



STELLUNGNAHME

FÜR EINE FORTSCHRITTLICHE EUROPÄISCHE SOZIALPOLITIK¹

Wiederbesinnung auf die Menschen

EIN SOZIAL GERECHTERES EUROPA

Soziale Rechte in Europa

Datum: 17/12/2015



Fraktion der Progressiven Allianz der
Sozialdemokraten
im Europäischen Parlament

Europäisches Parlament
Rue Wiertz 60
B-1047 Bruxelles
T +32 2 284 2111
F +32 2 230 6664
www.socialistsanddemocrats.eu

INHALTSVERZEICHNISS

1. EINLEITUNG.....	3
2. UNSERE VISION EINES SOZIALEN EUROPAS.....	4
3. STÄRKUNG DER SOZIALEN DIMENSION DER EWU.....	6
4. INTEGRATIVE ARBEITSMÄRKTE: BEKÄMPFUNG DER JUGEND- UND LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT.....	8
4.1. Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit.....	9
4.2. Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit.....	10
4.3. Bildungs- und Berufsbildungschancen für alle.....	12
5. VERRINGERUNG DER UNGLEICHHEITEN UND BEKÄMPFUNG DER ARMUT 13	
5.1. Existenzsichernde Löhne und Einkommen.....	14
5.2. Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung.....	18
6. SICHERUNG HOCHWERTIGER ARBEITSPLÄTZE FÜR ALLE.....	21
6.1. Bekämpfung der unsicheren Beschäftigungsverhältnisse.....	22
6.2. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	23
7. VERBESSERUNG DER ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZNORMEN .	24
8. VERTEIDIGUNG DER ARBEITNEHMERRECHTE	25
9. AUSBAU DES SOZIALEN DIALOGS.....	27
10. FAIRE BEDINGUNGEN BEI MOBILITÄT UND MIGRATION: BEKÄMPFUNG DES SOZIALDUMPINGS.....	28
11. GESTALTUNG DER DIGITALEN REVOLUTION: CHANCEN UND HERAUSFORDERUNGEN	31

¹ Der Zweck dieses Dokuments besteht darin, einen Überblick über die Position und das Engagement der Fraktion der Progressiven Allianz der Sozialdemokraten im Europäischen Parlament in Bezug auf eine wirklich fortschrittliche europäische Sozialpolitik als Grundlage eines starken und nachhaltigen sozialen Europas zu geben. Schwerpunkt dieses Dokuments sind primär Fragen, die in den Zuständigkeitsbereich des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten des Europäischen Parlaments fallen. Die Bildungs- und Berufsbildungspolitik sind ebenfalls ein wichtiger Teil einer fortschrittlichen europäischen Sozialpolitik; für diese Fragen sind jedoch andere Ausschüsse zuständig.

1. EINLEITUNG

Das Fehlen einer starken Sozialagenda in Europa und die unzureichende Förderung des weiteren sozialen Fortschritts gehen auf die Zeit vor Beginn der Wirtschafts- und Finanzkrise zurück. Bereits seit den 1990er Jahren, als verbindliche Rechtsvorschriften nach und nach durch die unverbindliche Methode der offenen Koordinierung ersetzt wurden, ist die soziale Dimension der Europäischen Union Stück für Stück abgeschwächt worden.

Gemäß OECD-Studien profitierten in den Jahrzehnten vor Beginn der Rezession die höheren Einkommensgruppen unverhältnismäßig stark von der guten Wirtschaftslage, während sich die Situation für Haushalte mit geringem Einkommen kaum positiv veränderte. Viele der geschaffenen Arbeitsplätze waren von schlechter Qualität und prekärer Natur. In Folge der Krise wurden diese Unterschiede noch größer und die Ungleichheiten nahmen dramatische Ausmaße an, während soziale Überlegungen weiter an politischer Bedeutung verloren und wirtschaftlichen und haushaltspolitischen Überlegungen unterworfen wurden. Gleichzeitig wurden die Rechte und der Einfluss der Arbeitnehmer und der Gewerkschaften immer stärker beschnitten.

Die Sozialpolitik geriet nicht zuletzt auch aufgrund des neuen wirtschaftspolitischen Rahmens unter Druck, der im Zuge der Finanzkrise eingeführt wurde, und dessen Herzstück das Europäische Semester ist. Seit 2010 vollzog die EU eine Reihe weitreichender Reformen des wirtschaftspolitischen Rahmens, wodurch die Möglichkeiten der Europäischen Kommission zur Überwachung, Koordinierung und Sanktionierung der Wirtschafts- und Haushaltspolitik der Mitgliedstaaten erweitert und gestärkt wurden. Dies führte dazu, dass die Koordinierung der Sozialpolitik den wirtschaftlichen Zielsetzungen der Steuerdisziplin, der Sparpolitik und dem Abbau des Sozialstaats unterworfen wurde. In der Praxis führte dies zu einer unverhohlenen Vernachlässigung der Interessen der europäischen Bürger zugunsten makroökonomischer Zielsetzungen.

