkeitsbereich liegen, dem Gericht zu unterbreiten.
- in Fällen, die anhängige Vereinbarungen der Sozialpartner vor dem EuGH betreffen, den Sozialpartnern als Verfasser der entsprechenden Vereinbarung die Möglichkeit einzuräumen, ihre Interpretation vor dem Gericht vorzubringen..

212. Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen werden auf allen Ebenen das Streikrecht verteidigen.

NEUER SCHWUNG FÜR DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

213. Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist eine zwingende Notwendigkeit, im Vertrag verankert und integraler Bestandteil der europäischen Werte. Die EU hat erhebliche Fortschritte bei der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der Gesellschaft und in der europäischen Wirtschaft durch die Harmonisierung nach oben gemacht. Doch es bestehen immer noch systemische Unterschiede zwischen Männern und Frauen: Frauen haben niedrigere Einkommen, schlechter bezahlte Arbeitsplätze, und tragen einen unverhältnismäßig hohen Anteil an unbezahlten Pflegeleistungen. Weder die Finanzkrise noch eine Schwächung des Engagements für die Gleichstellung der Geschlechter dürfen dazu herhalten, erzielte Fortschritte umzukehren.
214. Um dies Realität werden zu lassen, bedarf es konkreter Maßnahmen und Verpflichtungen, durch einen kohärenten EU-Rechtsrahmen, der die Stärkung der Frauen sowie die Einbeziehung der Geschlechterperspektive bei Tarifverhandlungen in Mitgliedstaaten und Kandidatenländern fördert. Verfassungsänderungen schreiben sich nicht selbst. Ohne konkrete Gesetzgebung wird sich der Alltag von Männern und Frauen nur wenig verändern, wenn überhaupt.
215. Das trifft auf für die Gleichstellung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt, in der Wirtschaft und in der Politik im Allgemeinen, sowie zwischen Frauen und Männern als Paare und im häuslichen und Familienleben.
216. Trotz relevanter europäischer Errungenschaften, Richtlinien, EuGH-Rechtsprechung, Empfehlungen an alle maßgeblichen Akteure und ein hohes Maß an Expertise in ganz Europa, ist die Gleichstellung der Geschlechter nicht verwirklicht. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Regierungen, die Sozialpartner und die Zivilgesellschaft auf allen Ebenen für die Gleichstellung der Geschlechter aktiv eintreten und ihren jeweiligen Rollen und Verantwortlichkeiten gerecht werden.
217. Zum ersten Mal profiliert die neue Kommission die Gleichstellung der Geschlechter durch die Zuordnung zu einer Generaldirektion, und verschafft ihr damit mehr Sichtbarkeit. Trotz der Verlagerung der politischen Verantwortung von der GD Beschäftigung zur GD Justiz vor fünf Jahren, sollte die Gleichstellung der Geschlechter nicht auf einen Rechtsansatz beschränkt, sondern integraler Bestandteil aller EU-Beschäftigungs- und Sozialpolitik sein.
218. Ein dualer Ansatz des Gender Mainstreamings (Integration in alle Politikbereiche) und die Durchführung gezielter Maßnahmen sind anerkanntermaßen die besten Möglichkeiten, die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Aber dennoch haben viele relevante Akteure Gender-Mainstreaming nicht in ihre politischen Entscheidungen einbezogen. Kompetenz in der Gleichstellungspolitik und über Förderinstitutionen, in Verbindung mit besonderer politischer Verantwortung in diesem Bereich sind unabdingbare Voraussetzungen.
219. Trotz des langjährigen Engagements der EU für die Gleichstellung der Geschlechter besteht weiterhin ein hohes Maß an Ungleichheit zwischen Männern und Frauen. Die Finanz- und Sozialkrise in Europa hatte gravierende Auswirkungen und hat tendenziell die Ungleichheit verschärft, mit einem höheren Anteil von jungen Frauen weder in Beschäftigung, Bildung oder Ausbildung (NEETs), einem größeren Armutsrisiko für Alleinerziehende (vor allem Frauen) oder junge Paare am Beginn ihres Arbeitslebens, und Altersarmut, die wiederum vor allem Frauen betrifft.
220. Die Chance auf wirtschaftliche Unabhängigkeit und auf gute Lebensbedingungen, ohne Angst vor Gewalt oder Ausbeutung, sind wesentliche Menschenrechte.
221. Nach dem vom EIGE (Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen) entwickelten und zum ersten Mal im Jahr 2013 vorgestellten Gleichstellungsindex, hat die EU eine durchschnittliche Punktzahl von 54 und ist nur auf halbem Weg zur Erreichung der Gleichstellung der Geschlechter in sechs Bereichen (1: keine Gleichheit; 100: volle Gleichberechtigung) und zwar in den Bereichen: Arbeit, Zeit, Geld, Macht, Bildung und Gesundheit. Es gibt unterschiedliche Niveaus in diesen Bereichen auf der Ebene der EU, aber auch unter den Mitgliedstaaten.
222. Bei Arbeit, Zeit, Geld und Macht liegen Frauen immer noch hinter den Männern, mit dem niedrigsten Durchschnittsnote von nur 38 auf dem Gebiet der Macht. In dem spezifischen Bereich der Repräsentation in Unternehmensvorständen, punkten Frauen noch schlechter (EU-Durchschnitt nur 23).

223. Es besteht weiterhin eine tiefe Segregation des Arbeitsmarktes, die wesentlich zu den verschiedenen geschlechtsspezifischen Unterschieden beiträgt (das geschlechtsspezifische Lohngefälle, die geschlechtsspezifische Rentenlücke, eine Lücke bei der Vertretung in Entscheidungsorganen und entsprechenden Positionen)
224. Frauen erreichen ein hohes Leistungsniveau im Bereich der Bildung. Das muss den Zugang zu Führungspositionen, zu gleichen Arbeitsbedingungen und zur gleichen Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit in allen Bereichen und Berufen führen.
225. Bei der Gesundheit und dem Zugang zur Gesundheitsversorgung, erreichen Frauen und Männer eine ähnliche Punktezahl. Während jedoch die Gewalt gegen Frauen, in allen ihren Ausprägungen, eine der am weitesten verbreiteten Menschenrechtsverletzungen unserer Zeit bleibt, sind dazu Information und Monitoring unzureichend. Im Jahr 2013 standen keine vergleichbaren, nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten zwischen den Mitgliedstaaten zur Verfügung.
226. Um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen, müssen diese Lücken geschlossen werden - nicht durch die Herabstufung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Männern und Frauen, sondern durch Harmonisierung nach oben, wie vom Europäischen Vertrag verlangt. Auf dem bisher Erreichten muss aufgebaut werden statt es auszuhöhlen. Ein Rückschritt ist für den EGB inakzeptabel.

FORDERUNGEN UND VERPFLICHTUNGEN

- 227.** Die Beseitigung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke durch die Verbesserung der rechtlichen Voraussetzungen vor allem, was Lohntransparenz und Lohnaudits auf Unternehmensebene angeht, bleibt eine zentrale Priorität für EGB und seine Mitgliedsorganisationen. Wie in der EGB-Entscheidung im Juni 2015 beschlossen, sind Tarifverhandlungen auf europäischer und nationaler Ebene, die ganz besonders die Reichweite und die Einbeziehung der Gleichstellung thematisieren, integraler Bestandteil der Strategie des EGB im Rahmen des sozialen Dialogs.
- 228.** Durchsetzbare Standards für Frauen in verantwortlichen Positionen in allen Politikbereichen, einschließlich in der Kommission und den Unternehmensverbänden, sind notwendig. Das ist Bestandteil des Entwurfes für eine Richtlinie über ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Unternehmensvorständen. Diese Richtlinie sollte verabschiedet werden..
- 229.** Stereotype in Gesellschaft, Bildung und in den Medien aufzubrechen ist immer noch entscheidend für die Überwindung der Segregation des Arbeitsmarktes und die Beseitigung der Hindernisse für Frauen oder Männer auf dem Arbeitsmarkt. Sensibilisierungskampagnen und Schulungsmittel können dazu beitragen. Der Übergang von der Schule oder Universität in den Arbeitsmarkt muss durch spezifische Maßnahmen begleitet werden, so dass junge Männer und Frauen ihre beruflichen Entscheidungen erweitern und neue Karrierewege entwickeln können, ohne dass sie jeglicher Art von Diskriminierung im gesamten Auswahl- und Einstellungsprozess ausgesetzt werden. Die Sozialpartner sollten eine wichtige Rolle bei der Entwicklung von verschiedenen Einstellungsverfahren spielen, und spezifische Maßnahmen für Frauen unterstützen, die weder in Ausbildung, Arbeit oder Schulung sind.
- 230.** Der EGB wird ein gerechteres Gleichgewicht mit Blick auf die Wahrnehmung von Verantwortung im Arbeits-, Privat- und Familienleben für Frauen und Männer fördern, so zum Beispiel, durch kontinuierliche Lobbyarbeit für eine überarbeitete Richtlinie über schwangere Arbeitnehmerinnen, die Einführung einer Richtlinie über Vaterschaftsurlaub, durch die Motivierung der Männer, Eltern- und Betreuungsurlaub zu nehmen und durch die Lobbyarbeit für mehr öffentliche Investitionen in Betreuungseinrichtungen und Infrastrukturen, einschließlich der Kinder- und Altenbetreuung. Der EGB wird das Thema von Diskriminierung während der Schwangerschaft, des Mutterschaftsurlaubs und nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz aufgreifen.

- 231.** Die Gestaltung der Arbeitszeit ist von entscheidender Bedeutung für die Gleichstellung. Um die Kluft zwischen den Geschlechtern in Vollzeit/Teilzeitarbeit zu bekämpfen, kommt es darauf an, dass sowohl Männer und Frauen eine Vollzeitstelle mit Betreuungsaufgaben kombinieren können. In dieser Hinsicht wird der EGB sich gegen lange Arbeitszeiten und für freiwillige Teilzeitarbeit und einen Lebenszyklusansatz für die Arbeitszeit aussprechen. Der EGB wird Tarifverhandlungen unterstützen, die auf die Vereinbarkeit von Beruf und persönliche Zeit abzielen.
- 232.** Wir fordern gemeinsame und vergleichbare Kriterien und Indikatoren für die Überwachung der Gewalt gegen Frauen, am Arbeitsplatz die häusliche Gewalt. Dabei sollte eine engere Verknüpfung zwischen häuslicher Gewalt und Gewalt am Arbeitsplatz hergestellt werden. Die Europäische Rahmenvereinbarung von 2007 über Gewalt und Belästigung muss vollständig umgesetzt werden.
- 233.** Der EGB unterstützt uneingeschränkt den Vorschlag für eine neue internationale Arbeitsnorm, die alle Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt behandelt. Auf EU-Ebene wird der EGB für einen umfassenden Rahmen für die Registrierung und die Bekämpfung aller Formen von Gewalt gegen Frauen werben. Die EU muss Zugang zu und die vollständige Umsetzung der Prinzipien des Übereinkommens von Istanbul 2011 erhalten, damit aus der EU eine Null-Toleranz-Zone für Gewalt gegen Frauen wird. Der EGB fordert, dass alle Mitgliedstaaten, die das Übereinkommen noch nicht ratifiziert haben, dies so schnell wie möglich nachholen.
- 234.** Der EGB wird sich für eine umfassende neue europäische Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern nach 2015 einsetzen, mit präzisen Ergebnissen, Zielen, Monitoring, Zeitplänen, Finanzierung und Verantwortung. Die neue Strategie wird eine erheblich verstärkte Koordinierung und Kohärenz mit der Europa-2020-Strategie, den länderspezifischen Empfehlungen und nationalen Reformprogrammen erfordern.
- 235.** Die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft bleibt nach wie vor eine Priorität für den EGB und seine Mitglieder. Der EGB wird unter Berücksichtigung der neuen EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter, die bis Ende 2015 entwickelt werden wird, seine Prioritäten in einem speziellen EGB-Aktionsprogramm zur Gleichstellung für den Zeitraum 2015-2019 darlegen. Die Umfrage vom 8. März wird weiterhin die Bemühungen der Mitglieder bei der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und dem Geschlechtergleichgewicht unterstützen.
- 236.** Der EGB wird daran arbeiten, die Gleichstellung der Geschlechter durch die Bekämpfung aller Formen von Diskriminierung, durch Verhandlungen und Kampagnenarbeit zu erreichen, und dabei besonderes Gewicht auf den sozialen Dialog als wichtiges Instrument zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts legen.

239. Nach Artikel 13 des Vertrags ist die EU zuständig für die Einleitung geeigneter Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung innerhalb und außerhalb des Arbeitsplatzes.
240. Der EGB unterstützt nachdrücklich die geltenden EU-Rechtsvorschriften⁷ auf dem Gebiet der Nichtdiskriminierung und bemüht sich um eine weitreichende Umsetzung der beiden Richtlinien.
241. In den letzten sechs Jahren wurde eine horizontale Richtlinie durch den Rat blockiert. Der EGB hat sich stark für diese neue Richtlinie eingesetzt und Lobbyarbeit betrieben, um die Diskriminierung außerhalb der Arbeitswelt zu verhindern und zu bekämpfen. Dies wäre ein klarer Fall von «besserer Rechtsetzung», um zu vermeiden, dass verschiedene Regeln für verschiedene Diskriminierungsarten angewandt, was zu rechtlichen und praktischen Widersprüchen führt. Alle Mitgliedstaaten sollten nun Verantwortung, Engagement und Führungsfähigkeit in Sachen Gleichstellung zeigen.
242. Eine umfassende Richtlinie, die alle in Artikel 13 des Vertrags genannten Sachverhalte einschließt, wäre ein starkes Zeichen an die Adresse der Mitgliedstaaten und deren Bürger dafür, dass wir keine moderne und kohäsive Gesellschaft aufbauen können, die Diskriminierung zulässt.
243. Mit dem demografischen Wandel, der wachsenden Vielfalt unserer Gesellschaften in ethnischer und religiöser Hinsicht und einer zunehmenden Intoleranz gegenüber sexueller Orientierung, sollte eine solide und kohärente Gesetzgebung eine Priorität sein, um so alle Bürger vor Diskriminierungen zu schützen, wo immer in Europa sie auch leben.
244. Doch auch wenn eine effektive Gesetzgebung gegen Diskriminierung ein wichtiges Instrument ist, um so dazu beizutragen, unfaire Behandlung auszumerzen, so ist es doch offensichtlich, dass Gesetzgebung allein nicht ausreicht.
245. Es bleiben große Herausforderungen, wie u.a. die unvollständige Berichterstattung von Diskriminierung - aus den unterschiedlichsten - Gründen, so zum Beispiel aus Angst vor Repressalien oder mangelnder Rechtskenntnis.
246. Menschen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter sind weiterhin mit massiven Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert.
247. Arbeitnehmer, die homosexuell, bisexuell oder der Transgenderkategorie angehören stoßen in vielen Mitgliedsstaaten auf verbreitete Vorurteile, was zu Diskriminierung am Arbeitsplatz führt, wie Erhebungen der Kommission im Jahr 2012 und 2014 ergeben.
248. Gleichstellungsagenturen auf nationaler Ebene müssen, trotz der Krise, wirksam, unabhängig und mit angemessenen Mitteln ausgestattet sein. Gemeinsame europaweite Normen für Gleichbehandlungsagenturen sind notwendig.

