

stellungnahme



des Deutschen Gewerkschaftsbundes

im Rahmen der Konsultation der Europäischen Kommission über
eine europäische Säule sozialer Rechte

(Mitteilung der Europäischen Kommission zur „Einleitung einer Konsultation über eine
europäische Säule sozialer Rechte“ (COM(2016) 127 final) sowie zugehöriger Anhang
„Erster vorläufiger Entwurf einer europäischen Säule sozialer Rechte“ (COM(2016) 127
final – ANNEX 1) vom 08.03.2016)

01.11.2016

Thomas Fischer

Abteilungsleiter
Grundsatzangelegenheiten und
Gesellschaftspolitik

thomas.fischer@dgb.de

Telefon: 030 24060-280
Telefax: 030 24060-95280

GEG/tfi

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de

GLIEDERUNG

1.	Zusammenfassende Bewertung des DGB	3
2.	Zentrale Handlungsfelder für die Weiterentwicklung des sozialen EU-Acquis aus Sicht des DGB	7
2.1	Gute Arbeit	7
2.1.1	Ein modernes europäisches Arbeitsrecht	8
2.1.2	Mitbestimmung und Arbeitnehmerbeteiligung	10
2.1.3	Arbeits- und Gesundheitsschutz	11
2.1.4	Arbeitszeitpolitik	12
2.1.5	Mobilität der Beschäftigten in der EU	13
2.1.6	Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	15
2.2	Starke Tarifsysteme und Sozialpartner, gerechte Löhne	16
2.2.1	Tarifsysteme	16
2.2.2	Mindestlohnpolitik	17
2.2.3	Sozialer Dialog	18
2.3	Sichere Übergänge	18
2.3.1	Weiterbildung, Qualifizierung und Skills	19
2.3.2	Jugendpolitik	20
2.4	Besserer Sozialschutz	21
2.4.1	Armutsbekämpfung	21
2.4.2	Rente und betriebliche Altersversorgung	22
2.4.3	Gesundheitsversorgung und Krankenleistungen	22
2.4.4	Langzeitpflege	23
2.4.5	Daseinsvorsorge	23
3.	Fazit	24

1. Zusammenfassende Bewertung des DGB

Mit ihrer Mitteilung COM(2016) 127 final vom 08.03.2016 hat die Europäische Kommission eine breit angelegte öffentliche online-Konsultation zu einer „europäischen Säule sozialer Rechte“ (ESSR) eingeleitet, die zum 31.12.2016 abgeschlossen wird. Die Säule soll wesentlich dazu beitragen, das von Kommissionspräsident Juncker in seiner Antrittsrede vor dem Europäischen Parlament im Oktober 2014 verkündete Ziel eines sozialen „triple-A“ für Europa zu erreichen.

Grundsätzlich begrüßt der DGB die Initiative der Kommission, mit der ESSR die soziale Aufwärtskonvergenz in der Europäischen Union und der Eurozone zu fördern. Zurecht weist die Kommission in diesem Zusammenhang darauf hin, dass unsere Gesellschaft und Arbeitswelt tiefgreifenden Veränderungen ausgesetzt sind, welche die Frage aufwerfen, wie anpassungsbedürftig der soziale Besitzstand (Acquis) der EU und die Beschäftigungs- und Sozialsysteme der Mitgliedstaaten sind. Zu diesen zentralen Zukunftsherausforderungen zählen vor allem neue Familienstrukturen und Arbeitsformen, zunehmende Ungleichheiten, der demographische Wandel und technologische Innovationen, insbesondere die Digitalisierung der Wirtschaft. Der DGB ist überzeugt, dass vor diesem Hintergrund eine Weiterentwicklung der sozialen Dimension Europas, bei der der Mensch – anstelle der Märkte – im Vordergrund steht, entschieden dazu beitragen kann, das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in die EU wiederherzustellen. Dafür ist ein grundlegender Wechsel in der europäischen Wirtschafts- Beschäftigungs- und Sozialpolitik notwendig.

Gemessen an der aktuellen politischen Lage der Union nach dem „Brexit-Referendum“ vom Juni 2016 und an dem Anspruch, ein „triple-A“-Rating für das soziale Europa zu erreichen, greifen die Kommissionsüberlegungen zu einer europäischen Säule sozialer Rechte in vielen Punkten allerdings entschieden zu kurz oder sie weisen in die falsche Richtung. Die Referendumsentscheidung der Briten gegen eine EU-Mitgliedschaft ihres Landes ist Ausdruck des massiven Vertrauensverlusts in eine Union, in der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keinen Schutz gegen sinkende Lebensstandards, niedrige Reallöhne, prekäre Arbeit und schlechte Arbeitsbedingungen finden.

Statt hierauf mit einer entschlossenen Initiative zur Stärkung verbindlicher sozialer Rechte und des sozialen Acquis der EU zu antworten, präsentiert die Kommission eine Mitteilung, die es dabei belässt, allgemeine Prinzipien und kraftlose Empfehlungen zu formulieren, und dabei unbeirrbar an der fehlgeleiteten Deregulierungsagenda ihres Programms zur besseren Rechtsetzung und von REFIT festhält. Der DGB hält diesen Ansatz für unzureichend und vertritt die Auffassung, dass das Ziel sozialer Aufwärtskonvergenz in der EU und der Eurozone nur durch eine Stärkung des Besitzstands an sozialen Rechten auf europäischer Ebene erreicht werden kann.

De DGB sieht in der Kommissionsinitiative für eine europäische Säule Sozialer Rechte eine wichtige Chance, mit einem ambitionierten Konzept den jahrelangen sozialen Stillstand und Rückschritt in der EU zu überwinden. Insbesondere als Antwort auf die neuen Heraus-

forderungen muss hierfür einerseits eine konsequente Durch- und Umsetzung des bestehenden Acquis gewährleistet und andererseits seine Erweiterung durch den Ausbau bestehender Mindeststandards und die Schaffung neuer verbindlicher Rechte vorangetrieben werden. Dass ein solcher rechtsbasierter Ansatz möglich ist, belegt eine Studie, die jüngst beim Europäischen Gewerkschaftsinstitut erschienen ist.¹ Sie sollte von der Kommission als Blaupause für ihre Weiterarbeit an der ESSR genutzt werden.

Der DGB sieht folgenden wesentlichen Handlungsbedarf, damit die europäische Säule Sozialer Rechte ihren Namen verdient:

Geltung der sozialen Säule für die gesamte EU, nicht nur für den Euroraum: Der vom DGB geforderte rechtsbasierte Ansatz erfordert, dass die ESSR Anwendung in der gesamten EU findet. Eine auf den Euroraum beschränkte Stärkung des sozialen Acquis verbietet sich, da damit Beschäftigte erster und zweiter Klasse (im Euroraum und in den EU-Ländern, die nicht der WWU angehören) geschaffen würden.

Spezifische Ansätze für die Förderung sozialer Aufwärtskonvergenz im Euroraum: Allerdings sollte die soziale Säule zusätzlich zu verbindlichen europaweiten Rechten auch Benchmarks, Zielvorgaben und Leistungsindikatoren für die Wirtschafts- und Sozialpolitik der Mitgliedstaaten enthalten, bei denen im Wesentlichen die Zuständigkeit für die Festlegung ihrer Beschäftigungs- und Sozialpolitik liegt. Einzelne dieser „weichen“ Steuerungsinstrumente, etwa in Gestalt neuer, verbindlicherer Formen der offenen Methode der Koordinierung, können in ihrer Anwendung auf die Wirtschafts- und Währungsunion beschränkt bleiben.

Neuausrichtung der Economic Governance und der Wirtschaftspolitik: Mit der wirtschaftspolitischen Steuerung (Economic Governance) der letzten Jahre wurde der falsche Weg eingeschlagen. Ihre Fokussierung auf Haushaltskonsolidierung und verstärkten Lohndruck hat dramatische Folgen für viele Menschen in Europa. Maßgeblich dazu beigetragen haben die Verschärfung des Stabilitäts- und Wachstumspakts und die asymmetrische Ausgestaltung des Mechanismus gegen makroökonomische Ungleichgewichte ebenso wie neue intergouvernementale Vereinbarungen, wie der Euro-Plus-Pakt und der Fiskalpakt. All dies dazu geführt, dass die Armut zugenommen hat, während die Kaufkraft und die Lebensqualität von immer mehr Menschen in Europa stark gelitten hat. Neue Vorstöße der Kommission, wie die erst jüngst von ihr vorgeschlagenen sogenannten „Ausschüsse für Produktivität“, sind dazu angetan, diese Probleme noch weiter zu verschärfen.

Eine effektive Stärkung der sozialen Rechte in Europa setzt auch ein grundsätzliches Umdenken in der Wirtschaftspolitik voraus: Statt Ausgabenkürzungen braucht es Investitionen, die gute Arbeitsplätze schaffen. Die angestrebte Verlängerung der Laufzeit des Europäischen Investitionsfonds auf 2022 und die Verdoppelung seines Investitionsvolumens auf 630 Mrd. Euro weisen in die richtige Richtung, reichen aber längst noch nicht aus. Nötig

¹ Klaus Lörcher / Isabelle Schömann (2016), European Pillar of Social Rights: Critical Legal Analysis and Proposals, Brussels: ETUI (<http://www.etui.org/Publications2/Reports/The-European-pillar-of-social-rights-critical-legal-analysis-and-proposals>).

sind mehr öffentliche Investitionen auch auf mitgliedstaatlicher Ebene, die von der Defizitberechnung im Rahmen des Stabilitäts- und Wachstumspaktes ausgenommen werden müssen. Vor allem aber brauchen die Menschen in der EU mehr soziale Sicherheit und höhere Löhne – beispielsweise durch eine Stärkung von Flächentarifverträgen und Mindestlohnregeln.