Gleichzeitig kritisierten die Konservativen und Liberalen das europäische Sozialmodell, einschließlich Arbeitsrecht, Tariffreiheit und sozialer Schutz, immer häufiger als ein Hindernis für das Wirtschaftswachstum und die Schaffung von Arbeitsplätzen. Die Auswirkungen der wachsenden Ungleichheit können jedoch nicht länger ignoriert werden. Soziale und makroökonomische Ungleichgewichte bedrohen heute die

Grundfeste und die Zukunft des europäischen Projekts. Das soziale Gefälle in und zwischen den Ländern untergräbt die Legitimität der europäischen Integration und erschüttert das Vertrauen, das für eine Verbesserung der Situation in der Zukunft erforderlich ist. Vor diesem Hintergrund hat die Europäische Kommission die Pflicht, entschlossen einzugreifen, um diese Situation zu überwinden und die soziale Dimension der Europäischen Union wesentlich zu stärken. Während der Präsident der Kommission Jean-Claude Juncker gerne von einem „Triple-A-Sozialstatus“ spricht und der „Präsident des sozialen Dialogs“ sein möchte, ist die soziale Wirklichkeit von Millionen von Europäern von Arbeitslosigkeit, Armut und sozialer Ausgrenzung geprägt. Diese Situation ist für uns nicht länger hinnehmbar. Ein nicht soziales Europa ist ein Verrat an den Zielsetzungen, die mit der Gründung der Europäischen Union verfolgt wurden.

2. UNSERE VISION EINES SOZIALEN EUROPAS

Eine der Lehren der Wirtschaftskrise besteht darin, dass Gesellschaften, in denen ein hohes Niveau der Gleichstellung herrscht und in denen viel in die Menschen investiert wird, ein höheres Wachstum erzielen und in Bezug auf die Beschäftigung widerstandsfähiger sind¹. Die Bekämpfung der Ungleichheiten und der Ausbau der sozialen Investitionen müssen daher Leitprinzipien einer fortschrittlichen sozialen Agenda einer leistungsfähigen und koordinierten europäischen Sozialpolitik sein. Unsere Vision eines sozialen Europas basiert auf einem Paradigmenwechsel: Wir wollen ein alternatives soziales Modell, das auf Solidarität, Integration, sozialer Gerechtigkeit, einer gerechten Verteilung des Wohlstands, Gleichberechtigung der Geschlechter, einem hochwertigen öffentlichen Bildungssystem, qualifizierten Arbeitsplätze und einem nachhaltigen Wachstum basiert – ein Modell, das Gleichheit und sozialen Schutz gewährleistet, benachteiligte Gruppen stärkt, die Bürgerbeteiligung und die aktive Bürgerschaft fördert und den Lebensstandard aller Bürger erhöht. Verbindliche soziale Indikatoren sowie eine Stärkung der Gewerkschaften und des sozialen Dialogs sind in diesem Kontext von entscheidender Bedeutung.

¹ Humankapital bezeichnet in diesem Kontext die Bildung und die Qualifikation einer Person.

Die Europäische Union hat ganz eindeutig eine soziale Dimension, auch wenn einige versuchen, dies zu verleugnen. Die Koordinierung der Sozialversicherungsansprüche für mobile Arbeitnehmer, die Normen im Bereich der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und die Richtlinien zu den Arbeitnehmerrechten sind Beispiele des bedeutenden Besitzstands der Union. Jeder Versuch, die Europäische Union nur auf ihre wirtschaftliche oder währungspolitische Dimension zu reduzieren muss deshalb entschieden zurückgewiesen werden. Die sozialen Angelegenheiten sind weder ein Anhängsel des Binnenmarkts, noch sind sie eine regulatorische Belastung. Diese Ansichten verleihen lediglich den Populisten und Euroskeptikern weiteren Auftrieb. Wir müssen vielmehr auf eine Sozialunion hinarbeiten, die auf hohen gemeinsamen Standards basiert und die nationalen Sozialstaaten bei der Anpassung ihrer Sozialpolitik auf nationaler Ebene unterstützt und anleitet.

Die Grundlage der Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten in diesem Bereich muss eine starke Sozialunion sein, die die Menschen in den Mittelpunkt rückt. Sie muss die Achtung der grundlegenden sozialen Rechte, eine Mobilität zu fairen Bedingungen und die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen umfassen. Sie muss auf die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, der Armut, der Ungleichheit, der sozialen Ausgrenzung und des Lohn- und Steuereumpings ausgerichtet sein und das erfolgreiche europäische Sozialmodell fördern, das auf einem leistungsfähigen sozialen Schutz, hochwertigen öffentlichen Dienstleistungen und dem sozialen Dialog basiert. Eine starke und dynamische Sozialunion wird nicht nur dazu beitragen, die negativen Folgen der finanziellen, wirtschaftlichen und sozialen Krisen auszugleichen, sondern auch das anhaltende Ungleichgewicht zwischen der wirtschaftlichen und der sozialen Regierungsführung auf europäischer Ebene zu korrigieren.