3 EINE FÜHRENDE POSITION IM KAMPF GEGEN DISKRIMINIERUNG ÜBERNEHMEN

237. Der EGB steht an der Spitze des Kampfes für Menschenrechte und Gleichberechtigung, und ist der Gleichbehandlung, der Nichtdiskriminierung, dem Respekt und der Würde für alle verpflichtet. Dazu arbeiten wir eng mit den Nichtregierungsorganisationen zusammen, die aktiv Diskriminierungen auf europäischer Ebene bekämpfen. Die Gewerkschaften müssen an vorderster Front bei der Beseitigung von Rassismus am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft als Ganzes stehen. Alle Gewerkschaftsführer und Arbeitnehmer sollten diese Herausforderung in als ein Kernelement auf ihre Prioritätenliste setzen. Der EGB muss ein starker, klarer Anwalt für Gleichberechtigung und eine starke Anti-Rassismus-Bewegung in Europa bleiben, und die Integration von Arbeitnehmern aus ethnischen Minderheiten in die gewerkschaftliche Arbeit integrieren und eine bessere Vertretung der Interessen dieser Arbeitnehmer fördern.
238. Der EGB betont den Wert von Vielfalt und der Toleranz, das jedem Einzelnen ermöglichen muss, einen produktiven Beitrag zur Gesellschaft zu erbringen.

FORDERUNGEN UND VERPFLICHTUNGEN

249. Der EGB verpflichtet sich:

- gegen alle Formen der Diskriminierung und Hindernisse für die Gleichbehandlung innerhalb und außerhalb des Arbeitsplatzes zu kämpfen;
- die Gewerkschaftsnetzwerke, die Informationen und Unterstützung bieten, zu koordinieren;
- mit Mitgliedsorganisationen zusammenzuarbeiten, um die Arbeitnehmer zu informieren, zu sensibilisieren und eng mit den Gleichstellungsagenturen zusammenzuarbeiten. Der EGB wird mit Nachdruck für die Annahme und Umsetzung der horizontalen Richtlinie Lobbyarbeit betreiben;

(7) Zwei Richtlinien sind bereits in allen Mitgliedstaaten verbindlich: die Rahmenrichtlinie über die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (2000/78/EG), welche die sexuelle Orientierung abdeckt, und die Richtlinie über den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei der Beschäftigung umfasst (2006/54/EG), welche die Diskriminierung von Menschen verbietet, die sich einer Geschlechtsumwandlung unterzogen haben.

- für die Anwendung der IAO-Empfehlung 2010 (Nummer 200) zu HIV und AIDS in der Arbeitswelt einzutreten und die Regierungen zu drängen, die HIV-Problematik auf die Regierungsagenda zu setzen.
- mit dem Europäischen Behindertenforum und Organisationen von Menschen mit Behinderungen auf nationaler Ebene zusammenzuarbeiten, um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit nicht behinderten Kollegen und in Übereinstimmung mit den Bestimmungen der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen zu fördern (die von der EU unterzeichnet wurden);
- die Mitgliedsorganisationen zu ermutigen und sie dabei zu unterstützen, die Diskriminierung aus Gründen der Sexualität und Geschlechtsidentität als Thema am Arbeitsplatz und als soziale Frage zu bewerten, was Interventionen der Gewerkschaften erfordert. Diese Verpflichtung erstreckt sich auf den Kampf für Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung, Respekt und Würde für Homosexuelle, Bisexuelle und Transgender. Eine klare Botschaft sollte sich an die Gewerkschaften und ihre Mitglieder in ganz Europa richten, dass es auch hier um Arbeitnehmerrechte geht;
- in Absprache mit den zuständigen Arbeitsgruppen, den Jugend- und Frauenausschüssen, ein detailliertes Aktionsprogramm für Gleichstellungsfragen auszuarbeiten;
- die Zusammenarbeit mit dem Europäischen Netzwerk gegen Rassismus und andere Anti-Rassismus-Organisationen fortzuführen, um die Beschäftigung von Menschen anderer Hautfarbe und ethnischer Minderheiten gleichrangig und in Übereinstimmung mit der EU-Richtlinie 2000/43/EG über die Rassengleichheit zu fördern

4

AUF ZU EINEM STÄRKEREN SOZIALEN EUROPA

Die Sozialgesetzgebung verteidigen und für bessere Arbeitsbedingungen kämpfen

250. Der EGB lehnt die Agenda der Kommission über eine bessere Rechtsetzung einschließlich der sogenannten REFIT-Initiativen zur „Regulierungs-Fitness“ ab. Es handelt sich dabei um schlecht getarnte Versuche, die Deregulierung Europas voranzutreiben und die der Deregulierung Europas und die wesentlichen Rechtssetzungen für die Arbeitnehmer „zurückzubauen“. Der EGB wendet sich gegen die Abwertung des Begriffes „Regulierung“ als eine angebliche Last für die Wirtschaft und lehnt Ausnahmeregelungen für Microunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen (KMU) ab. Sie stellen den größten Teil der Unternehmen in der EU. Ohne ihre Einbeziehung würden die EU-Rechtsvorschriften nur für eine Minderheit der Unternehmen anwendbar sein. Alle Arbeitnehmer in Europa haben den Anspruch auf gleichen Schutz, auch vor jeder Art der Diskriminierung, unabhängig von der Größe des Unternehmens, in dem sie beschäftigt sind.
251. Die bestehenden europäischen Rechtsvorschriften müssen auf nationaler Ebene umgesetzt werden, damit die Arbeitnehmerrechte in Europa Realität werden. Die Kommission sowie die nationalen Regierungen haben die Aufgabe, die Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften zu gewährleisten. Die Kommission muss ihrer Rolle als Hüterin der Verträge gerecht werden (zum Beispiel durch die Einleitung von Vertragsverletzungsverfahren). Mit ihrer Weigerung, die Vereinbarung der Sozialpartner zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit im Friseurhandwerk dem Rat vorzulegen, erfüllt die Kommission ihre Pflicht nicht. Das droht den sozialen Dialog und den gesamte sozialen Besitzstand zu zerstören.
252. Folgenabschätzungen sind zu einem wichtigen Instrument der Kommission für eine bessere Rechtsetzung geworden. Die Kommission bereitet sie vor europäischen (legislativen oder nicht-legislativen) Initiativen vor, um die wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Folgen zu erfassen. Dabei ergeben sich eine Reihe von Problemen, so bei den Bewertungsverfahren und Bewertungskriterien, sowie mangelnde Transparenz und die Tendenz den sozialen Mehrwert zu unterschätzen. Darüber hinaus lehnt der EGB die Folgenabschätzung der Vereinbarungen der Sozialpartner ab, da sie die Autonomie der Sozialpartner beeinträchtigt.
253. Die Kommission sollte eine ambitionierte Sozialagenda vorlegen, die bestehenden Standards für Arbeitsbedingungen und die Rechte der Arbeitnehmer verbessern und neue Gesetzesvorschläge auf den Weg bringen. Richtlinien zum Arbeitsrecht sollten Mindeststandards festlegen und Nichtbeeinträchtigungsklauseln enthalten.
254. Der EGB fordert Gleichbehandlung für alle Arbeitnehmer, unabhängig von ihrer geografischen Herkunft, und Anspruch auf den Schutz des Arbeitsrechtes und der Tarifverträge haben wie alle anderen Arbeitnehmer am gleichen Arbeitsplatz.
255. Der Ersatz der regulären Arbeitnehmer durch „Selbstständige“ ohne den Anspruch auf Arbeitnehmerrechte ist ein großes Problem auf dem EU-Arbeitsmarkt. Das führt zu negativen Folgen für beide Kategorien von Arbeitnehmern. Die jüngste Rechtsprechung bekräftigt, dass Tarifverträge auch für „Selbstständige“ gelten und ihnen die gleichen Rechte wie den regulär Beschäftigten garantieren können, aber nur, wenn sie scheinselfständig sind. Es sollte alles unternommen werden, damit die Gesetzgeber ihre Verantwortung wahrnehmen und „Selbstständige“ einbeziehen und ihnen Schutz gewähren.
256. In der gesamten EU ist eine Zunahme von atypischen Arbeitsverhältnissen zu verzeichnen, die den gesetzlichen Arbeits- und Sozialschutz für die Arbeitnehmer durch neue Formen der Arbeit umgehen oder verringern. Prekäre Arbeit bietet den Arbeitnehmern nicht den Schutz und die Sicherheit, auf die sie Anspruch haben. Sie ist auch keine Option für den Arbeitsmarkt der Zukunft, der Fähigkeiten und Kompetenzen benötigen wird. Atypische Verträge sollten nur eine Ausnahme sein - dauerhafte Arbeitsverträge müssen die Norm bleiben. Unabhängig von der Form, muss jede Arbeit durch Tarifvertrag und/oder Rechtsvorschriften geschützt werden. Um sicherzustellen, dass alle arbeitenden Menschen ein menschenwürdiges Leben führen können, müssen Sozial- und Arbeitsrechte alle Arbeitnehmer in der EU erreichen, unabhängig von Arbeitsvertrag oder Status.
257. Scheinselbstständige sind besonders gefährdet, da sie nicht immer durch die Arbeitsgesetzgebung und Tarifverhandlungen erfasst werden. Daher sind Initiativen auf der Grundlage der IAO-Empfehlung 198 notwendig, um Lücken zu schließen, die eine Umgehung der Arbeits- und Sozialgesetzgebung ermöglichen.
258. Die EU-Richtlinie über die Arbeitszeitgestaltung ist der Schlüssel für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz in Europa. Wirksam ist das jedoch nur dann, wenn sie für jeden Arbeitnehmer gilt, wenn das Opt-out beendet wird, wenn Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit gilt, wenn die Bezugszeiträume bleiben, wie sie sind, wenn der Umfang der Beeinträchtigung für Fachpersonal und Führungskräfte reduziert wird und wenn Arbeitszeitvorschriften nicht mehr durch Scheinselbstständigkeit umgangen werden. Der EGB fordert eine ordnungsgemäße Durchsetzung der Richtlinie, und wird keine Schritte tolerieren, sie zu verwässern.
259. Der Einsatz neuer Technologien, atypischer Zeitpläne, die Reorganisation der Unternehmen und fragwürdige Management-Praktiken stellen besondere Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und persönlicher Zeit dar.
260. Der EGB drängt auch auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf, einschließlich des Rechts auf Abschaltung aus der betriebsinternen IT-Kommunikation. Die Arbeitnehmer müssen mehr Kontrolle über ihre Arbeitszeit bekommen. Unsoziale Arbeitszeiten, wie z. B. Schichtarbeit, Nachtarbeit, angefangene Stunden und Sonntagsarbeit haben schwerwiegende negative Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und sollten daher begrenzt werden und nur mit Zustimmung der Gewerkschaften gestattet sein.
261. Alle Unternehmen, die an öffentlichen Ausschreibungen teilnehmen, müssen Sozial- und Umweltstandards über die gesamte Lieferkette einhalten, einschließlich der einschlägigen Tarifverträge. Die öffentlichen Auftraggeber sollten Qualität, soziale und ökologische Kriterien in ihre Beschaffungsprozesse integrieren. Die Ausschreibungen für die Vergabe öffentlicher Aufträge sollten öffentlich gemacht werden, um eine ordnungsgemäße Kontrolle zu ermöglichen.

FORDERUNGEN UND VERPFLICHTUNGEN

- 262. Wir fordern Europa dazu auf, eine neue, ehrgeizige Sozialagenda einzuleiten. Der EGB wird daran arbeiten, das Niveau des Sozial- und Arbeitsrechts für alle arbeitenden Menschen unabhängig von ihrem Status zu erhöhen, einschließlich guter Arbeitsbedingungen, der Freizügigkeit für Arbeitnehmer, und Zugang zum Arbeitsmarkt für Drittstaatsangehörige.
- 263. Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen werden auch weiterhin die korrekte Anwendung der Arbeitszeitrichtlinie fordern.
- 264. Der EGB und seine Mitgliedsorganisationen werden gegebenenfalls rechtliche Schritte unternehmen, um die Verteidigung der Arbeitnehmerrechte zu gewährleisten.

Gesundheit, Prävention und Sicherheitsschutz

- 265. Es geht klar aus der öffentlichen Gesundheitsforschung hervor, dass soziale Ungleichheiten gesundheitliche Ungleichheiten verursachen. Schlechte Arbeitsbedingungen sind die Wurzel einer Reihe von erheblichen Erkrankungen und führen zu erheblichen gesundheitlichen Belastungen, einschließlich eines hohen Krankheitsrisikos und einer verkürzten Lebenserwartung. Dies führt zum Tod von etwa 160.000 Menschen pro Jahr. Allein Krebserkrankungen, die mit der beruflichen Exposition verknüpft sind, verursachen fast 100.000 Todesfälle pro Jahr. Es bestehen erhebliche Ungleichheiten. Zwischen Männern und Frauen bestehen erhebliche Ungleichheiten. Frauen sind auf eine relativ kleine Anzahl von Sektoren und Tätigkeitsbereichen konzentriert und nehmen weniger Führungspositionen ein. In diesem Zusammenhang kommt dem Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und der Gleichstellungspolitik eine ergänzende Rolle zu.
- 266. Prävention ist von entscheidender Bedeutung⁸. Die Gesetzgebung ist der Hauptanreiz für Unternehmen, um Präventionsstrategien zu entwickeln. Der zweite Faktor, der am ehesten Präventivmaßnahmen fördert - in drei von vier Unternehmen - ist der Druck von Arbeitnehmern und ihren Vertretern. Die Tatsache, dass die Hälfte der Arbeitnehmer in Europa über keine Form der Vertretung verfügt, vor allem in den KMU, ist daher eine große Herausforderung.
- 267. Die Europäische Untersuchung über Arbeitsbedingungen und zahlreiche andere Projekte zeigen, dass Risiken im Zusammenhang mit Arbeitsorganisation und psychosozialen Gefahren, wie Stress im Zusammenhang mit der Organisation der Arbeit, fragwürdige Management-Methoden, Belästigung und Gewalt angegangen werden müssen, vor allem in der öffentlichen Verwaltung, im Gesundheits- und Bildungssektor. Studien haben gezeigt, dass sich die Risikobewertung hauptsächlich auf physikalische Gefahren wie Feuer konzentriert, aber wenig Notiz von psychosozialen Problemen wie arbeitsbedingtem Stress, Gewalt, Belästigung oder Mobbing nimmt. Es müssen Indikatoren entwickelt werden, um diese Risiken zu messen. Psychosoziale Krankheiten sind in weiblich dominierten Berufen in den letzten Jahren stark angestiegen, und sollten durch gut entwickelte und systematische Pläne und Maßnahmen für die Arbeitsumgebung verhindert werden.
- 268. Von Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (OSH) profitieren nicht nur Arbeitnehmer, sondern auch die Arbeitgeber, denn eine gesunde und sichere Belegschaft in einer guten Arbeitsumgebung kostet jeden Arbeitgeber weit weniger: Gute Arbeitsbedingungen führen zu weniger Fehlzeiten aufgrund von Krankheit, weniger häufig auftretende arbeitsbedingte Erkrankungen, höhere Motivation und qualitativ hochwertige Ergebnisse.