Nichts von alledem findet sich im Mitteilungsentwurf der Kommission zur ESSR. Stattdessen werden dort zentrale Elemente der unsocial ausgerichteten, rein angebotsorientierten Wirtschaftspolitik unhinterfragt übernommen. Beispielsweise wenn ausgeführt wird, zugunsten der Wettbewerbsfähigkeit müssten Löhne vorrangig der Produktivitätsentwicklung folgen, wenn bei der Bewertung von Mindestlöhnen von vorneherein der Fokus darauf gerichtet ist, dass diese nicht zu hoch ausfallen dürfen oder wenn eine Bindung des gesetzlichen Ruhestandsalters an die Lebenserwartung empfohlen wird.

Bindung der sozialen Säule an klare Zielvorgaben: Der DGB fordert eine institutionelle Neuausrichtung hin zu einer ausgewogenen „Economic and Social Governance“. Es muss eine soziale Konditionalität im Fiskalpakt und im europäischen Semester eingeführt werden. Ein Weg dorthin führt über die Definition klarer quantitativer und qualitativer Zielvorgaben für den angestrebten Prozess sozialer Aufwärtskonvergenz, die aufbauen könnten auf dem Zielkoordinatensystem der Europa-2020-Strategie und den Zielen für Nachhaltige Entwicklung (SDG) der UN.

Sichergestellt werden muss, dass die in diesen Vorgaben enthaltenen wirtschafts-, beschäftigungs- und sozialpolitischen Ziele im Rahmen des Europäischen Semesters auch bei der Formulierung der länderspezifischen Empfehlungen durch die Kommission umfassend berücksichtigt werden. Überdies sollten die Sozialpartner stärker am Europäischen Semester beteiligt werden, wofür die Kommission unter anderem gezielt den Makroökonomischen Dialog nutzen und stärken sollte.

Außerdem muss die Soziale Querschnittsklausel in Artikel 9 des Lissabon-Vertrages konsequenter angewendet werden. Sie enthält die Verpflichtung, bei allen Maßnahmen den sozialpolitischen Zielsetzungen Rechnung zu tragen. Gerade mit Blick auf die fiskalpolitischen Maßnahmen im Rahmen der Economic Governance kommt die Kommission diesen Verpflichtungen nicht nach. Deshalb fordert der DGB die Kommission auf, in regelmäßigen Berichten darzulegen, wie sie die Grundrechte und sozialen Ziele in den Europäischen Verträgen fördert, konkret überwacht und sicherstellt, dass sie selbst und die anderen EU-Organe sowie alle Agenturen und Einrichtungen, die ihr gegenüber rechenschaftspflichtig sind, die Grundrechte und sozialen Ziele achten und fördern.

Neue Balance zwischen sozialen Rechten und wirtschaftlichen Grundfreiheiten:

Der Vorrang wirtschaftlicher Grundfreiheiten im Binnenmarkt ist ein wesentliches Grundproblem der EU. Der über Jahrzehnte geschaffene Besitzstand an sozialen Rechten wird den wirtschaftlichen Grundfreiheiten untergeordnet und damit zunehmend in Frage gestellt. Dem muss aus Sicht des DGB ein Ende gesetzt werden.

Zunächst ist dringend der Beitritt der EU zur Europäischen Menschenrechtskonvention sowie zur revidierten Europäischen Sozialcharta, inklusive des Zusatzprotokolls für Kollektivbeschwerden geboten. Zudem sollten beim EuGH Fachkammern für Arbeits- und Sozialrecht eingerichtet werden.

Die europäische Säule selbst sollte um ein Regressionsverbot und den Rechtsanspruch auf Meistbegünstigung ergänzt werden, so dass jede Absenkung geltender sozialer Schutzstandsgenerell unzulässig ist und gleichzeitig im Falle von Normenkonflikten immer die Regelung gilt, die das höchste Schutzniveau garantiert.

Und schließlich hält der DGB an seiner Forderung fest, das europäische Primärrecht um ein Soziales Fortschrittsprotokoll zu ergänzen.

Abkehr vom Flexicurity-Konzept: Der DGB hält es für ausgesprochen problematisch, dass die Kommission in ihrer Mitteilung explizit am Flexicurity-Konzept festhält. Selbst das Ursprungsmodell des „Danish golden triangle of flexicurity“ wird bereits seit 2002 von dänischen Arbeitsmarktexperten kritisiert. Die im Zuge der europäischen Krisenpolitik angestoßenen Strukturreformen haben massiv zu einer Schwächung und Dezentralisierung nationaler Tarifsysteme und -parteien beigetragen. Damit steigt die Gefahr, dass Flexicurity Formen prekärer Beschäftigung weiteren Vorschub leistet und nichts anderes bedeutet als den einseitigen Abbau von sozialen Ansprüchen und Schutzrechten auf Arbeitnehmerseite. Genau deshalb lehnt der DGB die Grundsätze für „Flexible und sichere Arbeitsverträge“ ab, welche die Kommission unter dem zweiten Punkt ihres ESSR-Entwurfs vorschlägt.

Stärkung kollektiver Rechtsetzungs- und Gestaltungsmechanismen: Wichtige kollektive Rechte wie die Koalitionsfreiheit, die Tarifaufonomie, das Streikrecht oder soziale Dialog finden keinerlei Erwähnung in der Mitteilung.

Gleichzeitig findet sich an anderer Stelle – unter Punkt 10 zu „Löhne und Gehälter“ - die Kommissionsforderung, die Entwicklung der Löhne und Gehälter strikt an die Produktivität zu koppeln und das Niveau von Mindestlöhnen nicht zu hoch anzusetzen. Die EU hat hier gemäß Art. 153 Abs. 5 des Vertrages über die Arbeitsweise der EU (AEUV) keine Rechtsetzungsbefugnisse. Dies hat die Kommission allerdings nicht von Interventionen in die nationalen Lohnfindungs- und Tarifsysteme der Mitgliedstaaten abgehalten – sei es als Teil ihrer falschen Krisenrezepte für die Programmländer im Rahmen der Troika oder über das Verfahren für makroökonomische Ungleichgewichte. Nach Auffassung des DGB kommt vor diesem Hintergrund einer stärkeren Betonung von sozialpartnerschaftlichen Verhandlungsprozessen, auch - aber nicht nur - im Bereich der Lohnentwicklung, im Rahmen der Säule sozialer Rechte zentrale Bedeutung zu.

Ausreichende Finanzierungsgrundlagen: Eine ambitionierte Neugestaltung des sozialen Europas bedarf einer ausreichenden Mittelausstattung. Hierzu bedarf es auch einer Stärkung der Eigenmittel der EU, etwa durch die Einführung einer europäischen Finanztransaktionssteuer. Bei dem Mitteleinsatz könnte beispielsweise angedacht werden, einen Teil der Landwirtschaftsförderung, die noch immer rund die Hälfte des EU-Haushalts ausmacht, in sozialorientierte Projekte umzuwidmen – wie dies bereits in geringem Maße im Rahmen des Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raumes

(ELER) geschieht. Des Weiteren sollten ein EU-Jugend- und Beschäftigungsfonds sowie ein Integrationsfonds für Flüchtlinge und Migranten aufgelegt werden. Ein übergreifendes Zukunftsfonds- und Investitionsprogramm (Marshallplan) für Wirtschaft, Bildung und Infrastruktur, dessen Investitionsvolumen deutlich über den Europäischen Fonds für Strategische Investitionen hinausgeht und zu dem der DGB (Marshallplan) und der EGB (New Path for Europe) bereits ausführliche Konzepte vorgelegt haben, sollte all diese Maßnahmen bündeln und ergänzen, um gute und nachhaltige Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen.

2. Zentrale Handlungsfelder für die Weiterentwicklung des sozialen EU-Acquis aus Sicht des DGB

Die Struktur des ESSR-Entwurfs der Kommission mit seinen drei Hauptkapiteln „Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang“, „Faire Arbeitsbedingungen“ und „Angemessener und nachhaltiger Sozialschutz“ klammert aus Sicht des DGB zentrale Handlungsfelder für die Weiterentwicklung des sozialen Besitzstandes der EU aus. Deshalb werden im Folgenden entlang von vier Themenblöcken jene Gebiete behandelt, für die der DGB besonders akuten Anpassungsbedarf sieht, um vor dem Hintergrund der weitreichenden Veränderungen in unserer Arbeitswelt und Gesellschaft die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf europäischer Ebene wirksam zu schützen und zu fördern. Der DGB fordert die Kommission dazu auf, diesen Handlungsfeldern auch bei der Weiterentwicklung der Säule höchste Priorität einzuräumen und einen rechtbasierten Ansatz zu verfolgen.