Die Pflicht zum sozialen Zusammenhalt findet in der horizontalen Sozialklausel Berücksichtigung, die im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union enthalten ist und in der eine starke Ausrichtung auf die soziale Dimension der Politik der Union gefordert wird. Dennoch hängt die Umsetzung einer solchen Bestimmung davon ab, inwieweit man sich dazu verpflichtet, den Grundsatz des „sozialen Mainstreaming“ auf die gesamte Politik der Union anzuwenden, um die Qualität und die Wirksamkeit der Rechtsvorschriften zu verbessern. Dies sollte die Hauptzielsetzung

der Agenda zur „besseren Rechtsetzung“ der Kommission auf dem Weg in Richtung eines soliden und nachhaltigen sozialen Europas werden.

3. STÄRKUNG DER SOZIALEN DIMENSION DER EWU

Die Förderung eines alternativen europäischen Sozialmodells, das auf nachhaltiges Wachstum, hochwertige Arbeitsplätze und soziale Gerechtigkeit ausgerichtet ist, beginnt mit der Sicherstellung einer starken sozialen Dimension im Rahmen der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion (EWU). Dieses Modell muss auf einem sozialen Pfeiler basieren, der eine Synthese sowohl der wirtschaftlichen und haushaltspolitischen Aspekte auf der einen Seite als auch der sozialen Dimension auf der anderen Seite garantiert. Dies kann durch die Einrichtung eines einklagbaren, verbindlichen Systems der sozialen Koordinierung und der sozialen Standards mit einem besonderen Schwerpunkt auf der qualifizierten Beschäftigung erzielt werden. Etwaige negative Auswirkungen der Wirtschafts- und Sozialreformen auf das Wohlbefinden der Bürger müssen in diesem Kontext angegangen werden und gegebenenfalls mit der Hilfe von automatischen Stabilisatoren sowie langfristig nachhaltigen politischen Maßnahmen angegangen werden.

Das Europäische Parlament hat zu dieser Frage eindeutig Position bezogen, insbesondere in der Entschließung „Auf dem Weg zu einer echten Wirtschafts- und Währungsunion“ vom 20. November 2012 (Thyssen-Bericht). Die Mehrheit der Mitglieder unterstützte unseren progressiven Vorschlag in Bezug auf einen europäischen Sozialpakt als den fünften Pfeiler der EWU, wodurch Folgendes erreicht werden soll:

- Jugendbeschäftigung und eine Jugendgarantie
- ein Europäischer Qualitätsrahmen für Praktikums- und Ausbildungsplätze
- eine hohe Qualität und ausreichende Finanzierung der öffentlichen Dienstleistungen
- angemessene existenzsichernde Löhne (einschließlich Mindestlöhne), die Armut trotz Erwerbstätigkeit verhindern
- Zugang zu bezahlbaren Wohnungen und sozialem Wohnungsbau
- eine soziale Grundsicherung zur Gewährleistung eines allgemeinen Zugangs zu wesentlichen Gesundheitsleistungen, der unabhängig vom Einkommen ist

- die Umsetzung eines Sozialprotokolls zum Schutz grundlegender Sozial- und Arbeitnehmerrechte
- europäische Standards für die soziale und verantwortungsbewusste Verwaltung von Umstrukturierungen
- eine neue Gesundheits- und Sicherheitsstrategie, die auch stressbedingte Erkrankungen umfasst
- gleiche Rechte und gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit für alle

Die Stärkung der sozialen Dimension der EWU ist zur Überwindung der anhaltenden sozialen Krise und der sehr zögerlichen wirtschaftlichen Erholung unverzichtbar. Aus diesem Grund gehen die Forderungen der S&D-Fraktion über die Vorschläge des Thyssen-Berichts hinaus.

Die S&D-Fraktion fordert Folgendes:

- Ein **soziales Protokoll**, um sicherzustellen, dass Grundrechten der Vorrang vor wirtschaftlichen Freiheiten eingeräumt wird. Artikel 9 AEUV und die Charta der Grundrechte müssen eingehalten werden.
- Eine **soziale Eurogruppe** mit einem ständigen Vorsitzenden zur Stärkung der sozialen Dimension der Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion.
- Eine **Neuausrichtung des Europäischen Semesters** auf die Erreichung der Ziele der Strategie Europa 2020 des intelligenten, nachhaltigen und inklusiven Wachstums unter stärkerer Berücksichtigung der sozialen, der Bildungs- und der Beschäftigungsziele. Diese Zielsetzungen sollten dasselbe Gewicht haben wie die wirtschaftlichen Zielsetzungen.
- Eine gleichberechtigte Berücksichtigung der **wirtschaftlichen und sozialen Indikatoren im Verfahren bei makroökonomischen Ungleichgewichten**. Außerdem muss das soziale Scoreboard im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht im Kontext des Europäischen Semesters eine wichtigere Rolle spielen und als „Frühwarnsystem“ für zu große soziale Ungleichgewichte eingesetzt werden. Es sollte auch um einige zusätzliche soziale Indikatoren ergänzt werden, wie menschenwürdige Arbeit, Kinderarmut, Obdachlosigkeit, Zugang zu Gesundheits- und Bildungssystemen, damit die sozialen Entwicklungen in den Mitgliedstaaten angemessen überwacht werden können.