- 269. Die Geschlechterdimension schafft besondere Herausforderungen. Arbeitsplätze und Berufe müssen für Frauen und Männer gleichermaßen zugänglich gemacht werden und gleichen Lohn für gleiche Arbeit und Mutterschafts- und Elternurlaub bieten. Der Mutterschutz auf EU-Ebene sollte gestärkt werden, um Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen der Mütter während und nach der Schwangerschaft sowie eine volle Bezahlung und starken Kündigungsschutz zu gewährleisten. Besonderes Augenmerk sollte auch auf die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Exposition gegenüber gefährlichen Stoffen; Arbeitsorganisation und ihre Effekte auf das Privatleben; die Gestaltung und Verwendung von Schutzkleidung, Persönliche Schutzausrüstung, Werkzeuge und Maschinen für die Arbeit von Frauen, und das Altern und die langfristigen Auswirkungen auf die Arbeit und Altersversorgung für Frauen liegen.
- 270. Damit jeder Arbeitnehmer seine Arbeit bis zum Rentenalter ausführen kann, müssen die Arbeitsbedingungen verbessert werden.
- 271. Ein hoher Anteil der Arbeitnehmer ist krebserregenden Stoffen, endokrinen Disruptoren oder für die Fortpflanzung schädlichen Substanzen ausgesetzt. Die Verwendung von Nanomaterialien entwickelt sich rasant, obwohl sich die Bewertung der damit verbundenen Risiken noch immer im Anfangsstadium befindet.
- 272. Mehr als 50% der Arbeitnehmer haben keinen Zugang zu unabhängigen Vorsorgediensten. Die aktuelle Krise hat die Situation verschlechtert. Ressourcen bei der Vorsorge wurden insgesamt reduziert, sowohl in Privatunternehmen als auch in Behörden. In vielen Ländern macht die Schwächung der Arbeitsplatzinspektionen die Gesetzgebung weniger effektiv.
- 273. Zwischen 2004 und 2014 waren die Fortschritte bei den Gesundheits- und Sicherheitsstandards praktisch zum Stillstand gekommen. Die Krise in den EU Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften war deutlich in den Debatten um die Annahme einer neuen Strategie für 2013-2020 zu erkennen. Der dreigliedrige beratende Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit vereinbarte in seiner einstimmigen Stellungnahme vom Dezember 2011 Prioritäten für eine Reihe von Bereichen. Das Europäische Parlament verabschiedete im Dezember 2011 ebenfalls eine Resolution, die viele dieser Punkte befürwortete. Für seinen Teil hat der hohe Ausschuss der Arbeitsinspektoren einige sehr nützliche Vorschläge formuliert. Der EGB hat seine eigenen Positionen und Prioritäten bei einer Reihe von Gelegenheiten vorgelegt.
- 274. Die im Juni 2014 verabschiedete Mitteilung der Kommission zu einem strategischen Rahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz hat die Erwartungen nicht erfüllt. Das Dokument versäumt völlig, konkrete Vorschläge für Maßnahmen auf EU-Ebene darzulegen. Angesichts der Initiativen die Arbeitsschutz-Richtlinien durch den Abbau von Regulierungen neu zu bewerten, unterstreicht der EGB die Notwendigkeit, ein hohes Maß an Gesundheit und Sicherheit für die Arbeitnehmer zu erhalten und neue Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz in den Blick zu nehmen.
- 275. Für den EGB hat die Kommission zwei Aufgaben: sie allein hat das Recht, Gesetzesvorschläge vorzulegen. Diese Privileg darf sie nicht dadurch missbrauchen, sich systematisch zu weigern, dem Parlament und dem Rat Gesetzesvorschläge zu unterbreiten. Die Verträge sind eindeutig. Artikel 153 des Vertrages legt das genaue Ziel zur Verbesserung und Harmonisierung der Arbeitsbedingungen fest. Er definiert das am besten geeignete Instrument zur Erreichung dieses Ziels: Annahme von Richtlinien, die ein gemeinsames Maß an Mindestvorschriften definieren, und deren Umsetzung in allen Mitgliedstaaten.
- 276. Zum anderen muss die Kommission sicherstellen, dass EU-Richtlinien wirksam umgesetzt werden. Hier hat sie eine Reihe von Befugnissen, von Gerichtsverfahren gegen säumige Mitgliedstaaten bis hin zur Koordinierung und Förderung der Strategie, die auf dreigliedriger Basis mit den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden sowie den Mitgliedstaaten entwickelt wurde.

(8) Weitere Informationen sind in der europäischen Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER) zu finden, die von der Europäischen Agentur für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in Bilbao durchgeführt wurde

FORDERUNGEN UND VERPFLICHTUNGEN

- 277.** Der EGB wird die sektoralen Gewerkschaftsverbände und den Experten der Mitgliedsorganisationen für alle Fragen im Zusammenhang mit der Förderung von Gesundheit und Sicherheit in bestimmten Sektoren konsultieren und mit ihnen zusammenarbeiten.
- 278.** Der EGB wird sich auf die das zentrale Problem der wirksamen Prävention konzentrieren, die nur durch die Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften, Präventionsinstitutionen und dem Beratenden EU-Ausschuss für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz erreicht werden kann. Dabei wird er ein langfristiges Konzept anstreben – unter Einbeziehung der Gleichstellung, um einen angemessenen Arbeitsschutz für bestehende und zukünftige Generationen zu gewährleisten.
- 279.** Der EGB hält die Standardisierung für ein wichtiges Instrument der Industriepolitik, vor allem bei industrieller Weiterentwicklung und Dienstleistungen. Dies muss durch ähnliche Maßnahmen auf nationaler Ebene ergänzt werden.
- 280.** Der EGB besteht auf der Einführung eines verbindlichen Arbeitsschutzmanagements in die Rahmenrichtlinie 89/391/EWG, um einen unabhängigen Beitrag der Arbeitnehmer zur Prävention aufzubauen durch sachkundige, ausgebildete Sicherheitsbeauftragte und dem Recht, Hilfe von entsprechenden Arbeitsschutzexperten einzufordern, unterstützt von den Arbeitnehmerorganisationen und dem sozialen Dialog.
- 281.** Der EGB fordert, dass unabhängige Arbeitsmediziner und Hygieniker in enger Zusammenarbeit mit Arbeitnehmern und Arbeitgebern an allen Arbeitsplätzen tätig werden. Arbeitnehmer sollten an der Auswahl der arbeitsmedizinischen Dienste beteiligt werden.
- 282.** Der EGB wird zur Revision der Richtlinie über Karzinogene und Mutagene (CMD) folgendes beitragen::
- Zusätzliche neue, verbindliche Grenzwerte für Arbeitsplätze (REACH), einzufügen in Anhang III. Der EGB unterstützt nachdrücklich den Vorschlag von mehreren Mitgliedstaaten 50 BOEL für an Arbeitsplätzen in der EU verwendete krebserzeugende Stoffe einzuführen. Dies würde eine schnellere Wirkung ermöglichen und den Wettbewerb zwischen Mitgliedstaaten durch niedrigere Sicherheitsstandards für die Arbeitnehmer ausschließen. Der EGB und das EGI werden zusammenarbeiten, um eine Gewerkschaftsinitiative zu BOEL für eine ausführliche Reihe von toxischen Substanzen zu beginnen;
 - Erweiterung des Anwendungsbereichs der CMD, um toxische Substanzen für weibliche und männliche Fortpflanzung aufzunehmen⁹⁾.
- 283.** Der EGB wird zur Arbeit an REACH durch folgende Maßnahmen beitragen:
- Identifizierung der endokrinen Disruptoren für die menschliche Gesundheit, und Aufnahme in die Kandidatenliste für besonders besorgniserregende Stoffe und in die Berechtigungsliste;
 - Forderung nach Aufnahme von Kriterien für die Ermittlung endokriner Disruptoren im Zusammenhang mit der Umsetzung der Pflanzenschutzmittelverordnung und Biozidprodukteverordnung;

- Arbeiten an Nanomaterialien bei der Überarbeitung der REACH-Anhänge, mit besonderem Schwerpunkt auf den Anforderungen der Registrierungsinformation für Nanomaterialien, die in den Unterlagen und Sicherheitsdatenblättern aufgenommen werden. Der EGB wird Maßnahmen ergreifen, um Transparenz und Rückverfolgbarkeit von Nanomaterialien entlang der gesamten Lieferkette zu gewährleisten.

284. In Bezug auf Muskel-Skelett-Erkrankungen (Vibration, manuelle Handhabung und Bildschirmgeräte) wird der EGB den Fokus auf die Neuformulierung der damit verbundenen Richtlinien in eine „integrierte Richtlinie“ setzen, um alle Risiken in kohärenter Weise abzudecken.

285. Stress und andere psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz müssen ebenfalls per Gesetz angegangen werden. Sie sind ein wichtiges Anliegen, da sie die persönliche Gesundheit von Männern und Frauen schädigen (durch Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Muskel-Skelett-Erkrankungen, Selbstmord etc.) und auch das gesellschaftliche und berufliche Leben beeinflussen.

Aufbau starker Sozialschutzsysteme

- 286.** Aufbau und Struktur der Sozialpolitik und der Systeme der sozialen Sicherheit sind nationale Zuständigkeiten. Durch die offene Methode der Koordinierung (OMK) und zunehmend auch durch den neuen politischen Rahmen des Europäischen Semesters ist ein gemeinsames Konzept zu verschiedenen Aspekten der Struktur der Systeme der sozialen Sicherheit auf dem Vormarsch. Gemeinsame europäische Grundsätze sollten weiter entwickelt und angewendet werden, um unter Berücksichtigung der Grundsätze der Universalität, Gleichbehandlung und Kontinuität ein sozialeres Europa zu schaffen.
- 287.** Als Folge der Finanzkrise und der jüngsten Strukturreformen, die im Rahmen des Europäischen Semesters durchgeführt wurden, sind die Ausweitung der sozialen Sicherheit und der Widerstand gegen die Ausweitung des informellen Sektors der Wirtschaft (Informalität) und eine wachsende Zahl von Bedingungen dringende Prioritäten für Gewerkschaften auf nationaler und europäischer Ebene.
- 288.** Lücken im Sicherheitsnetz der Systeme der sozialen Sicherheit sind aufgrund strengerer Zulassungskriterien in Programmen wie Arbeitslosengeld immer häufiger geworden, während gleichzeitig, als Folge der Krise, mehr Menschen Hilfe von den Sozialschutzsystemen benötigen. Die Gewerkschaften fordern Verbesserungen bei der Höhe der Leistungen, um Einkommenssicherheit zu gewährleisten und Armut für Menschen zu verhindern, die nicht arbeiten können.
- 289.** In Zeiten von Haushaltseinschränkungen und Austeritätspolitik, müssen die sozialen Sicherheitssysteme durch europäische Normen erhalten werden, vor allem da Haushaltskürzungen oft Folge der europäischen Politik sind. Der EGB lehnt solche Einsparungen ab und fordert mehr öffentliche Investitionen in Dienstleistungen. Auf EU-Ebene sollte die Entwicklung der Koordinierung der Politik der sozialen Sicherheit gefördert werden, nicht etwa durch eine ausschließliche auf die Senkung des Anteils der Sozialausgaben am BIP, sondern auf eine Reform der Ziele des Sozialsystems orientieren, durch die neue soziale Notlagen im Rahmen der Solidarität zwischen den und innerhalb der Generationen erfasst werden.
- 290.** Das Recht auf sozialen Schutz wird durch internationale Grundrechte und den Vertrag (Artikel 14 AEUV) verbrieft. Die Politik sollte darauf ausgerichtet sein, die Systeme der sozialen Sicherheit auf der Grundlage gemeinsamer Prinzipien zu stärken.
- 291.** Das Konzept der Niveaus des Sozialschutzes, die in der IAO-Empfehlung 202 festgelegt sind, kann inklusive Sozialschutzsysteme auf Basis von Solidarität unterstützen. Dies hat einen horizontalen und einen vertikalen Aspekt. Horizontal bedeutet es die Erweiterung der Abdeckung der Sozialschutzsysteme von so vielen Menschen wie möglich, und vertikal betrifft es die Anhebung der Leistungshöhe. Beide sind heute in Europa von entscheidender Bedeutung. Sozialschutz-niveaus sind der Ausgangspunkt für ein Mindestmaß an garantierter sozialer Sicherheit, während die Mitgliedstaaten ermutigt werden, ein höheres Schutzniveau für so viele Menschen wie möglich bereitzustellen.

⁹⁾ Dies wäre eine Verbindung zur REACH-Regulation, in der Karzinogene, Mutagene und reproduktionsgefährdende Stoffe (Kategorie 1A oder 1B) in der Kategorie «Besonders besorgniserregende Stoffe» zusammengefasst sind.

292. Die Armut in Europa muss ausgerottet werden. Der Anstieg der Armut seit Beginn der Krise, obwohl die Verringerung der Armut eine Priorität der Europa-2020-Strategie ist, ist beschämend. Die Gewährleistung eines Mindesteinkommens spielt eine Schlüsselrolle bei der Verringerung extremer Armut. Ein Mindesteinkommen bietet die Mittel, um in Würde zu leben, in vollem Umfang an der Gesellschaft teilzuhaben und Unabhängigkeit im gesamten Lebenszyklus zu haben.
293. Nicht in allen Ländern besteht ein System des Mindesteinkommens. Regelungen zum Mindesteinkommen, auf einem angemessenen Niveau, sollten in allen nationalen Sozialgesetzgebungen eingeführt werden. Als Teil einer globalen Politik zur Stärkung der Sozialschutzsysteme fordert der EGB eine europäische Rahmenrichtlinie für ein angemessenes Mindesteinkommen, das einheitliche Grundsätze, Definitionen und Methoden für die Mindesteinkommensregelungen in den Mitgliedstaaten festlegt. Gemeinsame europäische Grundsätze sollten vereinbart werden, um ein menschenwürdiges Mindesteinkommen für alle EU zu gewährleisten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass solche Systeme inklusiv und in ein umfassendes Konzept auf EU- und nationaler Ebene eingepasst werden. Gleichzeitig müssen Beihilfen um Einkommen mit aktiver Inklusion und Zugang zu guten Dienstleistungen verbunden sein.
294. Sozial- und Gesundheitsdienste sind ein weiterer Bereich der nationalen Politik, in dem eine europäische Aktion Menschen in vielen Ländern unterstützen könnte, wenn man diese Dienste als wesentlich für die Garantie sozialer Rechte, die wirtschaftliche Entwicklung und gute Arbeit betrachtet. Gesundheits- und Sozialdienste sind entscheidend für das soziale Wohlergehen und sollten von den Grundsätzen der Universalität, Gleichbehandlung und des öffentlichen Dienstes geregelt werden. Zugang zu Sozial-, Gesundheits- und Langzeitpflege sollte ein etabliertes Recht sein, festgelegt in einem gemeinsamen europäischen Standard.
295. Die Bereitstellung von Betreuungseinrichtungen für ältere Menschen - aufgrund des demografischen Wandels ein sich schnell entwickelnder Politikbereich - ist eine langfristige Herausforderung für die europäischen Gesellschaften. Sein Gewicht in der jeweiligen nationalen Politik ist jedoch unterschiedlich bemessen. Im Allgemeinen erkennen die europäischen Wohlfahrtsregime die Notwendigkeit für „Pflege“ als Gesundheits- und Sozialrisiko nicht überall an, und das Recht auf Pflegedienstleistungen wird nicht in allen Mitgliedstaaten als soziales Recht betrachtet. Ein gemeinsamer Ansatz, dargelegt in dem Bericht des Ausschusses für Sozialschutz 2014 über die Langzeitpflege, sollte dringend umgesetzt werden.
296. Rentenreformen müssen bessere Renten für diejenigen, die in Ruhestand gehen, als Ziel haben. Der Trend zu einem längeren Erwerbsleben sollte sich auf bessere Arbeitsbedingungen für alle anstatt nur auf die Heraufsetzung des gesetzlichen Rentenalters zu setzen. Eine aktive Arbeitsmarktpolitik muss mit einem hohen Grad an sozialem Schutz einhergehen, echte Chancen, insbesondere für junge Menschen, auf einen Arbeitsplatz eröffnen und die Arbeitslosigkeit für Millionen von Arbeitnehmern in Europa beenden. Die Langzeitarbeitslosigkeit bedroht die Rentenniveaus, die vor allem auf der Grundlage langfristiger und nicht unterbrochener Arbeitsbiografien ermittelt werden. Die politische Reaktion auf ein längeres Arbeitsleben muss auf verbesserte Arbeitsbedingungen, den Zugang zu lebenslangen Lernen und ein menschenwürdiges Leben ausgerichtet sein. Besonders belastende Tätigkeiten müssen in einer Arbeitswelt im Wandel klar definiert, anerkannt und durch Rückstellungen für Frührenten ausgeglichen werden.
297. Die Festlegung des gesetzlichen Rentenalters ist in jeder Gesellschaft von zentraler Bedeutung. Der EGB lehnt die Idee ab, dass die nationalen Parlamente ihre Regelungskompetenz an mathematische Formeln abgeben, die sich auf Kriterien wie die Lebenserwartung berufen. Während eine außergewöhnlich große Zahl der EU-Bürger arbeitslos ist, betont der EGB, dass es sinnvoller ist, die wirtschaftliche Abhängigkeitsquote in Rechnung zu stellen, nämlich die Relation zwischen der Anzahl der arbeitenden Menschen und der Nichtarbeitenden. Dann nämlich liegt der Fokus auf der Förderung einer breiteren Teilhabe am Arbeitsmarkt und der Schaffung guter Arbeitsplätze.
298. Um ein angemessenes Einkommen im Ruhestand zu gewährleisten, müssen Rentenleistungen korrekt indexiert werden.
299. Die betriebliche Altersversorgung auf Basis von Tarifverträgen kann durch öffentliche (erste Säule) Renten ergänzt werden, aber sie kann sie nie ersetzen. Jeder Anreiz zur Entwicklung zusätzlicher Renten sollte die auf die aus dem Erwerbsleben generierte Rente setzen (zweite Säule), verbunden mit einer kollektiven Regelung in einem Unternehmen oder einem Sektor, im Gegensatz zu individuellen Systemen (dritte Säule).