Die folgenden Ausführungen konzentrieren sich auf die Themenblöcke „Gute Arbeit“, „Starke Tarifsysteme und Sozialpartner, gerechte Löhne“, „Sichere Übergänge“ und „Besserer Sozialschutz“.

2.1 Gute Arbeit

Aufgabe von Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik auf europäischer Ebene muss es sein, gute Arbeit zu schaffen und das Europäische Sozialmodell zu sichern und auszubauen. Die Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping, die Stärkung von gesundheitsförderlichen Arbeits- und Lebensbedingungen sowie starken Arbeitnehmerrechten durch verbindliche europäische soziale Standards sind hierfür zentral. Europa braucht eine neue Sozialagenda, ein konkretes Arbeitsprogramm für neue sozialpolitische Gesetzgebung und Initiativen. Maßnahmen zur besseren Rechtsetzung müssen stets auf ihre Eignung zu Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen überprüft werden. Darüber hinaus muss der Soziale Dialog auf europäischer Ebene für den politischen Aushandlungsprozess zur Weiterentwicklung des europäischen Sozialmodells wieder eine stärkere Rolle einnehmen.

2.1.1 Ein modernes europäisches Arbeitsrecht

Angesicht der Digitalisierung der Arbeitswelt, der Globalisierung der Märkte und der zunehmenden Mobilität der Beschäftigten muss das europäische Arbeitsrecht - als Herzstück des sozialen Acquis – fortentwickelt werden. Arbeitsrechtliche Schutzregelungen sollten neue Risiken abfedern, die im Zusammenhang mit digital bedingter permanenter Erreichbarkeit, der Beschleunigung und Verdichtung der Arbeitsprozesse oder der steigenden beruflichen Mobilität vieler Menschen entstehen können. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass sich diese Entwicklungen auf die Arbeitsplätze von Frauen und Männern und ihre jeweiligen Bedarfe unterschiedlich auswirken. Mindeststandards sollten der Zunahme von prekären und unsicheren Arbeitsverhältnissen und dem Anstieg der Prekarität in den Grauzonen jenseits der Arbeitsverhältnisse entgegenwirken. Zudem ist es notwendig, Mindeststandards bei der Beschäftigungssicherung und beim Kündigungsschutz zu regeln, um auch dadurch der Prekarisierung entgegenzuwirken.

Bedauerlicherweise sind Reformüberlegungen auf dem Gebiet des europäischen Arbeitsrechts in den letzten Jahren nicht von der Erkenntnis geleitet gewesen, dass arbeitsrechtliche Mindeststandards gerade vor dem Hintergrund der genannten Veränderungsprozesse nicht nur erhalten, sondern ausgebaut werden müssen. Dies kann auch die Innovationsfähigkeit von Unternehmen positiv beeinflussen. Stattdessen wurden im Rahmen der Better-Regulation-Agenda und des REFIT-Programms der EU-Kommission arbeitsrechtliche Mindeststandards der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG, der Nachweisrichtlinie 91/533/EWG, der drei sog. Informations- und Konsultationsrichtlinien (Rahmenrichtlinie 2002/14/EC, Massenentlassungsrichtlinie 98/59/EC und Betriebsübergang-Richtlinie 2001/23/EC) oder des gesamten EU-Arbeitsschutzes primär danach evaluiert, welche Belastungen sie für Unternehmen verursachen. Arbeitnehmerrechte wurde als „bürokratische Hindernisse“ anhand der durch sie verursachten Kosten bewerten, während langfristige gesellschaftliche Kosten einer Absenkung von Schutzstandards, etwa durch mehr Erkrankungen oder weniger Rechtssicherheit, nicht bewertet wurden. Die Notwendigkeit der Fortentwicklung des europäischen Arbeitsrechts darf aber nicht primär daran gemessen werden, inwieweit soziale Schutzstandards kurzfristige Belastungen für Unternehmen verursachen.

Im Mittelpunkt der Anpassung des europäischen Arbeitsrechts müssen die Gesundheit der Beschäftigten, ihre Partizipationsmöglichkeiten und die Rechtsicherheit stehen. Deshalb stellt der DGB folgende Kernanforderungen an ein modernes europäisches Arbeitsrecht

- Unerlässlich für die Rechtssicherheit, die Transparenz der Arbeitsbeziehungen und die Durchsetzung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis ist die **Verpflichtung zur schriftlichen Niederlegung von Arbeitsbedingungen**. Deshalb fordert der DGB, die Nachweisrichtlinie 91/533/EWG fortzuentwickeln. Durch ihre Reformen muss sichergestellt werden, dass Unternehmer jeder Größe unverzüglich nach Abschluss eines Arbeitsvertrages zum schriftlichen Nachweis der vereinbarten Arbeitsbedingungen verpflichtet sind. Die derzeit geltenden Ausnahmen sind abzuschaffen. Es bedarf einer wirksamen und abschreckenden Sanktionsregelung für Verstöße gegen die Nachweispflicht.

- Die durch die drei IuK-Richtlinien geschaffenen Mindestanforderungen an **Information und Konsultation der Beschäftigten** im Allgemeinen sowie bei Betriebsübergängen und Massenentlassungen im Besonderen dürfen nicht unter dem Vorwand einer Konsolidierung abgebaut werden. Vielmehr muss es bei der Fortentwicklung des europäischen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechts um die Stärkung der Beteiligung von Arbeitnehmervertretungen in den Betrieben und Verwaltungen, Unternehmen und Unternehmensgruppen gehen.

Jenseits der Fortentwicklung von bereits geltenden Schutzstandards erfordern die neuen Herausforderungen, die oben skizziert wurden, aber auch eine Ergänzung des sozialen EU-Besitzstandes um weitere Elemente:

- Ein angemessener Schutz für Beschäftigte in der digitalen und globalisierten Arbeitswelt setzt die faktische **Um- und Durchsetzung geltender Regeln des europäischen Arbeitsrechts in den Mitgliedstaaten** voraus. Das jetzt schon bestehende Vollzugsdefizit wird mit zunehmender Digitalisierung und Globalisierung weiter verschärft. Notwendig sind deshalb wirksame Instrumente zur Durchsetzung der europäischen Mindestschutzbedingungen in den Mitgliedstaaten, weshalb der DGB sich für ein effektives Verbandsklagerecht der Gewerkschaften stark macht.
- Neue Formen der Plattformarbeit gewinnen zunehmend an Bedeutung. Um die Risiken der Prekarisierung zu minimieren, muss für die in dieser Form erbrachte abhängige Arbeit EU-weit ein arbeits- und sozialrechtlicher Mindestschutz sichergestellt werden. Verbindliche Mindeststandards für das Betreiben von Internetplattformen auf dem europäischen Markt sind ebenso notwendig wie verbindliche Arbeitsbedingungen - als Voraussetzung dafür, dass die „digitalen“ Beschäftigten den Plattformbetreibern auf Augenhöhe begegnen können. Fairer Wettbewerb setzt voraus, dass bei der **über Plattformen vermittelten Erwerbsarbeit** dieselben sozialen Standards gelten wie bei anderer Erwerbsarbeit auch.
- Europäische Mindestregeln zum **Schutz von Whistleblowern** im Arbeitsverhältnis sind angesichts der international geltenden Standards längst überfällig. Obwohl die UN-Konvention gegen Korruption (UNCAC), die OECD-Konvention zur Bestechungskämpfung, das Antikorruptions-Übereinkommen des Europarates, der UN-Zivilpakt, die Europäische Menschenrechtskonvention und die revidierte Europäische Sozialcharta eine Vielzahl konkreter Regelungsvorgaben beinhalten, fehlt es bislang an einer systematischen, rechtsverbindlichen und sanktionsbewährten Umsetzung dieser Vorgaben in der EU. Das Europäische Parlament hat bereits im Oktober 2013 die Kommission dazu aufgefordert, einen Gesetzgebungsvorschlag zum Schutz von Whistleblowern vorzulegen. Die in der Zwischenzeit verabschiedete sog. Geschäftsgeheimnisse-Richtlinie bietet einen starken Schutz für die Geheimhaltungsinteressen von Unternehmen in der EU, während couragierte Beschäftigte, die zur Aufdeckung von geheim gehaltenen Missstände beitragen, keinen Schutz erfahren. Auch deshalb ruft der DGB die Kommission dazu auf, der Forderung des Europäischen Parlaments endlich nachzukommen.

- Technischer Fortschritt und der Einsatz von Methoden der sog. Big Data Analytics erhöhen die Möglichkeiten der Überwachung und Auswertung der Leistungen und des Verhaltens der Beschäftigten. Aufgrund der in diesem Zusammenhang eröffneten Eingriffsmöglichkeiten in die Persönlichkeitsrechte ist ein **wirkungsvoller Beschäftigtendatenschutz** unverzichtbar. Durch die Verabschiedung der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) wurde ein europaweit einheitlicher „level playing field“ geschaffen, welcher für den Schutz der Beschäftigtendaten durch die Mitgliedstaaten konkretisiert und nach Ansicht des DGB weiter ausgebaut werden sollte. Hier sind die Mitgliedstaaten aufgefordert, spezifische Regelungen zum Schutz von Beschäftigtendaten und der Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten zu erlassen. Denn die ab Mai 2018 europaweit geltende DSGVO enthält hierzu nur ungenügende Schutzmechanismen.