- Die Einbeziehung der **Agenda für menschenwürdige Arbeit** der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in die europäischen politischen Maßnahmen.
- Einen Rechtsakt zum **Grundsatz „gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“ am gleichen Arbeitsplatz** ungeachtet der Art von Vertrag oder des Status der Arbeitnehmer.

4. INTEGRATIVE ARBEITSMÄRKTE: BEKÄMPFUNG DER JUGEND- UND LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT

Es ist unwahrscheinlich, dass das Wirtschaftswachstum nachhaltig ist, wenn es nicht sozial integrativ ist. Obgleich es gewisse Anzeichen für eine wirtschaftliche Erholung in der Europäischen Union gibt, bleibt die Arbeitslosigkeit weiter sehr hoch, was hauptsächlich besonders gefährdete Gruppen wie junge Menschen, Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose betrifft. Wenn in Europa wirklich integrative Arbeitsmärkte und soziale Kohäsion in wettbewerbsorientierten Volkswirtschaften erreicht werden sollen, muss die Arbeitslosigkeit gesenkt und gleichzeitig die Qualität der Arbeit in Europa deutlich erhöht werden. Dafür sind die Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam verantwortlich.

Das unzureichende Wachstum und die zu geringe Gesamtnachfrage in den Mitgliedstaaten, die durch die Wirtschaftskrise und die daraus resultierenden Sparmaßnahmen verursacht wurden, sind hauptsächlich für die unannehmbar hohen Arbeitslosenquoten in Europa verantwortlich. Selbst wenn der Europäische Fonds für strategische Investitionen eventuell dazu beitragen kann, das Wachstum zu fördern, ist ein Investitionsplan allein nicht ausreichend, um sicherzustellen, dass die wirtschaftliche Erholung zur Schaffung nachhaltiger hochwertiger Arbeitsplätze führt. Es werden politische Maßnahmen benötigt, die das Wachstum arbeitsplatzintensiver Sektoren fördern und dadurch die Arbeitsplatzschaffung in allen Bereichen maximieren. Leider befinden sich viele der Arbeitsplätze, die derzeit geschaffen werden, am unteren Ende des Lohnspektrums.

Die S&D-Fraktion fordert Folgendes:

- Eine **neue Phase der Strategie Europa 2020**, in der alle Rahmenbedingungen für mehr und bessere Arbeitsplätze und soziale Gerechtigkeit verbessert werden.

- Weitere Instrumente zur Anregung von **Investitionen, insbesondere soziale Investitionen**, die auf die Schaffung nachhaltiger hochwertiger Arbeitsplätze ausgerichtet sind.

4.1. Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit

Die Jugendarbeitslosigkeit ist in Europa unannehmbar hoch. In einigen Mitgliedstaaten sind mehr als 50 % der jungen Menschen arbeitslos. Wenn Europa nicht Gefahr laufen will, eine ganze Generation zu verlieren, bleibt die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit daher eine der wichtigsten Prioritäten. Ein erster Schritt muss die weitere Stärkung und die angemessene Umsetzung der Jugendgarantie und der Jugendbeschäftigungsinitiative sein. Zum derzeitigen Zeitpunkt der Umsetzung ist es von entscheidender Bedeutung, dass die positiven langfristigen Vorteile der Chancen, die jungen Menschen geboten werden, konkret durch sinnvolle Schulungen zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit und durch stabile Arbeitsplätze verbessert werden.

Die S&D-Fraktion fordert Folgendes:

- Eine wesentliche Aufstockung der Finanzmittel für die **Europäische Jugendgarantie**. Die ILO empfiehlt, statt der derzeitigen 6 Milliarden Euro Finanzmittel in Höhe von 21 Milliarden Euro für diese Initiative zur Verfügung zu stellen. Auf diese Aufstockung sollte bei der Überarbeitung des langfristigen Haushaltsplans der EU im Jahr 2016 eingegangen werden. In der Zwischenzeit sollten die Mitgliedstaaten die bereits bereitgestellten 6 Milliarden EUR sowie die derzeit verfügbaren Mittel des Europäischen Sozialfonds ganz ausschöpfen.
- Eine angemessene und rasche Umsetzung der Jugendgarantie, bei der die Qualität und der Mehrwert der im Rahmen der Programme der **Jugendbeschäftigungsinitiative** angebotenen Bildungsangebote und Arbeitsplätze gewährleistet werden. Die Kommission sollte jedes Jahr über den Stand der Dinge in jedem einzelnen Mitgliedstaat berichten, die **Qualität der Maßnahmen** bewerten und im Europäischen Semester Empfehlungen zur Jugendgarantie vorsehen.
- Eine Ausweitung der Zielgruppe der Jugendgarantie auf Bildung und Berufsbildung für junge Arbeitslose ohne oder mit geringen Qualifikationen auf **junge**