FORDERUNGEN UND VERPFLICHTUNGEN

300. Der EGB wird für Folgendes kämpfen:

- verbesserten sozialen Schutz und gegen Kürzungen in Sozial- und Gesundheitsausgaben, die als Investitionen betrachtet werden sollten;
- ein Sozialschutzniveau für alle Arbeitnehmer in Europa, das Einkommen effektiv schützt und Armut bekämpft und verhindert, aber auch das Recht auf Gesundheitsversorgung und soziale Gesundheit gewährt einschließlich Krankengeld, Arbeitslosengeld, Gesundheitsversorgung und Renten.
- ein gemeinsame, rechtsgestützte Konzeption für die Langzeitpflege;
- Zugang zu einer definierten Reihe von Produkten und Dienstleistungen, die unverzichtbar für die Gesundheitsvorsorge sind. Dazu gehört die Geburtshilfe, um den Ansprüchen auf Verfügbarkeit, Zugänglichkeit, Akzeptanz und Qualität gerecht zu werden;
- Rentenreformen, die künftige Rentner besser stellen und angemessenere öffentliche Renten. Jeglicher Automatismus durch die Verknüpfung des gesetzlichen Renteneintrittsalters an die Lebenserwartung wird abgelehnt.
- ein stärkeres öffentliches Rentensystem, so dass keine privaten Ersparnisse oder eine betriebliche Altersversorgung erforderlich sind, um einen angemessenen Lebensstandard im Alter zu sichern;
- Förderung der betrieblichen Altersversorgung auf Basis von Tarifverträgen und als Ergänzung eines stärkeren öffentlichen Rentensystems. Betriebliche Systeme dürfen unter keinen Umständen staatlichen Renten ersetzen;
- eine aktive Politik zur Bekämpfung der Armut.

301. Der EGB wird dazu einen Erfahrungsaustausch zwischen Mitgliedsorganisationen organisieren.

302. Der EGB wird gemeinsame Strategien zu nationalen Sozialschutzniveaus koordinieren.

303. Der EGB wird weiterhin eine auf Rechten basierende Politik fordern, Investitionen in solidarische Sozialschutzsysteme und ihre Verteidigung auf europäischer und internationaler Ebene.

304. Der EGB wird weiterhin ein wesentlicher Akteur in allen Diskussionen auf EU-Ebene zur Bekämpfung der Armut, zur Verbesserung des Lebensstandards und zum Erreichen eines hohen Sozialschutzniveaus sein. Der EGB wird besonderes Augenmerk auf mögliche Regelungsänderungen bei der Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit richten. Er wird in diesem Zusammenhang die Verbesserung der Arbeitnehmerrechte bei der Übertragbarkeit von Sozialschutzrechten unterstützen, mit einem besonderen Akzent auf das Arbeitslosengeld.

Die Bekämpfung von Sozialdumping und unverantwortlichem Verhalten von Unternehmen

305. Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer ist nicht nur ein EU-Grundrecht, sondern auch ein gewerkschaftliches Prinzip, das der EGB vorbehaltlos unterstützt, wertschätzt und erhalten will. Allerdings können Arbeitnehmer nicht wie „Waren“ behandelt werden, hin und her geschoben werden, unter Missachtung nationaler Rechtsvorschriften oder Tarifverträge, ausgebeutet zum Billigtarif. Das verstärkt nicht nur die fremdenfeindliche und antieuropäische Stimmung, sondern verstetigt auch eine Abwärtsspirale von Arbeitsplätzen schlechter Qualität statt den Arbeitnehmern, und ihren Heimatländern, eine Aussicht auf nachhaltige Beschäftigung und Wirtschaftswachstum zu bieten. Und noch wichtiger: so wird Arbeitnehmern aus ganz Europa das Recht auf Gleichheit und Würde verwehrt.
306. Der EGB fordert die Annahme starker und kohärenter Gesetze, um das System der Briefkastenfirmen zu bekämpfen. Arbeitsinspektoren spielen ebenfalls eine wichtige Rolle und sollten über die notwendigen Kompetenzen und die angemessenen Mittel verfügen. Der EGB fordert eine Richtlinie zur Festlegung von Mindeststandards für die Arbeitsaufsicht auf EU-Ebene, auf Grundlage des IAO-Übereinkommens und der Empfehlung 81.
307. Die nationalen Arbeitsinspektionen können nicht allein die Herausforderungen eines zunehmend mobilen Arbeitsmarkts meistern. Koordination und Unterstützung auf EU-Ebene sind notwendig. Der EGB fordert die Einrichtung einer Agentur (eine Art „soziale Europol“), um grenzüberschreitende Betrügereien in der gesamten Union zu untersuchen und zu verhindern, und um zu gewährleisten, dass Untersuchungen von allen betroffenen Mitgliedstaaten weiterverfolgt werden.
308. Schwarzarbeit und Scheinselbständigkeit sind Phänomene denen wir uns widersetzen und die wir bekämpfen müssen. Beides hat negative Auswirkungen auf die Rechte und die Sicherheit der Arbeitnehmer, auf einen freien und fairen Wettbewerb in der EU, auf Steuereinnahmen und auf die Freizügigkeit der Arbeitnehmer. Konkrete Maßnahmen auf EU-Ebene und in ganz Europa sind erforderlich, um Schwarzarbeit zu verringern oder zu verhindern, auch um Schwarzarbeiter zu schützen, die sich fast immer in äußerst prekären Situationen befinden.
309. Umsetzung und Anwendung der Richtlinie über die Durchsetzung der Bestimmungen für die Entsendung von Arbeitnehmern müssen sorgfältig kontrolliert werden. Die Mitgliedstaaten haben die eindeutige Verpflichtung, die Rechte der entsandten Arbeitnehmer zu wahren. Eine ordnungsgemäße Umsetzung der Durchsetzungsrichtlinie ist von entscheidender Bedeutung, um bei der Bekämpfung der Missbräuche Fortschritte zu machen. Es ist wichtig, den Mitgliedstaaten zu ermöglichen, die notwendigen Kontrollmaßnahmen gegen Sozialdumping anzuwenden.
310. Seit den EuGH-Fällen von 2007 ist es jedoch schwieriger, die Nichtdiskriminierung zwischen allen Arbeitnehmern zu garantieren, die gleiche Arbeit am gleichen Arbeitsplatz ausüben. Eine Überarbeitung der Richtlinie, zusammen mit dem Sozialfortschrittsprotokoll, ist notwendig, um die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer, die uneingeschränkte Achtung der Rechtsvorschriften des Gastlandes und der Tarifverträge sicherzustellen. Zusätzliche Maßnahmen sind erforderlich, um der Praxis ein Ende zu bereiten, dass nämlich Arbeitnehmer in die Selbstständigkeit gezwungen werden, um so Arbeits- und Sozialschutzkosten zu umgehen.
311. Schließlich gibt es die wachsende Erkenntnis, dass lange Untervergabeketten für die Durchsetzung der arbeitsrechtlichen Verpflichtungen problematisch sind. Neue Rechtsvorschriften über Unteraufträge müssen mit Standards für ein obligatorisches Haftpflichtsystem und Transparenzanforderungen eingeführt werden. Darüber hinaus sollte die im IAO-Übereinkommen C94 (Arbeitsklauseln in öffentlichen Aufträgen) enthaltene Nichtdiskriminierungsklausel Anregung für eine EU-Initiative zur Untervergabe sein.

FORDERUNGEN UND VERPFLICHTUNGEN

312. Der EGB zusammen mit Mitgliedsorganisationen wird:

- die Umsetzung der Durchsetzungsrichtlinie sorgfältig überwachen, auf einer Revision der Entsenderichtlinie bestehen, um den Schutz der entsandten Arbeitnehmer durchzusetzen, Sozialdumping zu verhindern und die Gleichbehandlung für gleiche Arbeit zu gewährleisten;
- Maßnahmen ergreifen, um das Problem der Briefkastenfirmen und Scheinselbständigkeit zu bekämpfen;
- Rechtsvorschriften über Unteraufträge fordern, einschließlich eines obligatorischen Haftpflichtmechanismus und Transparenzanforderungen;
- Grenzüberschreitenden Betrug durch die Forderung der Einrichtung einer EU-Agentur zur Verhinderung grenzüberschreitenden Betrugs bekämpfen.

Freie und faire Mobilität

313. Der EGB steht für freie und faire Mobilität für alle. Unter freien und fairen Bedingungen ist die Mobilität eine große Chance für die persönliche, wirtschaftliche und soziale Entfaltung der Bürger und Arbeiter.
314. Bürger und Arbeitnehmer sollten die Möglichkeit haben, in ihren eigenen Ländern und Kommunen einen Job zu finden und ein anständiges Leben zu führen. Wenn sie sich dazu entscheiden, in ein anderes Land zu gehen, sollte dies frei und ohne Hindernisse möglich sein.
315. Mobilität sollte niemals unter Zwang stattfinden, weder direkt noch indirekt. Das aber ist mittlerweile Realität in vielen süd- und osteuropäischen Ländern der Fall, in denen vor allem junge Menschen das Land verlassen, um einen Job anderswo in Europa oder darüber hinaus zu finden.
316. Es gibt trotz des bestehenden EU-Rechtsrahmens für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer immer noch mehrere Hindernisse für EU-Bürger, um menschenwürdige Arbeit in einem anderen Mitgliedstaat zu finden. Mobile Arbeiter erleben oft Diskriminierung und Ungleichbehandlung in Bereichen wie soziale Sicherheit, Arbeitsbedingungen und Löhne, Zugang zu Wohlfahrt und Bildung, Steuern, usw. Grenzgänger stoßen insbesondere auf Diskriminierung, da deren Status nicht angemessen geschützt, anerkannt oder auch nur definiert wird.
317. Missbrauch von Rechten der Arbeitsmigranten und/oder illegitime Hindernisse für die Freizügigkeit in der EU, die von Regierungen aufgerichtet wurden, sollten, auch durch die Organisation von Arbeitsmigranten in Gewerkschaften und durch Befassung im sozialen Dialog, identifiziert und eliminiert werden. Freizügigkeit innerhalb der EU und der EFTA sollte nicht bedeuten, nationale oder europäische Normen oder Kontrollmaßnahmen zur Verhinderung von Sozialdumping zu unterlaufen.

FORDERUNGEN UND VERPFLICHTUNGEN

318. Der EGB ist bestrebt, Aktionen durchzuführen, um:

- die volle Umsetzung des Grundsatzes der Freizügigkeit der Arbeitnehmer zu unterstützen und die EU-Rechtsvorschriften vollständig durchzusetzen und zu verbessern, so dass die freie und faire Bewegung und Gleichbehandlung für mobile Bürger und Arbeitnehmer gewährleistet wird;
- gegen Diskriminierung und Hindernisse zu kämpfen, mit der mobile Bürger und Arbeitnehmer konfrontiert sind;
- nationale, EU- und EFTA-Institutionen aufzufordern, den Status für Grenzgänger richtig zu definieren und zwar in jedem relevanten Bereich;
- die europäischen und nationalen Institutionen zur Einrichtung geeigneter Strukturen und Finanzierung aufzufordern, in enger Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften/Sozialpartnern, um Informationen und Unterstützung für mobile Arbeiter bereitzustellen;
- mit Arbeitgebern, Regierungen und EU-Institutionen zusammenzuarbeiten, um Gewerkschaftskapazitäten zur Organisation der mobilen Arbeitnehmer zu unterstützen und ihre Rechte bei der Arbeit durch Tarifverträge zu verteidigen;
- Gewerkschaftsnetzwerke zu stärken und zu koordinieren, die Information und Unterstützung für mobile Bürger und Arbeitnehmer bieten, unter anderem durch rechtliche Schritte (IGR, EURES Partnerschaft, Gewerkschaftskontaktstellen und Büros, UnionMigrantNet, etc.);
- einen regelmäßigen Informationsaustausch über erfolgreiche Gewerkschaftskampagnen im Kampf gegen Preisunterbietung und Ausbeutung zu erleichtern und Unterstützung für solche Kampagnen anbieten;
- die Entwicklung von Kampagnen zu fördern, die die Notwendigkeit der Einheit zwischen den bestehenden Gemeinschaften und den Migrantengemeinschaften betonen, um sich Ausbeutung, Preisunterbietung und Sündenböck-Denken entgegenzustellen sowie Widerstand gegen Aktionen von Arbeitgebern und Institutionen leisten, die Spaltungen zwischen Communities begünstigen und ausnutzen.
- das Engagement der Gewerkschaften in der EU und in den Mitgliedsländern zu unterstützen, um freie und faire Freizügigkeit der Arbeitnehmer und der Bürger zu gewährleisten;
- den Jugendausschuss zu beteiligen, um Methoden besser zu evaluieren und Instrumente zu entwickeln, die freie und sichere Mobilität junger Menschen in Europa zu fördern, wie im „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“-Programm. unterstützen können.
- konkreten Maßnahmen, wie beispielsweise eine „soziale Europol“, mehr Kontrollen und mehr Koordination zwischen den öffentlichen Diensten in der EU zu fördern.