2.1.2 Mitbestimmung und Arbeitnehmerbeteiligung

Die auf EU-Ebene verbürgten Informations-, Konsultations- und Beteiligungsrechte der Beschäftigten geraten zunehmend unter Beschuss. Als Stichworte seien hier nur das REFIT-Programm oder neue europäische Gesellschaftsformen wie die Ein-Personen-Gesellschaft (SUP) genannt, die zur Vermeidung der Unternehmensmitbestimmung einladen.

Als wirksamsten Weg, um einer weiteren Schwächung der Arbeitnehmerbeteiligung entgegenzuwirken, betrachtet der DGB die Schaffung eines neuen **europäischen Rahmens für mehr Demokratie und Mitsprache bei der Arbeit, im Betrieb, Unternehmen und der öffentlichen Verwaltung**, der dem Grundrecht auf Arbeitnehmerbeteiligung stärkere Geltung verschafft. Zentrales Element eines solchen Rahmens sollte aus Sicht des DGB und des Europäischen Gewerkschaftsbundes eine neue Richtlinie sein, mit der eine **integrierte Architektur für die Beteiligung der Arbeitnehmer in europäischen Gesellschaftsformen** eingeführt wird. Eine solche Richtlinie muss auf dem bisherigen rechtlichen Besitzstand aufbauen, hohe Standards für eine Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertreter setzen und zusätzliche Standards für Unternehmensmitbestimmung definieren.

Darüber hinaus sollte die Kommission in ihrem noch ausstehenden Bericht über die **Evaluation der Europäischen Betriebsräte-Richtlinie** (RL 2009/38/EG) den Vorschlag unterbreiten, diese Richtlinie zu überarbeiten, um ihre Rechtsdurchsetzung bei Verstößen klarer und effektiver zu gewährleisten, die Praxis und Arbeitsmöglichkeiten Europäischer Betriebsräte zu verbessern, juristische Probleme und Unklarheiten nach praktischer Erprobung der neugefassten Richtlinie zu beseitigen sowie den Geltungsbereich der Richtlinie zu erweitern.

Im Einzelnen sollte ein solcher neuer europäischer Rechtsrahmen für mehr Demokratie und Mitsprache folgende zentralen Aspekte regeln:

- eine deutliche **Stärkung von transnationalen Interessenvertretungen, wie EBR und SEBR**. Bestehende Hindernisse und Defizite sind zu beseitigen: Etwa die begrenzte Zahl von externen Experten, die zur Beratung hinzugezogen werden können,

oder der zu geringe Sitzungsturnus des Plenums der Interessenvertretung oder seines Engeren Ausschusses. Die Rolle der Gewerkschaften ist in diesem Kontext besser zu definieren und zu stärken. Überdies sollte der Zuständigkeitskatalog des EBR aktualisiert und um aktuelle Themen, wie Digitalisierung, Beschäftigtendatenschutz oder Weiterbildung erweitert werden.

- einen politischen **Paradigmenwechsel im europäischen Gesellschaftsrecht**, weg vom Versuch, allein das Verhältnis zwischen Topmanagern und Aktionären zu deren Gunsten zu regeln, und hin zu einem pluralistischen Gesellschaftsverständnis, in dem eine Vielzahl von legitimen Interessen steuernd und orientierend auf ein Unternehmen einwirken können sollte („Multistakeholder-Ansatz“).
- eine Ablösung des für die Mitbestimmung in Unternehmen mit europäischer Rechtsform bislang geltenden Vorher-Nachher-Prinzips durch **europaweit geltende Schwellenwerte**. Für diese Schwellenwerte fordern der DGB und der Europäischen Gewerkschaftsbund, dass sie dynamisch aufgebaut sind – also das durch sie abgesicherte Niveau an Mitbestimmung bei einer wachsenden Anzahl von Beschäftigten ansteigt („Mitbestimmungs-Escalator“).
- Auch die gleichstellungspolitische Weiterentwicklung der Mitbestimmungsrechte muss auf europäischer Ebene vorangetrieben werden. Die 2012 von der EU-Kommission vorgelegte Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern in Aufsichtsräten großer börsennotierter Unternehmen schlägt eine **Geschlechterquote** von 40 Prozent bis zum Jahr 2020 vor. Der Europäische Rat blockiert die Richtlinie seither und muss hier zeitnah zu einer Einigung gelangen.
- Und - last but not least - muss die konsequente **Verfolgung von Verstößen gegen bestehende Pflichten in Richtlinien und anderen europäischen Rechtsakten** sichergestellt werden. Zur Beseitigung der eklatanten Durchsetzungsdefizite, die derzeit bestehen, sollte der europäische Gesetzgeber verbindliche Vorgaben machen, wie dies etwa auch bei der Datenschutzgrundverordnung der Fall ist. Präventiv ist in Bezug auf Pflichtverstöße, etwa bei Verletzung von Unterrichts- und Anhörungsrechten der Arbeitnehmervertreter, die Aussetzung der rechtswidrigen Entscheidung oder Maßnahme anzuordnen oder den davon Betroffenen ein gerichtlicher Unterlassungsanspruch einzuräumen.

2.1.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz

In Art. 153 Abs. 1 Buchst. a AEUV verpflichten sich die Europäische Union und ihre Mitgliedstaaten, für eine „Verbesserung insbesondere der Arbeitsumwelt zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer“ Sorge zu tragen. Allerdings kommt die Europäische Union dieser Verpflichtung seit 2004 nicht mehr nach. Seit diesem Zeitpunkt hat es keine relevanten Verbesserungen für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten gegeben. Dieser politische Stillstand führt dazu, dass die Beschäftigten vor neuen Risiken und Gefährdungen nicht adäquat geschützt werden. Nicht von der Hand zu weisen ist,

dass die Diskrepanz zwischen dem Bestand an Arbeitsschutzrichtlinien und neuen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen inzwischen sehr hoch ist.

Angesichts der gravierenden Umbrüche in der Arbeitswelt sieht der DGB vor allem in folgenden Bereichen zentralen Handlungsbedarf:

- Immer mehr Beschäftigte leiden unter Arbeitsverdichtung und Stress. Oftmals müssen sie immer mehr Arbeit in immer weniger Zeit verrichten und ständig für den Arbeitgeber erreichbar sein, nicht selten auch während des Urlaubs. Die Regelungslücke hinsichtlich **psychosozialer Risiken** wird aufgrund dieser Entwicklungen immer eklatanter und muss mit einer eigenen Richtlinie geschlossen werden. Das Recht auf **Nichterreichbarkeit** muss dabei enthalten sein.
- **Muskel-Skelett-Erkrankungen** sind weit verbreitet und oft arbeitsbedingt. Die Rechtsetzung der EU reicht hier bei Weitem nicht aus. Um hier tätig zu werden, sollte in einem ersten Schritt die Bildschirmrichtlinie (90/270/EWG) zeitnah modernisiert werden.
- In den letzten Jahren hat es einen massiven Stellenabbau in der **Arbeitsaufsicht**, nahezu in ganz Europa, gegeben, der das bestehende Durchsetzungs- und Vollzugsdefizit weiter verschärft. Um hier gegenzusteuern, muss die Mindestanforderung, die sich aus dem ILO Übereinkommen 81 ergibt, in die Rahmenrichtlinie (89/391/EWG) aufgenommen werden, so dass EU-weit der Mindestpersonalschlüssel von 1:10.000 (eine Aufsichtsbeamtin bzw. ein Aufsichtsbeamter pro 10.000 Beschäftigte) gilt.
- Jedes Jahr sterben in der EU 100.000 Beschäftigte an **berufsbedingten Krebserkrankungen**. Um diesen Skandal zu beenden, braucht es verbindliche Grenzwerte für mindestens 50 krebserregende Stoffe. Die derzeit laufende Überarbeitung der Krebsrichtlinie (2004/37/EG) reicht aus Sicht des DGB nicht aus.
- Die **Geschlechterperspektive** wird im Arbeitsschutz nicht durchgängig berücksichtigt. Auf EU-Ebene sollten daher gesetzliche Lücken in der geschlechtergerechten Ausgestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erfasst und geschlossen werden.
- Schließlich darf das in der EU geltende **Vorsorgeprinzip** gemäß Art. 191 AEUV nicht durch internationale Vereinbarungen wie Handelsabkommen und durch die damit einhergehende gegenseitige Anerkennung von technischen und Produktstandards aufgeweicht werden.

2.1.4 Arbeitszeitpolitik

Arbeitszeitrechtliche Schutzregelungen müssen auch die neuen Risiken abfedern, die im Zusammenhang mit digital bedingter permanenter Erreichbarkeit, der Beschleunigung und Verdichtung der Arbeitsprozesse und der steigenden beruflichen Mobilität vieler Menschen entstehen können.