Hochschulabgänger und diejenigen, die bereits eine Berufsausbildung abgeschlossen haben.

- Eine Erweiterung der **Altersgrenze der Jugendgarantie von 25 auf 29 Jahre**, um so der Tatsache Rechnung zu tragen, dass viele Hochschulabgänger schon Ende 20 sind, wenn sie in den Arbeitsmarkt eintreten.
- **Koordinierungsmaßnahmen** zur Bewertung der Übereinstimmung der Bedürfnisse des Arbeitsmarktes mit dem Bildungsangebot bei gleichzeitiger Förderung einer Bildungskultur, im Rahmen derer kritisches Denken, Kreativität und verantwortungsvolles Handeln unterstützt werden, da diese Fähigkeiten die Grundlage für Fortschritt und Innovation in unseren Gesellschaften bilden.

4.2. Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit

Traditionell definieren die Konservativen und die Liberalen die Ursachen der Langzeitarbeitslosigkeit als einen Mangel an Qualifikationen, Motivation und Bildung, wodurch sie die Arbeitslosen indirekt für ihre Lage verantwortlich machen. Diese Annahme ist der Ursprung falscher politischer Entscheidungen vieler Regierungen, deren politische Antworten auf die strukturelle Arbeitslosigkeit in einer Verringerung der Arbeitslosenunterstützung und der Verpflichtung zur Teilnahme an Aktivierungsmaßnahmen als Vorbedingung für eine finanzielle Unterstützung bestehen. Derartige politische Maßnahmen drängen Arbeitslose in prekäre Arbeitsverhältnisse und zu Arbeitsplätzen, mit denen sie nicht einmal ihre Lebenshaltungskosten decken können. Ein progressiverer Ansatz zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit sollte deshalb auf integrativen Arbeitsmärkten basieren, die durch Aufstockung der Investitionen in Bildung und Berufsbildung, bessere Berufsberatung und Unterstützung von Arbeitssuchenden sowie Leistungen für Beschäftigte erreicht werden können.

Die Arbeitgeber sträuben sich, gut qualifizierte Bewerber einzustellen, die mehr als sechs Monate arbeitslos waren oder die über 50 Jahre alt sind. Dabei können die Unternehmen integrative Einstellungspraktiken fördern, indem sie Hindernisse beseitigen, die Langzeitarbeitslose von einer Bewerbung abhalten oder die verhindern, dass diese im Einstellungsverfahren berücksichtigt werden. Die Diskriminierung

arbeitssuchender Langzeitarbeitsloser ist leider weit verbreitet. Das liegt daran, dass die Arbeitslosigkeit unbewusst stigmatisiert wird, und führt dazu, dass Arbeitgeber arbeitssuchende und ältere Bewerber als weniger kompetent und weniger einstellbar erachten als Bewerber, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Deshalb sollten die Arbeitgeber ihre Personalleiter schulen, damit diese ihre Vorurteile gegenüber Arbeitslosen und älteren Arbeitskräften abbauen und den Schwerpunkt auf Qualifikationen und Erfahrung und nicht auf den aktuellen Beschäftigungsstand legen.

Die S&D-Fraktion fordert Folgendes:

- **Arbeitsschutzmaßnahmen und unterstützende Rechtsvorschriften**, die sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene verhindern, dass der Stellenabbau als berichtigender Mechanismus bei wirtschaftlichen Schocks eingesetzt wird.
- **Eine Empfehlung, die eine Reihe von bewährten Verfahren für Unternehmen für die Anwerbung und Einstellung** von Langzeitarbeitslosen umfasst, einschließlich der Abschaffung von Stellenanzeigen, in denen arbeitslose Bewerber offen diskriminiert werden, einer Überarbeitung der Auswahlverfahren, bei denen arbeitslose Bewerber benachteiligt werden und einer Erweiterung von Einstellungsverfahren, bei denen qualifizierte Langzeitarbeitslose zur Bewerbung ermuntert werden.
- Einen **europäischen Aktionsplan zu integrativen Arbeitsmärkten**, basierend auf einem starken sozialen Dialog, bei dem nicht nur die **Qualifikationen** identifiziert werden, die die Arbeitnehmer für den Einstieg in den Arbeitsmarkt benötigen, sondern auch die Qualifikationen, an denen es den **Arbeitgebern** und **Managern** fehlt, um die Ziele des integrativen Arbeitsmarkts zu erreichen. Dieser Plan sollte Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitgeber und Manager zum Thema **sozial nachhaltige Verwaltung von Humanressourcen** umfassen, damit in der Zukunft das volle Potenzial erfahrener Arbeitnehmer ausgeschöpft werden kann.
- Eine **europäische Richtlinie gegen die Diskriminierung bei der Einstellung** aufgrund einer aktuellen oder früheren Arbeitslosigkeit, ungeachtet der Länge des Zeitraums, in dem die Person arbeitslos war, einschließlich eines Verbots von Stellenanzeigen, aus denen hervorgeht, dass Arbeitslosigkeit als