Faire Behandlung und Integration von Wanderarbeitern

319. Die Anzahl der Drittstaatsangehörigen im Hoheitsgebiet der EU wird sich durch äußere Faktoren, wie humanitäre Krisen in den Nachbarstaaten, sowie durch interne Faktoren wie den demografischen Wandel, in den kommenden Jahrzehnten, erhöhen. Migration wird daher eine wichtige Priorität sowohl für die EU als auch für die europäische Gewerkschaftsbewegung werden.
320. Migranten aus Drittländern tragen zur EU-Wirtschaft und zum Arbeitsmarkt bei und bereichern auch die europäische Gesellschaft. In der Tat ist die Integration ein zweiseitiger Prozess, in dem Migranten Teil einer Aufnahmegesellschaft werden, während die Gesellschaft auch vom kulturellen und wirtschaftlichen Beitrag von Menschen aus anderen Gesellschaften profitiert.
321. Darüber hinaus gibt es Anzeichen dafür, dass Migranten auch dazu beitragen können, Arbeitskräftemangel auszugleichen, der nicht von EU-Arbeitnehmern gedeckt werden kann. Und schließlich sind die von ihnen geleisteten Steuern und Sozialabgaben deutlich höher als das, was sie als Sozialleistungen und Dienstleistungen erhalten.
322. Dennoch hat sich die EU-„Erzählung“ über die Migration in den letzten Jahren auf Sicherheit und Grenzpatrouillen konzentriert, wobei aber jede Verantwortung für das Management der Migrationsströme und die Integration den Mitgliedstaaten überlassen wurde. Das hat oft zu schlechter Integration und Inklusion sowie zu massiver Ausbeutung und unfairer Behandlung von Migranten in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt geführt. Diese Phänomene befördern Diskriminierung und Sozialdumping und treffen sowohl Migranten als auch Arbeitnehmer in den Gastländern. Schlechte Steuerung der Migrationspolitik ist ein Nährboden für soziale Unruhen im Zusammenhang mit der Migration.
323. Die Durchsetzung des EU-Rechts zur Migration, auch die mehrerer neuer oder überarbeiteter Richtlinien, wurde durch die Zurückhaltung von Mitgliedstaaten behindert, die EU-Rechtssetzung zu respektieren.
324. Gleichbehandlung wurde in diese neuen rechtlichen Instrumente aufgenommen, aber mit unzureichenden und fragmentierten Ergebnissen. Integration ist zur EU-Politik geworden, aber es wurde nur wenig bei der Umsetzung bewerkstelligt. Die Integrationspolitik sollte in gemeinsamen EU-Programmen eingebettet werden, um Ressourcen effizienter auf europäischer, nationaler und lokaler Ebene zu verteilen.
325. Die irreguläre Migration wurde ignoriert, und nicht erfasste Migranten wurden oft als Kriminelle behandelt und in Illegalität und Schwarzarbeit abgedrängt.
326. Die Europäische Migrationspolitik sollte sowohl die Zuwanderung regeln als auch die Integration von Drittstaatsangehörigen bei Gleichbehandlung einschließen. Was die Arbeit angeht, so sollte Migrationspolitik in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden definiert werden. Fragen rund um die Regelung der Einwanderung und die Bedürfnisse der Migranten am Arbeitsplatz sollten auf der Agenda der Gewerkschaften stehen und bei Tarifverhandlungen der EGB-Mitgliedsorganisationen berücksichtigt werden.
327. Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, auch auf grenzüberschreitender Ebene, fördert die Integration durch Beteiligung am gewerkschaftlichen Leben, und erleichtert die Integration am Arbeitsplatz, in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft insgesamt.
328. Dialog und Kooperation zwischen den lokalen Behörden und den Gewerkschaften auf allen Ebenen müssen verbessert werden. Regionale und interregionale Gewerkschaftsorganisationen unterbreiten Angebote zur Unterstützung, zur Information, zur Integration und zur Förderung der Integration von Wanderarbeitern. Die bereits geleistete Unterstützung durch die kommunalen Träger muss überall verbessert werden.

FORDERUNGEN UND VERPFLICHTUNGEN

329. Der EGB wird daran arbeiten:

- die „EU-Erzählung“ über Migration zu verändern und eine wirksamere gemeinsame europäische Einwanderungspolitik, institutionell und in der Gesellschaft, zu fördern, damit im Focus nicht mehr vorrangig Sicherheitsfragen stehen, sondern auf den Beitrag von Wanderarbeitern, auf die Menschenrechte, Gleichbehandlung und Integration gelenkt wird;
- Toleranz zu fördern und alle Formen von Diskriminierung, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit Emigranten gegenüber zu bekämpfen;
- Missbrauch und Verletzungen der Rechte von Migranten zu bekämpfen, durch die die Lebens- und Arbeitsbedingungen nach unten gezogen werden und damit prekäre Beschäftigungspraktiken und Sozialdumping begünstigt werden, und bekräftigen, dass die Integration nur stattfindet, wenn es einen effizienten Arbeitsschutz und eine menschenwürdige Behandlung aller Arbeitnehmer als Ergebnis gewerkschaftlicher Aktionen gibt;
- Auf der Grundlage dieser Prinzipien für die Migration in der EU kohärentere rechtliche Rahmenbedingungen sicherzustellen. Darüber hinaus braucht es mehr Koordination und Solidarität zwischen der EU und den Mitgliedstaaten und unter den Mitgliedstaaten, um Ausbeutung und Diskriminierung zu verhindern, vollständige Gleichbehandlung zu gewährleisten und Wege zur Integration und Eingliederung von Migranten zu eröffnen;
- Lobbyarbeit Mitgliedstaaten und Beitrittsländern gegenüber zu betreiben, damit sie die IAO-Übereinkommen 97 und 143 und die UN-Konvention zum Schutz der Rechte aller Migranten und ihrer Familienangehörigen ratifizieren;
- eine Diskussion über irreguläre Migration, ihre Ursachen und Wirkungen, und über mögliche Wege zu eröffnen, um Migranten ohne Dokumente einen Rechtsstatus zu verschaffen, mit dem Ziel ihrer Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft sowie gegen Schwarzarbeit, Ausbeutung und Menschenhandel zu kämpfen. Der EGB unterstützt die Umsetzung der Richtlinie 2009/52/EG über die „Mindeststandards für Sanktionen und Maßnahmen gegen Arbeitgeber, die Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt beschäftigen“ sowie die Richtlinie 2011/36/EU über „Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels und zum Schutz seiner Opfer“ durch alle Mitgliedstaaten;
- die gewerkschaftlichen Netzwerke zu stärken, die Informationen und Unterstützung für Migranten bieten, insbesondere durch UnionMigrantNet, und die Beteiligung von Migranten an gewerkschaftlichen Aktivitäten;
- Gewerkschaften bei der Rekrutierung von Migranten zu unterstützen und dazu beizutragen, ihre besonderen Interessen am Arbeitsplatz in der gewerkschaftlichen Arbeit zu berücksichtigen.
- die Zusammenarbeit mit Mitgliedsorganisationen in Kandidatenländern und Mitgliedsländern sowie mit den Gewerkschaften in den Herkunfts- und Transitländern zu verstärken, um die Migrationsphänomene, insbesondere Ausbeutung und unfaire Behandlung, anzugehen und um eine gemeinsame, grenzüberschreitende gewerkschaftliche Migrationspolitik zu entwickeln.

- Auf Reformen der Migrationspolitik in der EU und in den Mitgliedsstaaten bestehen und dazu Verhandlungen mit staatlichen Stellen aufnehmen, mit anderen Akteuren zusammenarbeiten und die Förderung spezifischer Kampagnen, Aktionen und Projekte einfordern.
- Mitgliedstaaten dazu zu drängen, den Status der durch die Richtlinie 109/2003 vorgesehenen langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen anzuerkennen, einschließlich der sich daraus ergebenden Rechte.

330. Besondere Aufmerksamkeit erfordern die Probleme der Flüchtlinge und Asylsuchenden und die Tragödien, die sich in den europäischen Ländern und vor allem im Mittelmeer ereignen. Der EGB hat dazu eine neue und wirksame Strategie entwickelt, und hat sich verpflichtet;

- Such- und Rettungsaktionen zu fördern, die wesentlich zur Vermeidung von Todesfällen auf See und an Grenzen beitragen, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Menschenhandel, zur Erhöhung der Zusammenarbeit mit den Herkunftsländern und zur Unterstützung humanitärer Programme, um das Leiden der durch Kriege, Hunger und Diktaturen betroffenen Bevölkerung zu lindern;
- europäische Solidarität einzufordern, um eine stärkere EU-Politik für die Anerkennung, Aufnahme und Ansiedlung von Flüchtlingen im Gebiet der Europäischen Union zu entwickeln, vor allem durch die Überarbeitung des bestehenden Rechtsrahmens (Dublin-Verordnung);
- die uneingeschränkte Achtung der Menschenrechte und eine faire Behandlung von Flüchtlingen und Asylsuchenden zu gewährleisten und Respektierung des EU-Rechts und internationaler Standards und Konventionen für Menschen, die versuchen illegal in EU-Gebiet zu gelangen und die deren Leben und körperlicher Unversehrtheit Vorrang gewähren.
- die Zusammenarbeit mit den Herkunfts- und Transitländern intensivieren, vor allem an den EU-Außengrenzen, aber auch mit den Beitrittsländern, um eine EU-Asylpolitik zu fördern und Ausbeutung und Illegalität zu verhindern.
- Zur Bekämpfung des internationalen Menschenhandels fordert der EGB die Wiedereröffnung legaler Routen, um in Mitgliedstaaten zu gelangen, und die Einrichtung humanitärer Korridore, wenn Menschen, die das Recht auf Asyl haben, schweren Risiken unterliegen.

Handels- und Außenbeziehungen als Instrumente für eine faire Globalisierung und die Achtung der Grundrechte

331. Der EGB besteht auf der strikten Anwendung der Bestimmungen des Vertrags von Lissabon, der festlegt, dass eine externe und internationale Handelspolitik der Union ihre Werte in der ganzen Welt fördern soll. Dazu gehören Demokratie und Frieden, Rechtsstaatlichkeit, die universelle Geltung und Unteilbarkeit der Menschenrechte und Grundfreiheiten, die Achtung der Menschenwürde, die Grundsätze von Gleichheit und Solidarität sowie die Achtung der Europäischen Charta der Menschenrechte, der UN-Charta und des Völkerrechts. Der EU-Besitzstand, kollektive Präferenzen und Regulierungspraktiken dürfen in keiner Weise von externen Handels- und Investitionsbeziehungen unterlaufen werden.

332. Der EGB hat konsequent einen fairen, durch multilaterale Institutionen geregelten Handel unterstützt und die enge Zusammenarbeit zwischen der Welthandelsorganisation (WTO) und der IAO gefordert. Vor kurzem hat die EU angesichts der ins Stocken geratenen Doha-Runde und der zunehmenden Zahl bilateraler Handelsabkommen eine Reihe von bi-regionalen und bilateralen Verhandlungen zu Handelsabkommen aufgenommen und zwar generell im Zusammenhang mit bereits bestehenden Assoziierungsvereinbarungen, Kooperationsverträgen oder strategischen Partnerschaften. Auch der EGB ist der Auffassung, dass Handels- und Investitionsabkommen Teil umfassenderer politischen Beziehungen sein sollten.
333. Solche Vereinbarungen sollten im öffentlichen Interesse, nicht aber im Interesse privater Investoren verhandelt werden und dürfen unter keinen Umständen das Recht der Mitgliedstaaten auf Regulierung untergraben. Der EGB widersetzt sich insbesondere der Aufnahme von Streitbeilegungsverfahren zwischen Investor und Staat (ISDS) - was ausländische Investoren privilegiert und auf die Privatisierung von Justiz hinausläuft, wie auch das Konzept der Negativliste (über alle Dienstleistungen, sofern nicht ausdrücklich ausgeschlossen), die Einbeziehung der öffentlichen Dienstleistungen in die Handelsvereinbarungen wie TTIP (USA) und CETA (Kanada). Der EGB fordert den Ausschluss von öffentlichen Dienstleistungen und die Aufnahme einer Positivliste in alle Handelsabkommen. Wir lehnen jede Absenkung europäischer Standards ab und bestehen darauf, dass politischer Spielraum erhalten werden muss und dass das Recht auf Regulierung nicht von undemokratischen Gremien wie das Gremium für regulatorische Kooperation eingeschränkt werden darf. Der EGB besteht darauf, dass alle EU-Handelsabkommen durchsetzbare Arbeitsschutzmaßnahmen umfassen müssen. Solche Schutzvorrichtungen, noch zu verbessernde Vereinbarungen mit den USA und Kanada, um ein weiteres Spektrum von IAO-Übereinkommen abzudecken. Das solle in Abkommen aufgenommen werden, die die EU abschließt, um verbindliche, wirksame Vorkehrungen zur Abschreckung vor Verstößen, unabhängig davon, ob sie handelsbezogen sind oder nicht.
334. Der EGB lehnt die CETA Vereinbarung ab, die unsere Bedingungen, vor allem durch die Aufnahme der ISDS, nicht erfüllt, und wir werden mit Nachdruck weiterhin jeglichen weiteren Schritten in Richtung Ratifizierung widersprechen. Der EGB wird die gleiche Position bei TTIP einnehmen. Wir werden weiterhin den Fortgang der Verhandlungen sorgfältig verfolgen und auf Verbesserungen drängen, um menschenwürdige Arbeitsplätze und Wachstum zu fördern und Arbeits-, Verbraucher-, Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsstandards durch Lobbyarbeit, Kampagnen und Verhandlungen, insbesondere in unserer Arbeit im Europäischen Parlament, zu gewährleisten. Wir rufen alle Mitgliedsorganisationen zur Unterstützung dieser Position auf nationaler Ebene auf.
335. Der EGB verlangt, dass internationale Handels- und Investitionsabkommen von EU und EFTA mit einer starken sozialen Dimension ausgestattet sind, menschenwürdige Arbeit und Löhne, nachhaltige Entwicklung und Umweltschutz fördern, die demokratische Regierungsführung und öffentliche Dienste sichern, ein hohes Maß an Regulierung der Finanzmärkte und die Umsetzung der Arbeitsnormen der IAO durch alle Vertragsparteien gewährleisten. Sämtliche solcher Vereinbarungen sollten durch Überwachung, Beschwerde- und Sanktionsmechanismen unter Beteiligung der Sozialpartner begleitet werden. Technische Zusammenarbeit sollte mit Unterstützung der IAO zur Verfügung gestellt werden.
336. Der EGB ist besorgt angesichts der Zurückhaltung der Kommission über die Anwendung von bereits bestehenden Durchsetzungsmechanismen, zum Beispiel im Allgemeinen Präferenzsystem, wenn eindeutige Vertragspartner internationale Verpflichtungen wie grundlegende IAO-Übereinkommen nicht einhalten.
337. Der EGB besteht auf Transparenz in allen Handels- und Investitionsverhandlungen, demokratischer Kontrolle durch das Europäische Parlament und der Anhörung der Sozialpartner und der Organisationen der Zivilgesellschaft. Politische Entscheidungen sollten bei keiner Vereinbarung durch den Einfluss demokratisch nicht legitimer Institutionen vorweggenommen werden, wie beispielsweise das Gremium für regulatorische Kooperation.
338. Der EGB insistiert darauf, dass die EU starken Handelsschutzinstrumente beibehält, die gezielt Beschränkungen wettbewerbswidriger Importe nach Europa festlegt, insbesondere dann, wenn die Importe von Arbeitnehmern produziert werden, die nicht durch internationale Standards geschützt werden.
339. Der EGB fordert, dass die EU-Entwicklungspolitik als Priorität den sozialen Dialog und menschenwürdige Arbeit in den Empfängerländern einschließlich in Schwellenländern, fördern sollte. Wir fordern die EU insgesamt und jeden einzelnen Mitgliedstaat dazu auf, das UN-Ziel der Verwendung von 0,7% des Bruttonationaleinkommens für die öffentliche Entwicklungshilfe zu erreichen. Die europäische Gewerkschaftsbewegung muss speziell in die Gestaltung dieser Politik als auch beim Zugang auf die zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel einbezogen werden.
340. Der EGB unterstützt Hilfe für Initiativen im Bereich des Handels als einen möglichen Weg zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung des Privatsektors in Entwicklungsländern. Auch der private Sektor in der EU kann stärker in die entwicklungspolitische Agenda eingebunden werden, solange das vorrangige Ziel die Förderung von Wirtschaftswachstum ist und die der Förderung von menschenwürdiger Arbeit in den Entwicklungsländern ist.
341. Der EGB erwartet und unterstützt die Entwicklung einer starken und geeinten EU-Außenpolitik auf der Grundlage der im Vertrag und in Übereinstimmung mit dem internationalen Recht festgelegten Grundsätze für Zusammenarbeit, Demokratie und Menschenrechte vollständig umsetzen und den Europäischen Auswärtigen Dienst (EAD) ganz dazu nutzen, um diese zu fördern. Der EGB erneuert seine Forderung, an den EU-Delegationen im Ausland Sozialreferenten einzusetzen.
342. Kriege und Verletzungen der Freiheit und Menschenrechte an unseren Grenzen untergraben weiterhin Frieden, Zusammenleben und die Sicherheit aller Menschen. Die humanitäre Notlage im Mittelmeer ist eine direkte Folge der vielen Kriege, die zu Todesfällen, beispielloser Gewalt und Flucht von Tausenden von Männern und Frauen, Verfolgung und Diskriminierung von ethnischen und religiösen Gruppen, und zu Terrorismus und internationaler Kriminalität geführt haben. Die Krise in der Ukraine hat nicht nur Tote und Gewalt gebracht, sondern unterstreicht auch die Notwendigkeit einer stärkeren europäischen Außenpolitik, die die Erhaltung von Frieden als absoluten Wert ins Zentrum rückt. Der EGB fordert europäische Initiativen zur Abrüstung und zu einer Kultur des Friedens und des Zusammenlebens auf.
343. Der EGB wird weiterhin mit dem IGB in seinen internationalen Aktivitäten kooperieren und regionale Kontakte fördern. Insbesondere wird er die Arbeit mit den Gewerkschaften auf dem gesamten europäischen Kontinent entwickeln und das europäische Sozialmodell fördern, indem er aktiv den Paneuropäischen Regionalrat (PERC) und subregionale Aktivitäten im Rahmen seiner Beteiligung an der Östlichen Partnerschaft unterstützt. Wir werden auch weiterhin die Gewerkschaften in den EU-Beitrittsländern mit Integrationsinitiativen unterstützen.
344. Der EGB wird unabhängige Gewerkschaftsbewegungen und sozialen Dialog in der Euromed-Region, vor allem in den palästinensischen Gebieten, in Zusammenarbeit mit dem Arabischen Gewerkschaftsbund und ACTRAV fördern und unterstützen. Der EGB wird proaktiv an der Überarbeitung der Europäischen Nachbarschaftspolitik teilnehmen, so dass dieses Instrument für eine wirksame gleichberechtigte Partnerschaft sorgt, die die wirklichen Bedürfnisse und Wünsche der Arbeitnehmer und Bürger in den betroffenen Ländern erfüllt. Der EGB wird Beziehungen zu Gewerkschaftsorganisationen in Afrika, insbesondere durch die Arbeit von IGB-AF und EU-AKP; in Nord- und Südamerika mit der TUCA und auf regionaler und sub-regionaler Ebene (Andengemeinschaft, Zentralamerika, Mercosur) sowie den USA und Kanada; und Asien mit dem IGB-AP, und insbesondere im Bemühen, die Arbeit des ASEM-Dialogforums zu entwickeln, aufrecht erhalten und entwickeln.
345. Der EGB wird seine Zusammenarbeit mit dem IGB fortsetzen - im Gewerkschaftsnetzwerk für die Entwicklungszusammenarbeit und mit dem Beratenden Gewerkschaftsausschuss bei der OECD (TUAC) insbesondere in Bezug auf die OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen (MNU), den OECD-Aktionsplan zur Bekämpfung der Gewinnverkürzung und Gewinnverlagerung (Base Erosion and Profit Shifting, BEPS) und die G20-Initiativen.
346. Der EGB wird mit Organisationen der Zivilgesellschaft in Initiativen zusammenarbeiten, um die EGB-Politik voranzubringen.