Von zentraler Bedeutung ist dabei zum einen, dass der Zusammenhang zwischen überlangen Arbeitszeiten und dem gesundheitlichen Kurz- und Langzeitschaden, Unfallrisiko und

Abnahme der Konzentration und Produktivität als arbeitswissenschaftlich und arbeitsmedizinisch eindeutig bewiesen gelten kann (BAuA-Stressreport 2012; Wissenschaftlicher Dienst des Deutschen Bundestags 2016). Zum anderen ist zu berücksichtigen, dass die modernen „entgrenzten Beschäftigten“ besonders stark auf den Erhalt und die Durchsetzung der europäischen Arbeitszeit-Mindeststandards angewiesen sind. Diese dürfen nicht als überflüssige Hindernisse auf dem Weg zu mehr Wettbewerb abgebaut werden, um letztlich grenzenlose Arbeitszeit-Flexibilität von den Beschäftigten einfordern zu können.

Die EU-Arbeitszeitrichtlinie bietet in ihrer derzeitigen Fassung ausreichend Raum für erforderliche Anpassungen – und zwar entsprechend der Bedürfnisse von Unternehmen jeder Größe. Gerade für die Beschäftigten in kleinen und mittleren hat der durch die EU geschaffene Schutzrahmen einen besonderen Stellenwert. Diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind nur selten von tarifvertraglichen Arbeitszeitregelungen erfasst und bedürfen deshalb in besonderem Maße des verbindlichen Rahmens, den die Richtlinie setzt.

Aus all diesen Gründen muss der bestehende rechtliche Rahmen der europäischen Arbeitszeitrichtlinie aus Sicht des DGB erhalten bleiben, aber konsequent durchgesetzt werden. Er darf auf keinen Fall aufgeweicht werden, sondern sein Schutzcharakter muss auf der Grundlage der bestehenden Regelungen erweitert werden.

Dabei gilt es insbesondere,

- eine **Aufweichung des Arbeitszeitbegriffs durch sogenannte „inaktive“ Zeiten des Bereitschaftsdienstes zu verhindern** und die bestehenden Flexibilisierungsmöglichkeiten in der Richtlinie möglichst eng auszulegen,
- **keine exzessive Nutzung des individuellen Opt-out zuzulassen,**
- den **Status quo bezüglich der Bezugszeiträume beizubehalten** und die Einhaltung der **EuGH-Urteile bezüglich Bereitschaftsdienst und Ausgleichsruhezeiten umzusetzen,**
- alle bestehenden Möglichkeiten auszuschöpfen, um **Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit wirksam einzugrenzen** oder **Maßnahmen gegen immer länger werdende Arbeits- und Ausgleichzeiten** vorzusehen.

2.1.5 Mobilität der Beschäftigten in der EU

Der DGB bekennt sich zur Arbeitnehmerfreizügigkeit und zur Dienstleistungsfreiheit. Deshalb lehnt er Angriffe auf das Freizügigkeitsrecht – wie beispielsweise im Rahmen der Verhandlungen mit Großbritannien über dessen Verbleib in der EU – entschieden ab. Gefordert ist vielmehr eine umfassende Strategie der Europäischen Union zur Förderung der Gleichbehandlung von mobilen EU-Bürgern mit heimischen Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt. Die bisherigen Maßnahmen, einschließlich der Richtlinie 2014/54 EU „über Maßnahmen zur Erleichterung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen“ vom 16. April 2014 und deren Umsetzung in den Mitgliedstaaten, bieten zwar Ansatzpunkte, reichen aber nicht aus, um Ungleichbehandlungen effektiv zu verhindern und die Mobilität zu fördern.

Nach Auffassung des DGB erforderlich sind vor allem Verbesserungen

- bei der **Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufserfahrungen, Kompetenzen und Qualifikationen**; dies schließt eine Evaluation der rechtlichen Vorgaben wie Veränderungen der EU-Berufsanerkennungsrichtlinie (2005/36/EG) mit ein,
- bei der **Durchsetzung von Ansprüchen aus einer Beschäftigung**; hier vor allem wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht mehr im Land des Arbeitsortes ansässig sind,
- bei der **Übertragung und Koordinierung von Ansprüchen auf Sozialversicherungsleistungen** (staatlich und beitragsfinanziert); vor allem dürfen erworbene Ansprüche und Anspruchszeiten bei einem Wechsel in ein anderes EU-Land nicht verloren gehen,
- bei der **grenzüberschreitenden Kooperation der Arbeitsverwaltungen**.
- bei der **Information und Beratung von mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern** sowie der Unternehmen im Herkunfts- und Zielland über gesetzliche bzw. tarifliche Regelungen zu Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die Systeme der sozialen Sicherung sowie zu Möglichkeiten der Förderung der Mobilität,
- bei der europäischen **Zusammenarbeit von Kontrollbehörden und Sozialversicherungsträgern**, auch in Bezug auf den Informationsaustausch in konkreten Fällen,
- bei der **Qualität der Mobilitätsberatung und geeigneten Ansätzen zur Qualitätssicherung in der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung**.
- bei der **Exportdauer von Leistungen bei Arbeitslosigkeit zur Arbeitssuche in anderen EU-Ländern**. Gleichzeitig ist die Möglichkeit der Arbeitssuche in anderen EU-Ländern für EU-Bürgerinnen und -Bürger aus EU-Ländern ohne beitragsfinanzierte Systeme bei Arbeitslosigkeit sicherzustellen.

Dringenden Handlungsbedarf sieht der DGB darüber hinaus bei der Ausübung der Dienstleistungsfreiheit im Binnenmarkt. Der Missbrauch von Arbeitnehmerrechten ebenso wie Lohn- und Sozialdumping sind hier an der Tagesordnung. Notwendig sind klare Regelungen für faire Arbeits- und Entlohnungsbedingungen. Deshalb begrüßt der DGB im Grundsatz, dass die Kommission endlich die Überarbeitung der Entsenderichtlinie in diesem Sinne vorantreibt. Gleichzeitig bleiben die Änderungsvorschläge der Kommission aber deutlich hinter den Erwartungen des DGB zurück. Gerade mit Blick auf das laufende Gesetzgebungsverfahren zur Entsenderichtlinie sowie die erforderliche Überarbeitung der Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit fordert der DGB insbesondere:

- die konsequente Verankerung und Durchsetzung des **Prinzips „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“**, auch für hochmobil Beschäftigte, und die Wiederherstellung des ursprünglichen Charakters der Entsenderichtlinie als sozialer Mindeststandard unter Berücksichtigung des Günstigkeitsprinzips.

- die wirksame **Bekämpfung von Missbrauch durch Scheinentsendungen und Briefkastenfirmen** und die Ausweitung der Kontrollmöglichkeiten. Es dürfen keine neuen Missbrauchsmöglichkeiten durch den europäischen Dienstleistungspass oder die Einführung der Ein-Personen-Gesellschaft (SUP) geschaffen werden.
- ein eigenständiges **Recht auf Information und Beratung** der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Erforderlich ist ein flächendeckendes unabhängiges Beratungsangebot für mobile Beschäftigte, damit diese ihre Rechte nicht nur kennen, sondern auch durchsetzen können.
- die Bekämpfung des weit verbreitenden Missbrauchs von Arbeitgeberseite im Bereich der Sozialversicherung, insbesondere durch die **Einführung eines Europäischen Sozialversicherungsregisters und einer fälschungssicheren Ausgestaltung der A1-Bescheinigungen**.

2.1.6 Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Teilhabe – insbesondere von Frauen – am Arbeitsmarkt gilt nun als wichtiges Thema auf EU-Ebene, um die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen zu fördern. Dies spiegelt sich unter anderem darin wider, dass auch in dem Kommissionsentwurf für eine europäische Säule sozialer Rechte die „Geschlechtergleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ als fünftes Politikfeld genannt und dazu Grundsätze formuliert werden. Die EU hat für die Beschäftigungsquote ein „Europa 2020“-Ziel von 75 % festgesetzt. Dafür bedarf es des Gender Mainstreamings einerseits sowie spezifischer positiver Fördermaßnahmen und einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie andererseits. Notwendig ist insbesondere eine arbeitsmarktpolitische **Initiative zur Professionalisierung und Schaffung von existenz- und zukunftssichernder Beschäftigung im Dienstleistungsbereich**, insbesondere im Gesundheitswesen und im Bildungsbereich.

Doch trotz EU-Vorschriften, wie den Richtlinien zu Mutterschutz, Elternzeit und Teilzeit, länderspezifischer Überwachung und finanzieller Unterstützung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben einerseits und der Erwerbsbeteiligung von Frauen andererseits bestehen weiter erhebliche Defizite in den Mitgliedsstaaten.

Nach dem vom EIGE (Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen) entwickelten Gleichstellungsindex ist die EU immer noch erst auf halbem Weg zur Erreichung der Gleichstellung der Geschlechter. Weitere Anstrengungen sind deshalb dringend erforderlich. Die Wirtschaftskrise hat die den letzten 20 bis 30 Jahren erreichte Fortschritte teilweise wieder zunichte gemacht. Sparmaßnahmen wirkten sich negativ auf Quantität und Qualität der Frauenbeschäftigung aus. Die Geschlechtergleichstellung ist zeitweise aus dem Aufmerksamkeitsfokus geraten. In den letzten fünf Jahren ist auf EU-Ebene sehr wenig an konkreten politischen Maßnahmen sehr wenig passiert. Beispiele dafür sind die Zurückziehung des Vorschlags der Kommission zur Änderung der Mutterschutzrichtlinie, die seit 2013 anhaltende Blockade im Rat zum Vorschlag für eine Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern in Aufsichtsräten börsennotierter Gesellschaften, das Fehlen eines systematischen Gender-Ansatzes im Rahmen der Economic

Governance bzw. des Europäischen Semesters und schließlich die Rückstufung der Gleichstellungsstrategie für 2016-2019 auf den Status eines Arbeitspapiers der Kommissionsdienststellen.