Einstellungshindernis angesehen wird und dass ein Arbeitgeber einen Arbeitslosen nicht in Betracht ziehen oder einstellen wird.

- Die **Umsetzung des Konzepts des lebenslangen Lernens**, dessen Ziel ein flexibler Bildungsweg ist, bei dem sowohl formales als auch nicht formales und informelles Lernen zur Förderung der Gerechtigkeit und des sozialen Zusammenhalts anerkannt werden und bei dem benachteiligten Personengruppen Beschäftigungsmöglichkeiten erschlossen werden.

4.3. Bildungs- und Berufsbildungschancen für alle

Aufgrund der Krise setzten viele junge Menschen ihren Bildungsweg fort oder nahmen ihn wieder auf, vor allem in Mitgliedstaaten mit einer hohen Jugendarbeitslosigkeit. Die Frage, inwiefern dies tatsächlich ihre zukünftigen Beschäftigungschancen verbessern wird, hängt von der Qualität der Bildung ab, die in einigen Mitgliedstaaten von Sparmaßnahmen beeinträchtigt wurde.

Die nachhaltige öffentliche Finanzierung der Bildung ist die Grundlage einer integrativen, fairen und demokratischen Gesellschaft. Der freie Zugang zu einer hochwertigen öffentlichen Bildung, auch auf Hochschulebene, sowie der Zugang zu einer hochwertigen frühen Kinderbetreuung sind wichtige Instrumente zur Überwindung sozialer Ungleichheiten und zur Förderung der Nachhaltigkeit der wirtschaftlichen und sozialen Systeme. Obgleich die Integration von Arbeitserfahrung in den Bildungsprozess von Bedeutung ist, sollte diese nicht so umfangreich sein, dass das der Unterricht darunter leidet.

Praktika sind ein wichtiger Weg, um die jungen Menschen mit der Funktionsweise des Arbeitsmarktes vertraut zu machen und sie sind ein wichtiges Instrument, um Qualifikationen in dem Bereich zu erwerben, an dem die jungen Menschen interessiert sind. Praktika sollten jedoch nicht als Ersatz für vollwertige Arbeitsplätze betrachtet werden und Praktikanten sollten kein billiger (oder sogar kostenloser) Ersatz für Arbeitskräfte sein. Deshalb sollten angemessene Mindestarbeitsbedingungen und Vergütungsregeln für Praktika und Ausbildungsplätze gewährleistet werden.

Die Bildungs- und Berufsbildungsmobilität hat sich positiv auf die Beschäftigungsfähigkeit, die aktive Bürgerschaft und die soziale Eingliederung junger Menschen ausgewirkt. Das Erasmus+-Programm ist eine der europäischsten

Initiativen, weshalb weiter in dieses Programm investiert werden und es weiter verbessert und ausgeweitet werden muss, damit so viele junge Europäer wie möglich erreicht werden.

Die S&D-Fraktion fordert Folgendes:

- **Die Aufstockung der Haushaltsmittel für öffentliche Bildung** und die Festlegung von Qualitätszielen und Referenzwerten für ein integratives Bildungssystem, das Gleichheit, Nichtdiskriminierung und Bürgerkompetenzen sicherstellt.
- Eine **Qualifikationsagenda** mit einem ganzheitlichen Ansatz für den Zugang zu hochwertiger Bildung und Berufsbildung.
- Die Umsetzung **dualer Bildungssysteme** in allen EU-Mitgliedstaaten, basierend auf einem gemeinsam von den Sozialpartnern ausgearbeiteten und auf die spezifischen Sektoren zugeschnittenen Lehrplan.
- Eine **Richtlinie zur Festsetzung von Qualitätsstandards und angemessenen Mindestarbeitsbedingungen für Praktika und Ausbildungsplätze**, einschließlich Mindestlöhnen.
- Eine kontinuierliche und verstärkte Förderung des Erasmus+-Mobilitätsprogramms, das jungen Menschen, Erziehern, Freiwilligen, Auszubildenden, Praktikanten und jungen Arbeitnehmern Lern- und Ausbildungsmöglichkeiten bietet und sie unterstützt.