FORDERUNGEN UND VERPFLICHTUNGEN

347. Der EGB erwartet, dass die internationale Handels- und Entwicklungspolitik der EU Impulse setzen wird für Wachstum, die gerechte Verteilung von Wachstum und für gute Arbeit wird und die europäischen Werte weltweit voranbringen wird.
348. Der EGB fordert die Europäische Kommission auf, die Beteiligung der Gewerkschaften an der Politik der Europäischen Entwicklungszusammenarbeit zu verstärken. Das kann im Interessen gemeinsamer Ziele zu mehr Synergie mit und zwischen den nationalen Organisationen führen.
349. Der EGB wird sich bei Entwicklung und Verfolgung einer Politik für Frieden, Demokratie und Arbeitnehmerrechte in bestimmten Regionen und Ländern durch in diesem Programm dargelegten Grundsätzen leiten lassen. Wir werden auch weiterhin mit unseren Schwester-gewerkschaften weltweit zusammenarbeiten.

ANNEXE 1

EGB-Kongress: Dringlichkeitsanträge



- 1 Flüchtlingskrise in Europa p.72
- 2 Grundrechten in Spanien p.73
- 3 Nordirland p.74
- 4 Solidarität mit den griechischen ArbeitnehmerInnen p.74
- 5 Tisa p.75
- 6 Neuverhandlungsstrategie für das EU-Referendum im VK p.77
- 7 Betrieblicher Gesundheits- und Gefahrenschutz p.78
- 8 Solidarität mit den türkischen und kurdischen Journalisten, die Opfer der Repression sind p.79

ANNEXE 1:

EGB-KONGRESS: DRINGLICHKEITSANTRÄGE

1

FLÜCHTLINGSKRISE IN EUROPA

1. In den vergangenen Monaten hat es über die europäischen Grenzen einen massiven Zustrom von Menschen gegeben, die bei uns Schutz vor Krieg und Zerstörung in ihren eigenen Ländern suchen.
2. Viele dieser Asylsuchenden riskieren ihr Leben und das Leben ihrer Kinder auf der Suche nach friedlichen Lebensumständen, in denen sie als Menschen respektiert werden. Der EGB verurteilt nachdrücklich alle Maßnahmen, die die menschliche Würde, die Menschenrechte oder die körperliche Unversehrtheit dieser Menschen gefährden.
3. Die Hindernisse und Zäune, die in letzter Zeit errichtet wurden, haben sich als unwirksam erwiesen und bewirken lediglich, dass sich die Flüchtlingsströme einen anderen Weg suchen und Menschenschmuggler davon profitieren. Diesen Banden ist das Handwerk zu legen.
4. Wir beklagen den Tod von Asylsuchenden, die Europa über das Mittelmeer erreichen wollen, und wiederholen unsere Forderung, dass die Europäische Kommission weiterhin Such- und Rettungseinsätze durchführen soll, um den Flüchtlingen auf hoher See humanitäre Hilfe zukommen zu lassen.
5. Lange Schlangen vor den Asylbehörden, überfüllte Aufnahmelager und improvisierte Camps in vielen Teilen Europas zeigen, wie schlecht vorbereitet und unwillig die Länder sind, diese Krise zu bewältigen. Die Austeritätspolitik hat diese Probleme zusätzlich verschärft und die Bedingungen in den Ankunftsändern noch schwieriger gemacht.
6. Der EGB unterstützt die fundamentalen europäischen Werte wie Respekt vor dem menschlichen Leben und der Menschenwürde und bekämpft populistische und fremdenfeindliche Einstellungen. Das Eintreten für diese Werte muss in Form konkreter Maßnahmen erfolgen. Zu diesem Zweck ist eine echte Zusammenarbeit zwischen den EU-Mitgliedstaaten wichtig, die entsprechend dem Wortlaut und dem Geist der Verträge eine angemessene Anzahl von Flüchtlingen aufnehmen müssen.
7. Der EGB fordert eine proaktive europäische Asylpolitik, die international vereinbarte Schutzstandards beachtet, darunter auch das UN-Abkommen über die Rechtsstellung von Flüchtlingen von 1951 und das ergänzende Protokoll von 1967.
8. Die Dublin-Verordnung muss modifiziert werden. Neue Vereinbarungen sollten sicherstellen, dass die Betreuung der Asylsuchenden gerecht zwischen Mitgliedstaaten aufgeteilt wird und dass dabei weitgehend auf die Bedürfnisse der Asylsuchenden und die Wahl ihres bevorzugten Ziellandes Rücksicht genommen wird. Dabei sind - neben anderen Faktoren - Gemeinschaft, Sprache und Familie entscheidend.
9. Der EGB fordert ein schnell umzusetzendes Neuansiedlungsprogramm, das weit über die ursprünglich von der Europäischen Kommission vorgeschlagene Neuansiedlung von 20.000 Flüchtlingen aus Drittstaaten hinausgeht.
10. Die am 22. September angenommenen Beschlüsse des Rates sind zu begrüßen. Die Umverteilung von 160.000 Flüchtlingen kann zu einer sofortigen Entlastung von Ländern führen, die eine außerordentlich hohe Zahl von internationalen Schutzsuchenden aufnehmen. Darüber hinaus werden Finanzhilfen für Sonderagenturen der Vereinten Nationen ebenfalls den Millionen Menschen zugutekommen, die in Flüchtlingslagern unmittelbar an der Grenze der Konfliktzonen leben. Die vom Rat vereinbarten Maßnahmen stellen allerdings nur eine unvollständige Antwort auf die Herausforderungen dar, mit denen Europa konfrontiert wird, und sind weit von einer dauerhaften Lösung innerhalb einer echten europäischen Asylpolitik entfernt. Der EGB ermutigt die Mitgliedstaaten, weiterhin im Geiste konstruktiver Solidarität unter der Führung der europäischen Institutionen zusammenzuarbeiten. Der EGB verurteilt Regierungen, die gegenwärtig nicht an einer gemeinsamen Strategie zur Umverteilung der Asylsuchenden in Europa teilnehmen wollen.

11. Der EGB fordert eine effektivere Entwicklungszusammenarbeit mit den Herkunftsländern. Eine demokratische und wirtschaftliche Entwicklung ist entscheidend für die Beseitigung der eigentlichen Ursachen dieser massiven Wanderungsbewegungen von Menschen. Die EU muss einen wichtigen Beitrag zur Förderung dieses Entwicklungsprozesses leisten.
12. Die Agenda der Europäischen Kommission zur Bewältigung der Flüchtlingskrise kann sich angesichts des zunehmenden Ausmaßes dieses Problems als unzureichend erweisen, dies gilt besonders für die Situation auf den Ostbalkanrouten und im Mittelmeer. Hier muss mehr getan werden: Alle Menschen haben das Recht auf Schutz, wirtschaftliche Sicherheit, Religionsfreiheit, politische Freiheit und Zugang zu einem qualitativ hochwertigen Gesundheits- und Bildungswesen in einer Gesellschaft, die diese Freiheiten schützt. Die EU und ihre Mitgliedstaaten sollten dafür sorgen, dass es wieder ein adäquates Angebot an qualitativ hochwertigen öffentlichen Diensten für alle gibt. Priorität sollten dabei Dienstleistungen haben, die den sozialen Zusammenhalt sichern, z.B. Beschäftigung und Wohnen. Die Aufnahmeeinrichtungen und die Zentren für die Prüfung von Asylansprüchen müssen mit gut ausgebildeten Beschäftigten des öffentlichen Dienstes besetzt werden.
13. Mit ihren 60 Millionen Mitgliedern bleibt die europäische Gewerkschaftsbewegung ein Bollwerk gegen jede Form von Intoleranz und wird sich weiterhin für eine humanitäre Antwort auf diese humanitäre Krise einsetzen. Wo Flüchtlinge in der Lage sind zu arbeiten, werden die Gewerkschaften sie für sich gewinnen und sie vertreten. Wir werden mit Partnern zusammenarbeiten und denjenigen humanitäre Hilfe leisten, die keine Arbeit haben. Der EGB wird mit dem Internationalen Gewerkschaftsbund zusammenarbeiten, um auf eine Krise zu reagieren, die sowohl eine globale als auch eine europäische Dimension hat.

GRUNDRECHTEN IN SPANIEN

2

1. Vor fünf Jahren, am 29. September, haben die beiden großen spanischen Gewerkschaften CC.OO und UGT einen Generalstreik gegen das neoliberale Reformprogramm der spanischen Regierung organisiert. Am Dienstag, dem Eröffnungstag des EGB-Kongresses, waren die Auswirkungen der Wirtschaftskrise, die Arbeitsrechtsreformen und die Hexenjagd gegen 300 GewerkschafterInnen, die aufgrund der Ausübung ihres Streikrechts juristisch belangt werden, für die spanischen Beschäftigten nach wie vor schmerzhaft spürbar.
2. Darüber hinaus haben die spanischen Gerichte den Beginn der Verhandlungen gegen acht AIRBUS-GewerkschaftsvertreterInnen sowie die Urteile gegen fünf ARCELOR MITTAL-GewerkschaftsvertreterInnen aufgrund ihrer Beteiligung an Streikpostenkettens während der letzten beiden Generalstreiks in Spanien (2010 und 2012) bestätigt.
3. Das Streikrecht und die gewerkschaftlichen Freiheiten sind in Spanien bedroht.
4. Aus diesem Grund fordern IndustriAll Europe und die Industrieverbände von UGT und CC.OO sowie die Gewerkschaftsbünde UGT und CC.OO die Unterstützung des EGB-Kongresses bei seiner eindeutigen Verurteilung dieser Angriffe auf grundlegende Arbeitnehmerrechte.
5. Die Spanischen Industrieverbände und Gewerkschaftsbünde appellieren an die europäische Gewerkschaftsbewegung, sich der laufenden Kampagne Streiken ist kein Verbrechen anzuschließen und Entschließungen, Briefe und E-Mails mit der Forderung zu versenden, die Anklagen gegen die ArbeitnehmerInnen zurückzuziehen.
6. Die Verteidigung von Arbeitnehmerrechten ist kein Verbrechen, sondern unser Recht.

NORDIRLAND

1. Der Irish Congress of Trade Unions (ICTU) fordert diesen Kongress dringend auf, tätig zu werden und die politischen Parteien in Nordirland mit Unterstützung der britischen, irischen und US-amerikanischen Regierungen zu veranlassen, Wege aus der politischen Sackgasse in Nordirland zu finden.
2. Dieser Kongress unterstützt die dezentralen Verwaltungen von Nordirland und fordert, dass die an den Verhandlungen beteiligten Regierungen finanzielle Impulse geben, um den Weiterbestand der politischen Institutionen sicherzustellen.
3. Die Austeritätspolitik, die den BürgerInnen in Nordirland von der konservativen Regierung in Westminster aufgezwungen wird, ist eines der größten Hindernisse für die Überwindung der politischen Blockade. Nordirland ist nach wie vor eine Post-Konflikt-Gesellschaft, die von allen Regionen im Vereinigten Königreich die niedrigsten Investitionen, den geringsten Bildungsstand, die höchste Rate an psychischen Erkrankungen, eine um 70% höhere Selbstmordrate im Vergleich zu anderen Regionen, mehr Armut, höhere Sicherheitsausgaben und wirtschaftliche Untätigkeit aufweist.
4. Wenn in den Gesprächen, die in dieser Woche begonnen haben, keine politische Lösung gefunden wird, dürfte dies das Scheitern der politischen Institutionen bedeuten, und Nordirland würde direkt von Westminster aus regiert mit unvorstellbaren Folgen für die ArbeitnehmerInnen und BürgerInnen in Nordirland. Das Ergebnis wäre ein Wiedererstarken paramilitärischer Gruppierungen, der so genannten Dissidenten, die das politische Vakuum besetzen würden.
5. Die Gewerkschaftsbewegung auf der gesamten irischen Insel übernimmt gemeinsam mit anderen europäischen Gewerkschaftsverbänden in Europa eine wichtige Aufgabe innerhalb des Friedensprojekts. Ihre Rolle bei der Aufrechterhaltung der Einheit der Arbeiter unabhängig von politischer oder religiöser Ideologie hätte aber zu einem offenen Bürgerkrieg führen können.
6. Der Kongress beschließt die Unterstützung des ICTU bei der Weiterverfolgung des Friedensprojekts.