Durch **bessere Bedingungen für die Inanspruchnahme von Elternzeiten** kann Eltern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtert werden. Durch Anreize, die Männer zur Inanspruchnahme der Elternzeit bewegen wie z.B. Maßnahmen, die auf mehr Flexibilität, auf Bezahlung und/oder eine Verlängerung des nicht übertragbaren Zeitraums ausgerichtet sind (und die in Verbindung mit einer angemessenen Verlängerung der Elternzeit in Betracht gezogen werden könnten), könnte es gelingen, die Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt und die gleichberechtigte Ausübung beruflicher Rechte durch Frauen und Männer zu erleichtern.

Für die **Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflege von kranken, behinderten, gebrechlichen, alten oder pflegebedürftigen Angehörigen** fehlt ein europäischer Rahmen. Dieser wäre sinnvoll, da die Pflegebedürftigkeit älterer Angehöriger nachweislich mit negativen Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit von Frauen verbunden ist: Frauen übernehmen häufiger als Männer die Rolle einer informellen Pflegeperson, was zur Folge hat, dass sie aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden oder nur eine Teilzeitbeschäftigung ausüben. Auf EU-Ebene existiert derzeit keine Regelung für diese Form der **Freistellung**, die dringend geregelt werden muss, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Pflegesituationen zu gewährleisten.

2.2 Starke Tarifsysteme und Sozialpartner, gerechte Löhne

2.2.1 Tarifsysteme

Die EU-Grundrechtecharta ist integraler Bestandteil des europäischen Primärrechts und daher unmittelbar rechtverbindlich. Art. 28 der Charta gewährleistet das Recht der Beschäftigten und Arbeitgeber und ihrer jeweiligen Organisationen, Tarifverträge zu schließen sowie Streiks zur Verteidigung ihrer Interessen zu ergreifen. Dies zeigt die besondere Bedeutung der **Tarifautonomie auf europäischer Ebene**.

Die EU-Kommission und der Europäische Gerichtshof (EuGH) sind aufgefordert, dieses Recht zu achten und ihm größtmögliche Geltung zu verschaffen. Jedoch ordnet die Politik der Kommission, wie auch die Rechtsprechung des EuGH verfassungsmäßig geschützte Grundrechte wie die Koalitionsfreiheit und die Tarifautonomie systematisch den wirtschaftlichen Grundfreiheiten im EU-Binnenmarkt unter. Im Ergebnis beschreitet Europa den Weg eines an wirtschaftlichen Wettbewerbsprinzipien orientierten Systems mit einem dezentralen Tarifsystem und niedriger Tarifbindung.

Aus gutem Grund schließt Artikel 153 AEUV eine Kompetenz der EU in Fragen des Arbeitsentgelts aus. Dennoch wird die Tarifautonomie regelmäßig durch europäische Übergriffe missachtet – sei dies durch das Verfahren für makroökonomische Ungleichgewichte oder,

im Falle der sogenannten „Programmländer“ Südeuropas, durch die sogenannten „Memoranda of Understanding“ mit der Troika aus Kommission, Europäischer Zentralbank und Internationalem Währungsfonds.

Eine solche Entwicklung kann nicht das Ziel eines sozialen Europas sein. Im Gegenteil: diese Politik ist zu beenden und in ihr Gegenteil zu verkehren. Der DGB ist fest davon überzeugt, dass das soziale Europa **Tarifvertragssysteme mit starken Flächentarifverträgen und einer hohen Tarifbindung** braucht. Tarifliche Regelungen und das Streikrecht müssen Vorrang haben vor den wirtschaftlichen Grundfreiheiten. Dies sollte durch geeignete **Benchmarks zur Erhöhung der Tarifbindung im Europäischen Semester** unterstützt werden. Außerdem müssen die **Autonomie der Sozialpartner** sowie ihre Stellung auf nationaler wie europäischer Ebene gesichert werden. Ihre in den EU-Verträgen vorgesehene Rolle als Ko-Gesetzgeber muss deshalb gestärkt und durch die EU-Kommission gewährleistet werden.

2.2.2 Mindestlohnpolitik

Die Diskussion zum Europäischen Mindestlohn trifft im Kern die Frage nach würdigen Arbeitsbedingungen. In Art. 31 der EU-Grundrechtecharta findet sich unter der Überschrift „gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen“ im ersten Absatz die Regelung, dass „jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen“ hat. Konkreter wird auf europäischer Ebene der Anspruch auf einen Mindestlohn in Art. 4 Abs. 1 der Europäischen Sozialcharta formuliert. Hier wird ein Recht der Beschäftigten auf ein gerechtes Arbeitsentgelt festgeschrieben, das ausreicht, um sich und den Familien einen angemessenen Lebensstandard zu sichern. Aus beiden Quellen kann auch ein Anspruch auf einen **der Würde entsprechenden Mindestlohn in Europa** abgeleitet werden.

Grundsätzlich gilt dabei, dass die **Lohnbildung** nationale Angelegenheit bleiben und nach nationalen Gepflogenheiten und nach dem System der Arbeitsbeziehungen gehandhabt werden muss (Art. 153 Abs. 5 AEUV). Zudem sind Tarifverhandlungen zwischen den Sozialpartnern auf der entsprechenden Ebene das beste Mittel, um gute Löhne und Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. In Ländern, in denen ein gesetzlicher Mindestlohn mit Unterstützung der Sozialpartner eingeführt wurde, sollten diese Lohnuntergrenzen die Regeln des Europarates für ein gerechtes Arbeitsentgelt befolgen (Art. 4 Europäische Sozialcharta). Die Verantwortung dafür liegt auch hier bei den Mitgliedstaaten.

Allerdings fordern die Gewerkschaften in Europa in diesem Zusammenhang zunehmend eine stärkere europäische **Koordinierung der Mindestlohnpolitik**. So regt der Europäische Gewerkschaftsbund in seiner aktuellen Stellungnahme zur europäischen Säule sozialer Rechte an, dass gemeinsam mit den Sozialpartnern dort, wo Lohnuntergrenzen existieren, Zielwerte für deren Mindestniveau definiert werden. Als eine mögliche Option nennt der EGB die ILO-Empfehlung, als Richtmarke 60% des Medianeinkommens in dem jeweiligen Mitgliedstaat festzulegen.

2.2.3 Sozialer Dialog

Die europäische Säule sozialer Rechten muss zum Ziel haben, den Europäischen Sozialen Dialog durch konkretes Handeln der Kommission zu stärken und auszubauen. Um mit den Arbeitgebern wieder zu verwertbaren Ergebnissen zu kommen, bedarf es als zentraler Voraussetzung einer proaktiven Rolle der Kommission. Dies beinhaltet auch, dass sie die jährliche Anzahl der Sitzungen der sektoralen Sozialen Dialoge nicht kürzt, sondern auf Antrag der Sozialpartner erhöht. Der Europäische Soziale Dialog kann aufgrund mangelnder Kollektivmaßnahmen auf der europäischen Ebene seine Potentiale nur ausschöpfen, wenn die Kommission eine glaubwürdige soziale Agenda vertritt und den Arbeitgebern deutlich zu verstehen gibt, dass sie gewillt ist, bei einer fortgesetzten Verweigerungshaltung gesetzgeberisch tätig zu werden.

Die in Art 153 ff. AEUV vorgesehenen Sozialpartneranhörungen sollten sich dabei nach Auffassung des DGB nicht nur auf Gesetzgebungsvorschläge beziehen, die ihre Rechtsgrundlage im Art. 151 ff. AEUV (Sozialpolitik) finden. Vielmehr müssen die **Sozialpartner zu allen Rechtsetzungsvorhaben der Kommission, die direkte oder indirekte Auswirkungen auf die Beschäftigung haben**, angehört werden und durch institutionalisierte Prozesse mitgestalten können. Hierzu zählen Themenbereiche wie die Entsendung von ArbeitnehmerInnen, die Schaffung von europäischen Unternehmensformen, wie z.B. der SUP, oder der makroökonomische Dialog.

Sollten sich die Sozialpartner bereit erklären, in Verhandlungen einzutreten, muss die Kommission das Ergebnis dem Ministerrat unverzüglich zur Entscheidung vorlegen. Verzögerungs- und Verweigerungshaltungen, wie beispielsweise beim Abkommen zum Gesundheitsschutz im Friseurhandwerk, untergraben die in den Verträgen vorgesehene Rolle der europäischen Sozialpartner. Gleiches gilt für die erfolgten Kürzungen der Mittel für den sozialen Dialog, die der DGB ebenfalls aufs Schärfste kritisiert.