5. VERRINGERUNG DER UNGLEICHHEITEN UND BEKÄMPFUNG DER ARMUT

Die Europäische Kommission hat bereits eingeräumt, dass die Sparpolitik die Ungleichheit, Armut und Armut trotz Erwerbstätigkeit in der Europäischen Union verstärkt hat². Gleichzeitig nimmt die soziale Gerechtigkeit ab³. Dennoch ist

² COM(2013) 801 final. Entwurf des gemeinsamen Beschäftigungsberichts. Arbeitsdokument der Europäischen Kommission 1/2013.

Bantout and Lokajickova: Social protection budgets in the crisis in the EU.

³ Social Justice in the EU – A Cross-national Comparison, Daniel Schraad-Tischler and Christian

Kroll. Bertelsmann-Stiftung.

Ungleichheit weder unvermeidbar noch irreversibel und muss durch politische Maßnahmen auf europäischer und nationaler Ebene korrigiert werden, nicht nur, weil sie ungerecht ist, sondern auch, weil sie das Wachstum untergräbt und der Wirtschaftlichkeit schadet. Angesichts der Tatsache, dass die Zahl der von Armut bedrohten Menschen in Europa aufgrund der Krise um sieben Millionen angestiegen ist, ist es offensichtlich, dass wird dringend eingreifende Maßnahmen und mehr politische Koordinierung benötigen, um die Ungleichheit zu reduzieren, die Chancengleichheit zu fördern, die Armut – insbesondere bei Kindern – zu bekämpfen und die Arbeitslosigkeit abzubauen. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass den Arbeitnehmern nicht ihre sozialen Rechte und Arbeitsrechte verwehrt werden und dass die Europäer dank stabiler Vollzeitarbeitsplätze angemessen ihren Lebensunterhalt verdienen können.

5.1. Existenzsichernde Löhne und Einkommen

Gerechte Löhne sind ein wichtiger Aspekt zur Reduzierung von Einkommensungleichheiten. Selbst wenn die Lohnbestimmung nicht in den Zuständigkeitsbereich der Europäischen Union fällt, hatten die koordinierten Maßnahmen auf europäischer Ebene – insbesondere durch das Europäische Semester und die Sparpolitik – negative Auswirkungen auf die Löhne auf nationaler Ebene. Die Mindestlöhne und die Gehälter im öffentlichen Dienst wurden gesenkt, die Tarifverhandlungen dezentralisiert, die Lohnindexierung aufgehoben und die Gewerkschaften geschwächt. Insofern mischt sich die Kommission eindeutig in die nationale Lohnpolitik und die Lohnbildung ein. Der sogenannte Bericht der fünf Präsidenten zur Vollendung der Wirtschafts- und Währungsunion empfiehlt die Einrichtung eines euroraumweiten Systems von Einrichtungen zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit, die den Auftrag erhalten, „zu beurteilen, ob die Löhne sich entsprechend der Produktivität entwickeln“. Ferner fordert der Bericht, dass die Stellungnahmen der dieser Einrichtungen bei Tarifverhandlungen von den Sozialpartnern als Richtschnur genutzt werden sollten. Dieser Vorschlag wurde von der

Kommission als Empfehlung des Rates zur Einrichtung nationaler Ausschüsse für Wettbewerbsfähigkeit im Euro-Währungsgebiet präsentiert, deren Aufgaben in der Überwachung der Entwicklungen im Bereich der Wettbewerbsfähigkeit, einschließlich Arbeitskosten, und in der „Bereitstellung einschlägiger Informationen für die Lohnbildungsprozesse auf nationaler Ebene“ bestehen. Dieser Trend muss rasch umgekehrt werden, indem die Autonomie der Sozialpartner gewahrt wird, wie dies im Vertrag verankert ist, und indem die Tarifverhandlungsprozesse gestärkt werden, während jede Form der politischen Einmischung seitens der vormals als „Troika“ bekannten Institutionen sowie eines jeden anderen öffentlichen Organs verhindert werden muss.

Einkommensungleichheiten werden auch durch unwirksame Arbeitsmarktreformen hervorgerufen. Diese negativen Dynamiken in Bezug auf die Einkommensverteilung müssen mit Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität der Arbeitsplätze entgegengewirkt werden, um die Segmentierung des Arbeitsmarktes zu reduzieren, aber auch mit Maßnahmen, mit denen das Mindesteinkommen auf ein angemessenes Niveau angehoben, mehr Gewicht auf Tarifverhandlungen gelegt und die Stellung der Arbeitnehmer in den Lohnbildungssystemen gestärkt wird, um das Lohngefälle zu verringern. In den letzten Jahrzehnten hat sich das Management der Unternehmen einen größeren Teil des wirtschaftlichen Kuchens gesichert, während die Löhne der Arbeitnehmer stagnierten oder gesenkt wurden. Überhöhte Bezüge der Top-Manager gehen nicht nur zulasten der Aktionäre, sondern auch zulasten der Arbeitnehmer. Es gibt zahlreiche Belege, die zeigen, dass Organisationen, in denen es eine Kluft zwischen der Vergütung der Spitzenverdiener und der Bezahlung der Arbeitnehmer am unteren Ende der Lohnskala gibt, unter einem Verfall der Arbeitsmoral bei den Arbeitnehmern und deren Einsatz für das Unternehmen⁴ sowie einer signifikanten Verschlechterung der Qualität der Produkte leiden⁵. Diese unverhältnismäßige Lohnstreuung, die die