SOLIDARITÄT MIT DEN GRIECHISCHEN ARBEITNEHMERINNEN

In Anbetracht folgender Punkte

1. Griechenland und seine arbeitende Bevölkerung werden seit fünf Jahren mit einer sich zunehmend verschärfenden wirtschaftlichen, sozialen und politischen Krise konfrontiert als Folge immer neuer Runden von Maßnahmen der Austeritätspolitik und der Deregulierung des Arbeitsmarktes, die das Land in eine Abwärtsspirale von Rezession und nie gekannter Arbeitslosigkeit bei gleichzeitig zunehmender Armut und Ungleichheit geschickt hat.
2. Seit 2010 hat das rigorose Wirtschaftsreformprogramm der aus IWF, Europäischer Kommission und EZB bestehenden Troika, das ohne ordnungsgemäße demokratische Legitimität und Rechenschaftspflicht auf nationaler oder EU-Ebene von aufeinanderfolgenden Regierungen durchgeführt wurde, zu keinen Lösungen, sondern vielmehr zu einer negativen Entwicklung aller ökonomischen und sozialen Indikatoren geführt und die angekündigten Ziele komplett verfehlt. Stattdessen wurde die Schuldenlast des Landes jenseits jeder Tragfähigkeit und entgegen allen Prognosen der Troika erhöht.
3. Die weitere Umsetzung des dritten Memorandums, das vor kurzem von der Kreditgeber-Troika Griechenlands und der griechischen Regierung verabschiedet wurde, verlängert das alptraumhafte Troika-Szenario und führt zusätzlich zu den bisherigen Maßnahmen zu einem erneuten und noch drastischeren Kahlschlag als Folge einer noch härteren Austeritätspolitik mit Renten- und Lohnkürzungen, Steuererhöhungen, Entlassungen, umfassenden Privatisierungen im öffentlichen Sektor, Abbau von Sozialleistungen und neuen Angriffen auf Sozial- und Arbeitnehmerrechte.

Der EGB

4. Erklärt sich umfassend solidarisch mit den griechischen ArbeitnehmerInnen und ihrem anhaltenden Kampf gegen eine Politik, die nicht zu einer wirtschaftlichen Erholung führt, sondern statt dessen die griechischen ArbeitnehmerInnen und RentnerInnen dramatisch verarmen lässt, die griechische Jugend zu Arbeitslosigkeit und Migration verdammt, die produktive Infrastruktur des Landes und den sozialen Zusammenhalt zerstört und in der Gesellschaft zur Entstehung rassistischer und fremdenfeindlicher neonazistischer Strömungen geführt hat.
5. Fordert die Beendigung der Eingriffe des Staates, die zur Beendigung der Tarifautonomie, der Tarifvereinbarungen und des sozialen Dialogs geführt haben. Damit wird auch die Sozialpartnerschaft überflüssig, und es wird innerhalb der EU ein nicht akzeptabler Präzedenzfall geschaffen. Der EGB fordert die EU und die einzelstaatlichen Regierungen nachdrücklich auf, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um freie Tarifverhandlungen und die Autonomie der Sozialpartner zu garantieren sowie den Sozialdialog in Anwendung der EU-Verträge und nationalen Rechts zu garantieren. Wir verurteilen besonders die autoritären einseitigen Übergriffe der Regierung auf die Autonomie der Gewerkschaften sowie ihre Einschüchterung durch die Regierung. Wir fordern eine erneute angemessene Vertretung der Gewerkschaften in den Strukturen des Sozialdialogs.
6. Fordert gemeinsam mit den griechischen KollegInnen sozial vertretbare und tragfähige Lösungen, die die Gewerkschaften nicht als Teil des Problems, sondern als Teil der Lösung ansehen. Dies beinhaltet einen anderen Politik-Mix zur Unterstützung von Investitionen, nachhaltigem Wachstum und Beschäftigung, zur Sicherung von Einkommen, für eine gerechte und effektive Besteuerung und für eine stärkere regulierende Rolle des Staates, um den sozialen Zusammenhalt zu stützen und die Umwelt zu schützen.
7. Verpflichtet sich zusammen mit seinen Mitgliedsgewerkschaften Druck auf die nationalen Regierungen und die europäischen Institutionen auszuüben, um die wirtschaftlich und sozial destruktiven Forderungen des Memorandums umzukehren, vor allem die steuerlichen Einschränkungen, Privatisierungen und Eingriffe in Tarifverhandlungen. Wir fordern eine Schuldenumstrukturierung um nachhaltiges Wachstum zu sichern.

TiSA

1. Seit 2013 verhandelt die EU das Abkommen zum Handel mit Dienstleistungen (TiSA) plurilateral mit 23 anderen WTO-Mitgliedern. Zweck der Verhandlungen ist die weitere Liberalisierung des Handels mit Dienstleistungen durch ein internationales Abkommen, das weit über die derzeitigen Bestimmungen des allgemeinen Übereinkommens über den Handel mit Dienstleistungen (GATS) hinausgeht. Nach den Zielen des EU-Verhandlungsmandats soll dieses Abkommen „umfassend und ehrgeizig“ sein, „grundsätzlich für alle Sektoren und Erbringungsarten gelten“ und „den autonomen Liberalisierungsgrad der Vertragsparteien generell bindend gestalten“. Allerdings finden diese Verhandlungen absolut geheim und hinter geschlossenen Türen statt.
2. Anfang Juni und Juli 2015 hat WikiLeaks jedoch die bisher umfassendste Zusammenstellung geheimer TiSA-Verhandlungsunterlagen veröffentlicht und damit zum ersten Mal den vollen Umfang des geplanten Abkommens offengelegt. Die zugespielten Unterlagen enthielten den Kerntext dieses neuen Abkommens und mehrere Anlagen über innerstaatliche Regelung, Freizügigkeit der Arbeitnehmer und spezielle Sektoren wie Luft- und Seeverkehrsdienstleistungen. Aus einer ersten Analyse dieser Texte geht eindeutig hervor, dass TiSA erhebliche negative Folgen für die Arbeits- und Lebensbedingungen großer Teile der Bevölkerung einschließlich der ArbeitnehmerInnen in Europa haben könnte.
3. Allem Anschein nach sollen die so genannten Sperrklinken-Klausel (Ratchet-Klausel) und die Stillhalteklausele in TiSA zur Anwendung kommen. Damit würde ein bestimmtes Ausmaß an Liberalisierung unumkehrbar gemacht und der öffentlich-politische Raum lediglich zum Gegenstand einer ständig weiter um sich greifenden Liberalisierung werden. In Sektoren, die von diesen Klauseln betroffen wären, gäbe es infolge von TiSA keine Möglichkeiten mehr für eine Rückkehr zu einem moderateren Maß der Liberalisierung. Die Rekommunalisierung von Dienstleistungen im allgemeinen Interesse, die in den vergangenen Jahren zu beobachten war, gehörte nicht mehr zu den Wahlmöglichkeiten einer demokratisch gewählten Regierung. Sollte der so genannte Meistbegünstigungsgrundsatz in den Kerntext aufgenommen werden, könnte über die Hintertür anderer Handelsabkommen wie CETA oder TTIP auch für TiSA der ISDS-Mechanismus (Investor-Staats-Schiedsverfahren) zur Geltung kommen. Aktuelle Informationsquellen

bestätigen sogar einen möglichen Anhang über die Erleichterung der Patientenmobilität, über den zurzeit von den TiSA-VerhandlungsführerInnen gesprochen wird - trotz der im Februar 2015 von der Handelskommissarin Malmström als Reaktion auf das öffentlich gemachte Konzeptpapier der türkischen Partei gegebenen Zusage, dass „ich unter keinen Umständen jemals ein Handelsabkommen vorschlagen würde, das Regelungen über die Übertragbarkeit der Krankenversicherung enthält.“

4. Eines der wichtigsten Themen der TiSA-Verhandlungen sind die so genannten Anforderungen an die innerstaatliche Regulierung, die sich unmittelbar auf wichtige Vorschriften zur Garantie von Mindestnormen beziehen. Die vor kurzem zugespielten Verhandlungsunterlagen zeigen, dass die Regulierungen den TiSA-Bestimmungen entsprechen müssen selbst dann, wenn sie nicht-diskriminierend sind und dazu dienen, grundlegende kulturelle, soziale oder ökologische Rechte zu garantieren. Ebenso müssen Regulierungen einer so genannten Erforderlichkeitsprüfung unterzogen werden zum Nachweis, dass sie „nicht belastender als notwendig sind“. Das Ziel besteht hier in der Einschränkung der Regulierungshoheit von Regierungen mit der potenziellen Folge einer Aushebelung von Arbeits-, Sozial-, Umwelt- und Verbraucherschutznormen. Dies hätte zum Beispiel auch Auswirkungen auf Finanzdienstleistungen, wobei hier angesichts der Folgen der globalen Finanzkrise die Durchsetzung strengerer Normen besonders wichtig wäre. Die Verhandlungsunterlagen offenbaren aber, dass es unter TiSA eine noch umfassendere Liberalisierung der Finanzmärkte geben soll. Der vor kurzem erfolgte offizielle Ausstieg Uruguays und Paraguays aus den TiSA-Verhandlungen Anfang September kann als weiteres Indiz dafür gewertet werden, dass Staaten diese Risiken zu erkennen beginnen und zunehmend öffentlichem Druck ausgesetzt sind.

5. **Im Licht dieser alarmierenden aktuellen Veröffentlichungen und vor dem Hintergrund der zurzeit vom Europäischen Parlament erarbeiteten Empfehlungen zu TiSA fordert der EGB-Kongress nachdrücklich die Berücksichtigung folgender Aspekte in den TiSA-Verhandlungen:**

- Die Verhandlungen dürfen nicht im Geheimen stattfinden. Die Verhandlungsunterlagen müssen veröffentlicht werden, damit die Allgemeinheit und die Zivilgesellschaft rechtzeitig informiert werden können. Wir fordern das höchstmögliche Maß an Transparenz sowie die Beteiligung des Europäischen Parlaments, der nationalen Parlamente, der Sozialpartner und der Organisationen der Zivilgesellschaft.
- Es muss mit allen Mitteln versucht werden, öffentliche Dienste zu schützen. Es darf insbesondere kein Druck ausgeübt werden, um öffentliche Dienste zu liberalisieren oder zu privatisieren. Ebenfalls darf die teilweise oder vollständige Rekommunalisierung privatisierter öffentlicher Dienste nicht durch Ratchet- oder Stillhaltekláuseln verhindert werden. Öffentliche Dienste wie die Gesundheitsversorgung, Sozialdienste, Bildung, Wasser- und Abwasserwirtschaft müssen deshalb aus dem Geltungsbereich aller Handelsabkommen ausgeschlossen werden; diese Ausnahme muss unabhängig davon gelten, wie diese Dienstleistungen erbracht und finanziert werden. Aus diesem Grund fordern wir die Europäische Kommission auf, den Negativ- oder Hybridlisten-Ansatz für alle Handelsabkommen offen abzulehnen.
- Unter keinen Umständen sollten Regulierungsmöglichkeiten eingeschränkt werden, wenn dies zur Absenkung von nationalen Arbeits-, Sozial-, Umwelt- und Verbraucherschutzstandards führt. Die Regulierungshoheit der Mitgliedstaaten darf nicht beeinträchtigt werden. Bei einer Entscheidung zwischen zwei Dienstleistungen mit dem gleichen Zweck müssen die Mitgliedstaaten die Möglichkeit haben, sich für die Dienstleistung zu entscheiden, die unter Einhaltung von Arbeitsnormen erbracht wird.
- Einschränkungen bei der Einführung neuer Aufsichtsvorschriften und die weitere Liberalisierung der Finanzmärkte können nicht akzeptiert werden. Die weitere Liberalisierung der Finanzmärkte ist nur dann annehmbar, wenn die Regierungen das Recht behalten, bei einer Finanzkrise umfassend zu intervenieren und internationale Finanzströme zu begrenzen, um Währungskrisen zu vermeiden. Die Finanzkrise hat gezeigt, dass nicht eine weitere Liberalisierung und Deregulierung der richtige Weg ist, sondern dass die Regierungen die Finanzmärkte wieder mit Vorschriften und Regulierungen kontrollieren müssen.
- Europäische Datenschutzstandards, wie sie in der geplanten EU-Datenschutz-Grundverordnung vorgesehen sind, dürfen nicht beeinträchtigt werden. Die Datenerfassung durch ausländische Unternehmen muss deshalb In-situ und in Anwendung örtlicher Datenschutzgesetze erfolgen.
- Die Einführung einer zeitlich befristeten Freizügigkeit für ausländische Arbeitskräfte darf auf keinen Fall die Möglichkeit eröffnen, die Arbeits- und Sozialrechte und die Tarifvereinbarungen im Aufnahmeland zu unterlaufen; die Pflicht einer vorherigen Arbeitsmarktprüfung ist beizubehalten. Mögliche Verhandlungen zum Modus 4 müssen an eine funktionierende grenzüberschreitende Zusammenarbeit von Verwaltung

und Justiz in arbeitsrechtlichen Fragen gebunden sein; dies ist die Voraussetzung für die Garantie der vollständigen Einhaltung tarifvertraglich vereinbarter Löhne und Arbeitsbedingungen. Es muss möglich sein, gegen Vertragsparteien bei mangelnder Durchsetzung Streitschlichtungsverfahren anzustrengen und Sanktionen zu verhängen.

- Alle in TiSA vorgesehenen Streitschlichtungsverfahren (auch, wenn sie nur vorübergehend vor einer möglichen Multilateralisierung des Abkommens innerhalb der WTO greifen) müssen die derzeitige Kritik an ISDS berücksichtigen und dürfen insbesondere privaten Investoren nicht das Privileg einräumen, demokratisch beschlossene Politik anzufechten, ohne dass gleichzeitig starke Sozialklauseln vorhanden sind, mit denen ein Verstoß gegen internationale Arbeitsnormen effektiv bestraft werden kann.