2.3 Sichere Übergänge

Um die Menschen zu befähigen, die Herausforderungen im Zuge von Digitalisierung und dem Wandel der Arbeit zu bewältigen, ist ein soziales Risikomanagement über den gesamten Lebensverlauf notwendig. Dazu bedarf es besserer und finanziell abgesicherter Übergänge zwischen Ausbildung und Beschäftigung, zwischen verschiedenen beruflichen Stationen, zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit sowie zwischen Familienarbeit und Beschäftigung. Erforderlich sind hierfür nicht zuletzt neue Finanzierungsinstrumente, die europaweit sicherstellen, dass die notwendigen Investitionen in Bildung und Ausbildung gelingen. Der DGB und der EGB haben entsprechende Vorschläge für ein Europäisches Investitionsprogramm vorgelegt. Überdies muss auch für nationale Zukunftsinvestitionen in Bildung und Ausbildung die „golden rule“ gelten, so dass diese Investitionen nicht auf die Defizitgrenzen im Rahmen des Stabilitäts- und Wachstumspaktes angerechnet werden.

2.3.1 Weiterbildung, Qualifizierung und Skills

Der ESSR-Entwurf der Kommission greift in seinem ersten Kapitel „Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang“ zu Beginn bildungsrelevante Themen auf und fordert das Recht auf Bildung und den Zugang zu beruflicher Bildung und Weiterbildung ein. Im dritten Abschnitt „Sichere Berufsübergänge“ und im vierten Abschnitt „Aktive Unterstützung für Beschäftigung“ werden die Themenbereiche Weiterqualifizierung und Jugendgarantie aufgegriffen. Die damit verbundenen Ziele sind grundsätzlich zu begrüßen.

Allerdings waren die meisten bisherigen Vorschläge der Kommission im Bereich der Berufsbildung und der Regulierung von Berufen dadurch gekennzeichnet, dass sie deregulierenden Charakter hatten und primär Hindernisse im Binnenmarkt beseitigen sollten. Gerade für die berufliche Erstausbildung gilt daher, dass sie aus Sicht des DGB in nationaler Zuständigkeit verbleiben sollte, solange die Gefahr besteht, dass die Einführung einheitlicher Mindeststandards und Steuerungsinstrumente auf europäischer Ebene weiterhin unter dem Vorzeichen der Binnenmarktliberalisierung erfolgt.

Aus Sicht des DGB muss die europäische Säule sozialer Rechte hier einen grundlegenden Politikwechsel einleiten, der darauf abzielt, die soziale Dimension der Berufsbildung zu stärken. Die Gestaltung dieses Kurswechsels setzt voraus, dass die Gewerkschaften als gleichberechtigte Partner an nationalen und europäischen Berufsbildungsdialogen mitwirken. Der DGB sieht folgende zentrale Punkte, an denen die Säule sozialer Rechte unmittelbar ansetzen sollte, um umzusteuern:

- **Vorhandene Instrumente stärker als bisher miteinander abstimmen und Kohärenz herstellen:** Es fehlt der Bezug der ESSR zu vorhandenen Initiativen, Programmen und Instrumenten. Hierzu gehören u.a. die Jugendgarantie (2013), die Europäische Ausbildungsallianz (2013), die Rigaer Beschlüsse zur Berufsbildung (2015), das Arbeitsprogramm der Europäischen Kommission zur Berufsbildung (2016) sowie die jüngst beschlossene „New Skills Agenda“ mit der Forderung einer Weiterbildungs-garantie für Geringqualifizierte.
- **Definition und Standardisierung des Rechts auf (Aus-) Bildung: Entwicklung gemeinsamer Mindeststandards:** Der DGB und der Europäische Gewerkschaftsbund fordern einen Qualitätsrahmen für die Ausbildung, der eine klare Definition umfasst und sicherstellt, dass die EU-Instrumente im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung direkt die Qualität der Berufsbildung unterstützen.
- **Umsetzung der Skills Agenda durch Qualifizierungs-garantie:** Mit der Kommissionsinitiative einer Skills Agenda wird die Grundlage zur beruflichen Qualifizierung geschaffen. Bislang ist sie aber nur ein Appell an die Mitgliedstaaten. Gebraucht werden Lernangebote für eine längerfristige Qualifizierung. Notwendig ist eine sichere Finanzierungsgrundlage und ausreichend Zeit für Weiterbildung. Gebraucht wird mehr Beratung und Transparenz sowie bessere Qualität.
- **Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Ausbildung sichern:** Berufliche Bildungsabschlüsse und die dabei erworbenen

Kompetenzen werden europaweit zu gering bewertet. Erforderlich ist es, dass die Abschlüsse der Berufsbildung gegenüber schulischen und hochschulischen Abschlüssen als gleichwertig anerkannt werden. Diese Gleichwertigkeit muss auch für die Qualifikationsstufen des Europäischen Qualifikationsrahmens gelten.

2.3.2 Jugendpolitik

In ganz Europa leiden junge Menschen besonders stark unter den Auswirkungen der Krise. Die Jugendarbeitslosigkeit hat im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise ein bisher unbekanntes Ausmaß angenommen und übersteigt seit 2010 in den 28 Mitgliedstaaten der EU die 20-Prozentmarke (das entspricht mehr als 5,5 Millionen jungen Menschen). Die Arbeitslosenquote unter Jugendlichen ist damit mehr als doppelt so hoch wie die Arbeitslosenquote über alle Altersgruppen hinweg.

Auch von prekären Arbeitsverhältnissen sind Jugendliche besonders stark betroffen. Unsicherheit und mangelnde Perspektiven prägen die Lebensbedingungen vieler Jugendlicher in Europa. Angesichts dieser dramatischen Lage muss das Thema „Perspektiven für die Jugend schaffen“ ganz oben auf die europapolitische Agenda gesetzt werden.

Der DGB fordert schnelles und solidarisches Handeln, um diese dringende Herausforderung anzugehen, bei der es um die Gegenwart und Zukunft einer ganzen Generation geht.

Die Einführung der Jugendgarantie, welche allen Jugendlichen unter 25 Jahren innerhalb eines Zeitraums von vier Monaten, nachdem sie arbeitslos werden oder die Schule verlassen, eine hochwertige Arbeitsstelle oder Weiterbildungsmaßnahme oder einen hochwertigen Ausbildungs- bzw. Praktikumsplatz garantieren sollte, war ein erster Schritt in die richtige Richtung. Die europäische Säule für Soziale Rechte bietet aus Sicht des DGB allerdings die Gelegenheit, sie in wesentlichen Punkten anzupassen:

- **Volle Implementierung in allen Mitgliedsstaaten und Weiterentwicklung zu einer universalen Garantie:** das betrifft insbesondere klare Voraussetzungen für eine angemessene soziale Absicherung sowie den Schutz vor Armut und prekärer Beschäftigung.
- **Abschaffung der 25%-Jugendarbeitslosigkeitsregel und Erweiterung der Jugendgarantie auf alle Jugendliche in Europa.**
- **Vereinfachter Zugang zur Jugendbeschäftigungsinitiative und zum Europäischen Sozialfonds.**
- **Gezielte Ansätze für die Gruppe der „NEETs“** („Not in Education, Employment or Training“) **sowie Integration von jungen Geflüchteten** in die Jugendgarantie.

Um sicherzustellen, dass die Jugendgarantie kein leeres Versprechen bleibt, fordert der DGB seit Langem eine halbjährliche **Evaluation der Fortschritte** bei ihrer Umsetzung. Um Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) für Maßnahmen zur Bekämpfung von

Jugendarbeitslosigkeit leichter abrufbar zu machen, setzt sich der DGB für eine Vereinfachung der ESF-Programme und Strukturfonds ein. Die am stärksten von Jugendarbeitslosigkeit betroffenen Länder brauchen zudem Unterstützung bei der Beantragung und dem Einsatz der Mittel, z.B. in Form einer **Task Force unter Beteiligung der Sozialpartner**.

Doch die Mittel aus Gemeinschaftsprogrammen zur Umsetzung der Jugendgarantie reichen auch dann nicht aus – selbst wenn die EU-Kommission jüngst angekündigt hat, die Mittel für die Jugendbeschäftigungsinitiative um eine Mrd. Euro bis 2020 zu erhöhen und sie um eine weitere Mrd. aus dem Europäischen Sozialfonds aufzustocken. Bei einem von der ILO geschätzten Mittelbedarf von 21 Mrd. Euro jährlich muss vielmehr eine **wesentlich höhere und nachhaltige solidarische Finanzierung** sichergestellt werden, zum Beispiel in Form eines **EU-Jugend- und Beschäftigungsfonds**, der sich in seiner Ausgestaltung am Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung orientieren kann

2.4 Besserer Sozialschutz

2.4.1 Armutsbekämpfung

In der reichen EU ist Armut allgegenwärtig: 122 Millionen Menschen sind in Europa mittlerweile von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht. Das sind vier Millionen mehr als noch 2010. Die Finanz- und Wirtschaftskrise und die danach einsetzende Spar- und Kürzungspolitik haben die Lage drastisch verschlechtert und stehen den Bemühungen der EU und der Mitgliedstaaten zur Bekämpfung von Armut diametral entgegen.

Der DGB kritisiert, dass die Armutsbekämpfung zwar zentrales Element der EU-2020-Strategie ist, diese aber durch den Prozess des Europäischen Semesters kaum mehr Wirkung entfaltet. Die sanktionsbelegten haushalts- und wirtschaftspolitischen Vorgaben des Stabilitäts- und Wachstumspakts sowie des Verfahrens zu makroökonomischen Ungleichgewichten konterkarieren das Armutsbekämpfungsziel.

Um das Armutsziel im Rahmen der Europa-2020-Strategie zu erreichen, fordert der DGB, dass ein vollwertiges **Gleichgewicht zwischen den sozialen und wirtschaftlichen Zielen** der unterschiedlichen Verfahren geschaffen wird. Darüber hinaus sind aber weitere Maßnahmen notwendig. Insbesondere ruft der DGB die Kommission dazu auf, einen Vorschlag für eine **Europäische Rahmenrichtlinie zur Einführung eines adäquaten Mindesteinkommens** in allen EU-Mitgliedstaaten vorzulegen. Eine solche Rahmenrichtlinie, für die sich bereits das Europäische Parlament stark gemacht hat, sollte unter anderem eine gemeinsame Definition des Mindesteinkommens, Kriterien für Angemessenheit und den Austausch von guten Praktiken zwischen den Mitgliedstaaten regeln.

2.4.2 Rente und betriebliche Altersversorgung

Die Koordinierung der Rentenpolitik auf europäischer Ebene muss sich wieder an den ursprünglichen Zielen orientieren, Angemessenheit und Nachhaltigkeit in Einklang zu bringen. Die Anhebung des gesetzlichen Rentenalters ebenso wie die automatische Anpassung des Regelrentenalters hingegen ist ein Programm zur Rentenkürzung, da besonders Ältere häufig kaum noch Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Der DGB lehnt deshalb entsprechende Vorschläge der Kommission, die sie auch in der europäischen Säule sozialer Rechte wieder aufgreift, entschieden ab. Zur Konsolidierung der Staatsfinanzen und damit auch zur nachhaltigen Sicherung der Renten muss vor allem die Einnahmeseite des Staates gestärkt werden.

Alle Angriffe auf bewährte Systeme der betrieblichen Altersversorgung durch Entscheidungen auf europäischer Ebene müssen unterbunden werden. Dies gilt insbesondere für eine Neuauflage der Erstreckung von Solvency II auf Einrichtungen der Betrieblichen Altersversorgung. Darüber hinaus muss die Übertragbarkeit (Portabilität) der Ansprüche sichergestellt werden. Die geplante Herabsetzung der Unverfallbarkeitsfristen und des Zugangsalters reicht bei weitem nicht aus. Will man die Mobilität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fördern, gehört dazu auch, dass sie ihre Ansprüche auf Betriebliche Altersversorgung bei grenzüberschreitendem Arbeitgeberwechsel mitnehmen können.

Des Weiteren setzt sich der DGB für die Stärkung der gesetzlichen Rente sowie des Prinzips des Solidarausgleichs ein. Systeme in EU-Mitgliedstaaten, die diesen Prinzipien folgen, sind als Dienste im allgemeinen Interesse außerhalb des EU-Wettbewerbsrechts zu stellen.

2.4.3 Gesundheitsversorgung und Krankenleistungen

Der DGB spricht sich für die Ausweitung des Solidaritäts-, des Sachleistungs- sowie des Selbstverwaltungsprinzips als Grundsätze für die Krankensicherungssysteme in den EU-Mitgliedstaaten aus. Das Solidaritätsprinzip gewährleistet, dass jeder Versicherte unabhängig von Einkommen bzw. Beitragshöhe und Krankheitsrisiken medizinisch notwendige, ausreichende, zweckmäßige und wirtschaftliche Leistungen erhält. Das Sachleistungsprinzip stellt die Leistungen ohne finanzielle Vorleistungen der Versicherten sicher. Medizinischer Versorgungsbedarf führt daher nicht zu Armut oder finanziellen Zwängen. Das Selbstverwaltungsprinzip garantiert, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer permanent gemeinsam an der Verbesserung der gesetzlichen Krankenkassen und ihrer Versorgungsleistungen arbeiten.

Bei vorübergehendem Aufenthalt im europäischen Ausland ermöglicht die Europäische Krankenversicherungskarte den gesetzlich Krankenversicherten im Falle einer Erkrankung Zugang zu allen Sachleistungen, die sich unter Berücksichtigung der Art der Leistungen und der voraussichtlichen Aufenthaltsdauer als medizinisch notwendig erweisen. In diesem Zusammenhang fordert der DGB, dass Leistungserbringer stärker hinsichtlich der Akzeptanz der Karte in die Pflicht genommen werden. Die Abrechnung der im Ausland entstandenen Behandlungskosten mit demjenigen Träger, bei dem die Person versichert ist, muss effekti-

ver gestaltet werden. Die EU muss die finanziellen Interessen der Beitragszahlenden wahren und weitere Steuerungsinstrumente zur Einhaltung von Fristen, zur Abrechnung und Durchsetzung von Forderungen in die Verordnungen aufnehmen.

2.4.4 Langzeitpflege

Die Alterung der Bevölkerung wird in Europa mit einem Anstieg der Zahl pflegebedürftiger Menschen und mit einer zunehmenden Nachfrage von Langzeitpflegeleistungen einhergehen wird. Dies betrifft den ambulanten und stationären Sektor. Dabei ist hervorzuheben, dass immer mehr Menschen ein hohes Alter erreichen werden, womit insbesondere ein Anstieg der Zahl kognitiv eingeschränkter und von Demenz betroffener Personen verbunden ist.

Der Bedarf an qualifiziertem Langzeitpflegepersonal und hochwertigen Langzeitpflegeleistungen wird dadurch weiter wachsen. Deshalb begrüßt der DGB ausdrücklich, dass die Kommission in ihrem Entwurf für die europäische Säule sozialer Rechte den Grundsatz formuliert, dass zu beidem der Zugang zu finanziell tragbaren Bedingungen sichergestellt sein muss.

Allerdings stellt sich bei dem **Zugang zu Langzeitpflegeleistungen**, die auch die häusliche Pflege umfassen, das Problem, dass dieser nur deshalb zu finanziell tragfähigen Bedingungen möglich ist, weil Frauen für oft langjährige Pflegetätigkeiten die eigene Erwerbstätigkeit reduzieren oder unterbrechen. Hierin liegt nach Auffassung des DGB eine besonders schwierige gleichstellungspolitische Aufgabe – auch für den europäischen Gesetzgeber.

Mit Blick auf die Verfügbarkeit von **angemessen qualifizierten Fachkräften** ist aus Sicht des DGB insbesondere in der stationären Langzeitpflege dafür Sorge zu tragen, dass diese anständig entlohnt werden. Deshalb ruft der DGB die Kommission dazu auf, möglichst rasch die von ihr geplante Novellierung der Verordnungen über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit im Bereich der Langzeitpflege umzusetzen.

2.4.5 Daseinsvorsorge

Als letzten Punkt behandelt die EU-Kommission in ihrem ESSR-Entwurf den „Zugang zu essentiellen Dienstleistungen“. Zu diesen Dienstleistungen zählen im Verständnis der Kommission elektronische Kommunikation, Transport, Energie und Finanzdienstleistungen, die sie als wichtige Voraussetzung für eine umfassende Inklusion des Einzelnen in die Gesellschaft erachtet. Hier fordert der DGB einen deutlich breiteren Ansatz an, nämlich den Anspruch auf Zugang zu allen Dienstleistungen von allgemeinem Interesse. In diesem Sinne sollte auch der Vorschlag der Kommission umformuliert werden.

3. Fazit

Die EU braucht dringend ein positives Projekt, das die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen in Europa zum Ziel hat, um die multiple Krise, in der sie sich derzeit befindet, zu überwinden und das Vertrauen der EU-Bürgerinnen und -Bürger wiederzugewinnen. Dieses Projekt heißt soziales Europa. Im Mittelpunkt muss dabei stehen, die Arbeit der Zukunft gerecht und fair zu gestalten (Gute Arbeit 4.0) und die soziale Absicherung für alle zu erhöhen (Wohlfahrtsstaat 4.0.). Gute Löhne, ein angemessene Mindestlohnniveau und existenzsichernde Mindesteinkommen sind wesentliche Bausteine hierfür - ebenso wie Renten, die ein Alter in Würde ermöglichen.

Bildung und Weiterbildung sind von elementarer Bedeutung, um die Menschen dazu zu befähigen, den tiefgreifenden Wandel von Gesellschaft und Arbeitswelt zu bewältigen und die internationale Wettbewerbsfähigkeit der EU und ihrer Mitgliedstaaten zu verbessern. Generell ist eine bessere Absicherung der Übergänge im gesamten Lebensverlauf notwendig.

Für die Innovationsfähigkeit europäischer Unternehmen ist die Demokratie am Arbeitsplatz durch Mitbestimmung und Arbeitnehmerbeteiligung ein ebenso zentraler Erfolgsfaktor wie eine starke Sozialpartnerschaft und eine hohe Tarifbindung.

All dies erfordert eine deutliche Korrektur der Integrationspolitik, insbesondere der verfehlten europäischen Krisenpolitik der letzten Jahre. Die Kommission kann mit ihrer Initiative für die Einführung einer europäischen Säule sozialer Rechte die Weichen in diese Richtung von mehr sozialer Aufwärtskonvergenz in der EU und in der Eurozone stellen. Allerdings muss sie dafür aus Sicht des DGB einen weit ambitionierten Ansatz wählen als in ihrem vorliegenden ersten Entwurf für die Säule.