6. Falls TiSA diesen Forderungen nicht entspricht, fordert der EGB die Ablehnung dieses Abkommens.

NEUVERHANDLUNGSSTRATEGIE FÜR DAS EU-REFERENDUM IM VK

6

1. Der Kongress stellt fest, dass in Großbritannien innerhalb der nächsten zwei Jahre ein Referendum über die weitere Mitgliedschaft Großbritanniens in der Europäischen Union stattfinden wird. Die britische Regierung will aktuell eine Neuverhandlung der Beziehungen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich, und der britische Premierminister wird dieses Thema auf dem EU-Gipfel im Oktober zur Sprache bringen.
2. Während die britische Gewerkschaftsbewegung eine Europäische Union unterstützt, die zu wirtschaftlichem Wohlstand auf der Grundlage von sozialer Gerechtigkeit, Bürger- und Menschenrechten, Gleichstellung und Rechten bei der Arbeit führt, will die britische Regierung den Abbau oder besser noch die Abschaffung EU-weiter sozialer Schutzmechanismen nicht nur in Großbritannien, sondern möglichst in der EU insgesamt. Konzessionen an die britische Regierung zum gegenwärtigen Zeitpunkt werden nur dazu führen, dass die in vielen EU-Mitgliedstaaten vorherrschende neoliberale Ideologie weiter die Oberhand gewinnt und unweigerlich das historisch bedingte hohe Ansehen der EU bei der Arbeiterbewegung beeinträchtigen würde. Vor dem Hintergrund einer sich verschärfenden Krise in Griechenland, die zu einer aufgezwungenen Ökonomisierung unserer öffentlichen Dienste und zu einer Außerkraftsetzung der von demokratisch gewählten Regierungen definierten Positionen öffentlicher Politik führt, muss die EU sich gegen alle Versuche einer weiteren Entfremdung der arbeitenden Bevölkerung wehren.
3. Der Schutz von Frauen und berufstätigen Eltern sowie von Teilzeit-, und Leiharbeitskräften; der Schutz gegen Entlassungen und das Recht auf Anhörung und Unterrichtung sowie eine Reihe von Rechten im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einschließlich der Begrenzung von Überstunden sowie das Recht auf eine ausgewogene Work-Life-Balance stehen auf dem Spiel. Der Kongress lehnt entschieden alle Versuche des britischen Premierministers ab, den Neuverhandlungsprozess zu nutzen, um die Arbeitnehmerrechte zu unterlaufen, das Migrationsthema gegen die Arbeitnehmerschaft zu instrumentalisieren und ein Europa zu fördern, das lediglich den Interessen der Finanz- und Wirtschaftselite dient.
4. Der Kongress ist der Meinung, dass die Versuche konservativer Kreise, eine „Opt-Out“-Regelung für den EU-weiten Schutz britischer Arbeitskräfte und damit eine Einschränkung von Rechten zu erreichen (hier sind besonders die Arbeitszeitrichtlinie und die Leiharbeitnehmerrichtlinie zu nennen), sowie die Durchsetzung eines Moratoriums in Bezug auf zukünftige Beschäftigungsansprüche falsch und kontraproduktiv sind. Die ArbeitnehmerInnen in Großbritannien werden mit der Aussicht auf ein Europa, das auf prekären Arbeitsverhältnissen und einer Arbeitsflexibilität nach den Bedingungen der Arbeitgeber beruht, wenig Begeisterung für eine Abstimmung aufbringen und - falls sie doch an dem Referendum teilnehmen - erst recht nicht für den Verbleib in der Europäischen Union stimmen.
5. Die Versuche der britischen Regierung, Leistungen für MigrantInnen aus anderen Teilen Europas zu beschränken, wäre der Auftakt für einen Angriff auf die Gehaltsergänzungsleistungen aller ArbeitnehmerInnen sowohl in Großbritannien als auch in der EU. Einige Arbeitgeber werden immer versuchen, neu in den Arbeitsmarkt eintretende Personen zu instrumentalisieren und niedrigere Löhne zu zahlen. Wir sind der Meinung, dass Europa hier mit positivem Beispiel vorangehen und die Ausbeutung verhindern muss, indem ein Kernkatalog EU-weiter Grundrechte und Arbeitsnormen erstellt wird einschließlich des Rechts auf Tarifverhandlungen und des Schutzes und der Durchsetzung von Tarifverträgen. Der Kongress ist der Überzeugung, dass die einzige effektive und akzeptable Möglichkeit, Vorbehalte gegen die Freizügigkeit auszuräumen, darin besteht, ArbeitnehmerInnen den

sicheren Schutz vor Ausbeutung und Lohnunterbietung zu gewährleisten, den Gewerkschaften und das nachdrücklich durchgesetzte Recht auf menschenwürdige Arbeit bieten würden, ergänzt durch einen besseren Zugang zu öffentlichen Diensten und Wohnungen. Die Verwendung von EU-Mitteln muss den Migrationsbewegungen folgen, damit Dienstleistungen entsprechend den demographischen Veränderungen angepasst werden können.

6. Seit Bekanntgabe der Pläne der britischen Regierung für das EU-Referendum hat der TUC im Rahmen seiner Lobby- und Kampagnenarbeit immer wieder die Agenda der Regierung gegen die Arbeitnehmerrechte kritisiert; gegenüber den Arbeitgebern Druck aufgebaut, einen umfassenden Schutz von Arbeitnehmerrechten als Gegenleistung für den Zugang zum Binnenmarkt zu akzeptieren; und die anderen europäischen Regierungen davon zu überzeugen versucht, die Agenda eines Abbaus von Rechten der arbeitenden Bevölkerung einschließlich der Freizügigkeit abzulehnen, die der britische Premierminister mehr oder weniger ungeniert propagiert.
7. Der Kongress begrüßt die vom EGB und seinen Mitgliedern bisher in solidarischer Weise und in ihren eigenen Interessen unternommenen Initiativen, der Politik verständlich zu machen, dass keinerlei Entgegenkommen die euroskeptischen HinterbänklerInnen des Premierministers oder die UKIP zufriedenstellen wird und dass ein solches Entgegenkommen außerdem die Unterstützung für die Europäische Union in anderen Ländern unterlaufen würde.
8. Der Kongress sieht sich in der Pflicht, weiterhin Kampagnen- und Lobbyarbeit gegen die Versuche der britischen Regierung zu unternehmen, das soziale Europa weiter zu torpedieren.
9. Der Kongress stimmt zu, dass der EGB weiterhin eng mit dem TUC, den europäischen Gewerkschaftsverbänden und den nationalen Mitgliedern zusammenarbeitet, um Regierungen, die Mitglieder des Europäischen Parlaments und die Arbeitgeber in Europa dazu zu bewegen, die Versuche der britischen Regierung zurückzuweisen, die Arbeitnehmerrechte auf Ebene des VK oder der EU einzuschränken.
10. Die ArbeitnehmerInnen werden kein Europa unterstützen und mittragen, das die Lage der arbeitenden Bevölkerung und der Zivilgesellschaft nicht schützt und verbessert und das Handelsabkommen wie TTIP und CETA hinter verschlossenen Türen verhandeln will, ohne die Werte oder Bedürfnisse der europäischen BürgerInnen zu berücksichtigen, oder das lediglich die Partikularinteressen globaler Konzerne und des Finanzkapitals bedient.

7

BETRIEBLICHER GESUNDHEITS- UND GEFAHRENSCHUTZ

1. In einem gesunden und sicheren Umfeld zu arbeiten, ist ein grundlegendes Menschenrecht. Das Leben und die Gesundheit der Arbeitnehmer darf nicht durch Arbeit in Gefahr geraten.
2. Der EGB-Kongress verurteilt Versuche, den Gesetzesrahmen des betrieblichen Gesundheits- und Gefahrenschutzes in Frage zu stellen und die Standards des Gesundheits- und Gefahrenschutzes als nutzlose Bürokratie oder als "eine der größten Lasten der EU-Gesetzgebung" zu definieren.
3. Der Kongress ist außerordentlich besorgt, dass diese Taktik bestehende Gesetzgebung in Frage zu stellen, seine Weiterentwicklung verhindert hat und die Empfehlungen der Sozialpartner verzögert wurden. Mehrere Gesetzesvorschläge, auch jene, die von Arbeitgebern und Arbeitnehmern unterstützt werden, (z.B. ein Vorschlag in Bezug auf krebseregende und erbgutverändernde Substanzen, das Abkommen der Coiffeure) sind blockiert worden.
4. Darum begrüßt der Kongress die Stellungnahme, die vom tripartiten Begleitausschuss zu betrieblichem Gesundheits- und Gefahrenschutz am 24. September 2015 abgegeben und einstimmig von den Vertretern der Regierungen, der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer der 28 Mitgliedsstaaten angenommen worden ist.
5. Wir unterstützen die Feststellung des Ausschusses, dass "keine Notwendigkeit für eine vollständige Anpassung des Systems des Gesundheits- und Gefahrenschutz am Arbeitsplatz besteht. Die derzeitige Struktur mit einer Rahmenrichtlinie und individuellen Richtlinien sollte beibehalten werden".

6. Der Kongress ruft die EU-Kommission dazu auf, diese Stellungnahme zu respektieren und

- Endlose Analysen, Anpassungen und Diskussionen zu stoppen zur Gesetzgebung zum Gesundheits- und Gefahrenschutzes unter dem Vorwand, bürokratische Hürden abzubauen.
- Eine ambitionierte Strategie auf europäischer Ebene und Aktionen zu definieren, angesichts der sich verschlechternden Arbeitsbedingungen in Europa, durch die Bekämpfung psychosozialer Risiken und der großen Anzahl an Muskel- und Skeletterkrankungen sowie die Anerkennung nicht sichtbarer Krankheiten am Arbeitsplatz. Ein besonderes Augenmerk sollte dabei auf den prekären Arbeitsbedingungen der Männer und Frauen liegen und auf die Verstärkung der Rolle der Delegierten des Gesundheits- und Gefahrenschutz.
- Sicherzustellen, dass Gesetzgebung zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz alle Arbeitnehmer einschließlich unabhängig von der Unternehmensgröße.
- Ein eigenes Regelwerk und Maßnahmen zur Beseitigung der arbeitsbezogenen Krebskrankheiten in Europa zu ergreifen und mit internationalen Institutionen zusammenzuarbeiten, um diese arbeitsbezogenen Krebserkrankungen zu beseitigen. Prioritär sollten die europäischen Grenzwerte für die 50 krebseregendsten und höchst erbgutverändernden Substanzen, die am Arbeitsplatz benutzt werden, gestärkt werden sowie die bestehenden nationalen Standards auf höchster europäischer Ebene zu harmonisieren.

SOLIDARITÉ AVEC LES JOURNALISTES TURCS ET KURDES VICTIMES DE LA RÉPRESSION.

8

1. 1. Für die Meinungsfreiheit.
2. Seit mehreren Jahren sind Journalisten, Gewerkschafter und Pressemitarbeiter in der Türkei Opfer von Unterdrückung seitens der Behörden dieses Landes, das ein Beitrittskandidat der Europäischen Union ist. Immer wieder werden Journalisten und Gewerkschafter festgenommen, inhaftiert oder sind Opfer von Gewalt, Zensur, Entlassungsandrohungen, Beschimpfungen und Verweigerung der Akkreditierung. Laufend werden Prozesse gegen zahlreiche Journalisten geführt.
3. Zudem üben die Machthaber kontinuierlich unzulässigen Druck auf unsere Kolleginnen und Kollegen von der TGS, der Gewerkschaft der Journalisten in der Türkei, aus, die sich dafür einsetzt, die Interessen ihrer türkischen und kurdischen Kolleginnen und Kollegen, die Opfer dieser Repression sind, zu wahren.
4. Die Meinungsfreiheit steht im Visier dieser repressiven Politik, mit der versucht wird, eine Mauer des Schweigens zu errichten, insbesondere was Informationen zur Lage der kurdischen Bevölkerung, zu den Korruptionsaffären der herrschenden politischen Klasse, zur Haltung gegenüber den Kriegen in den Nachbarregionen oder zur Strategie zur Bekämpfung der Terrornetze betrifft.
5. Das extrem repressive Klima gegenüber Journalisten und Medien in der derzeitigen Wahlperiode im Vorfeld der am 1. November 2015 stattfindenden Parlamentswahlen rechtfertigt die Dringlichkeit dieses Antrags. Die Räumlichkeiten der Tageszeitung Hürriyet wurden zweimal von Sympathisanten der Regierungspartei belagert. Die Journalisten der Tageszeitung Zaman werden von den Leitern öffentlicher Einrichtungen regelmäßig beleidigt und eingeschüchtert. Gegen die Journalisten der Tageszeitung Cumhuriyet wurden in den letzten sechs Monaten 25 neue Prozesse angestrengt und drei ausländische Pressekorrespondenten wurden innerhalb den letzten zwei Wochen aus der Türkei ausgewiesen.
6. Erst vor ein paar Tagen, am 28. September 2015, hat die türkische Polizei brutal und ohne entsprechenden richterlichen Befehl die Räumlichkeiten der kurdischen Tageszeitung Azadiya Welat und der kurdischen Presseagentur DIHA in Diyarbakir gestürmt und 32 Journalisten und Medienbeschäftigte vorübergehend festgenommen. Die Journalisten wurden über sieben Stunden lang festgehalten und befragt, bevor sie wieder auf freien Fuß gesetzt wurden.

7. Der Internationale Journalistenverband (IJF, 600.000 Mitglieder weltweit) und der Europäische Journalistenverband (EFJ, über 320.000 Mitglieder in 40 Ländern) kämpfen seit fünf Jahren solidarisch an der Seite der TGS mit den Journalisten und Menschenrechtsverteidigern.
8. Mitte September hielten der IJF und der EFJ in Istanbul eine internationale Konferenz über Fragen der Pressefreiheit und der Arbeitnehmerrechte in der Türkei ab, wobei sie die neuen Angriffe der türkischen Regierung auf die Grundfreiheiten verurteilten und die Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer forderten. Die Teilnehmer bekräftigten auch das Recht auf Information der Öffentlichkeit.
9. In einem Brief vom 25. September 2015 an Präsident Recep Tayyip Erdoğan haben unsere Organisationen und mehrere europäische und internationale Verbände die derzeitige Bedrohung der Presse- und Meinungsfreiheit der Medien und der Journalisten und die zunehmende Zensur im Vorfeld der bevorstehenden Wahlen in der Türkei angeprangert.
10. Angesichts dieser Zustände bekundet der EGB-Kongress, der vom 29. September bis 2. Oktober 2015 in Paris zusammentritt, seine uneingeschränkte Solidarität mit den Journalisten, Mitarbeitern und freien Mitarbeitern der Medien in der Türkei sowie auch mit den Mitgliedern der Gewerkschaft TGS.
11. Der EGB-Kongress fordert die türkischen Behörden auf, die 21 immer noch inhaftierten Journalisten freizulassen, sämtliche mit „Beleidigung des Präsidenten“ begründeten repressiven Strafverfolgungsmaßnahmen einzustellen, das Akkreditierungssystem abzuschaffen, die von den türkischen Telekommunikationsbehörden auferlegten geografischen Blockaden von Informations-Webseiten aufzuheben und die Reform der Kommission für Pressekarten zurückzunehmen. Die Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Information der Öffentlichkeit und die Pressefreiheit müssen gewahrt werden.
12. Der EGB fordert die türkische Regierung nachdrücklich auf, die Unterdrückung türkischer und kurdischer Journalisten einzustellen.
13. Keine Demokratie ohne Pressefreiheit. de la presse et les droits du travail en Turquie pour condamner les nouvelles attaques du gouvernement turc contre les libertés et réclamer une liberté d'association des travailleurs. Les participants ont également réaffirmé le droit à l'information de l'opinion publique.



ANNEXE 2

Verbesserung des Geschlechtergleichgewichts im EGB

ANNEXE 2: VERBESSERUNG DES GESCHLECHTERGLEICHGEWICHTS IM EGB

VERABSCHIEDET AUF DEM KONGRESS IN PARIS AM 30. SEPTEMBER 2015

EINLEITUNG

Gestützt auf die vorgelegte Satzungsänderung des TUC zur Erhöhung des Frauenanteils in den Satzungsorganen des EGB und im Wesentlichen getragen von den Grundsätzen, wievom Exekutivausschuss im Juni 2014 verabschiedet;

gestützt auf die vom Kongress in Athen 2011 verabschiedete diskriminierende Vorschrift, die festlegt, dass beide Geschlechter mit einem Anteil zwischen 40 % und 60 % in den EGB-Satzungsorganen vertreten sein sollten, und die zur Vorlage von Maßnahmen aufruft, um ein Gleichgewicht zwischen Männern und Frauen im EGB sicherzustellen;

erteilt der zwischen dem 29. September und 2. Oktober 2015 in Paris tagende EGB-Kongress dem neuen Sekretariat das Mandat, eine Neufassung der vorgeschlagenen Satzungsänderungen vorzunehmen und auf der nächsten EGB-Halbzeitkonferenz Vorschläge zu unterbreiten;
und bittet die Halbzeitkonferenz neuen Änderungen zuzustimmen.
Mitgliedsorganisationen verpflichten sich, diese Änderungen, wenn sie anwendbar werden, in ihren Nominierungen für den Kongress 2019, vor der förmlichen Verabschiedung durch diesen Kongress umzusetzen,.



The ETUC is the voice of workers and represents 45 million members from 89 trade union organisations in 39 European countries, plus 10 European Trade Union Federations.



WWW.ETUC.ORG

5, Bld du Roi Albert II - B- 1210 Brussels
Tel. 00-32-2/224 04 11
Fax 00-32-2/224 04 54/55