⁴ Siehe z. B. Jeffrey Pfeffer, Human Resources from an Organizational Behavior Perspective: Some Paradoxes Explained, *Journal of Economic Perspectives*, Band 21 (2007).

⁵ Douglas Cowherd and David Levine, Product Quality and Pay Equity Between Lower-Level Employees and Top Management, *Administrative Science Quarterly*, Band 37 (1992).

Ungleichheit verstärkt und die Produktivität und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gefährdet, ist unethisch.

Die Zukunft der Renten ist für ein menschenwürdiges Leben der älteren Bürger Europas von wesentlicher Bedeutung. Die Gewährleistung eines angemessenen, nachhaltigen und sicheren Rentensystems darf nicht durch die Umsetzung technischer Anpassungsmaßnahmen untergraben werden. Wir wissen, vor welchen Herausforderungen die Mitgliedstaaten stehen, können jedoch kein Szenario der Zukunft akzeptieren, in dem Arbeitnehmer mehr zahlen, länger arbeiten und im Ruhestand eine geringere Rente beziehen. Ganz im Gegenteil: Wir müssen die Solidarität unserer Rentensysteme sichern, indem wir die Einkommenseite stärken, ohne das Rentenalter zu erhöhen. Wir kämpfen für öffentliche und für Betriebsrentensysteme, die ein angemessenes Ruhegehalt gewährleistet, das weit über der Armutsgrenze liegt und es den Rentnern erlaubt, ihren Lebensstandard zu sichern. Der beste Weg, um nachhaltige, sichere und angemessene Renten für Frauen und Männer sicherzustellen, besteht darin, die Beschäftigungsquote insgesamt zu erhöhen und gleichzeitig unter anderem soziale Investitionen in das aktive Altern zu fördern. Schwerpunkt der progressiven Reformen der Rentensysteme sollte unter anderem das effektive Rentenalter sein; auch sollten Arbeitsmarkttrends, Geburtenraten, Gesundheits- und Vermögenssituationen, Arbeitsbedingungen sowie der Abhängigenquotient Berücksichtigung finden.

Die Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt hat jedoch auch lebenslange Folgen und Auswirkungen auf die Rechte von Frauen, insbesondere auf deren Renten. Das geschlechterspezifische Rentengefälle von 39 % in der EU – das mehr als doppelt so hoch wie das geschlechterspezifische Lohngefälle von 16 % ist – ist ein deutlicher Beweis dafür.

Abgesehen von den Löhnen und Renten sind mehr als 120 Millionen Menschen in Europa von Armut bedroht und 2013 waren 16,7 % der Bevölkerung in der EU-28 nach Sozialleistungen von Armut bedroht, das heißt, dass das ihnen zur Verfügung stehende

Einkommen unter der nationalen Armutsrisikogrenze lag⁶. Die Europäer dürfen nicht vergessen, dass es in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankert ist, dass die menschliche Würde unantastbar ist und geachtet und geschützt werden muss. Der Einsatz für eine Politik eines Mindesteinkommens ist folglich eine Pflicht, die wir gegenüber den europäischen Bürgern haben.

Die S&D-Fraktion fordert Folgendes:

- Die Einrichtung eines **Index für den existenzsichernden Lohn** im Kontext des Jahreswachstumsberichts (JWB), was dann die Grundlage für verbindliche Ziele der Maßnahmen der Mitgliedstaaten sein wird.
- Die **Ablehnung des Vorschlags zur Einrichtung nationaler Wettbewerbsräte**, da dieser Vorschlag den Kern des sozialen Europas trifft, indem faktisch die Rolle und die Autonomie der Sozialpartner bei Tarifverhandlungen infrage gestellt werden. Die wirklichen Experten bei der Analyse, der Erörterung und der Verhandlung von Löhnen sind die Sozialpartner.
- **Die Achtung und Förderung der Tarifverhandlungen**, die so viele Arbeitnehmer wie möglich erreichen sollten, während sie gleichzeitig auch auf bessere Lohnuntergrenzen in der Form von Mindestlöhnen, soweit anwendbar, auf einem angemessenen Niveau und unter Einbeziehung der Sozialpartner abzielen. All dies ist erforderlich, um dem wettbewerbsorientierten Wettlauf um die niedrigsten Löhne ein Ende zu bereiten, die Gesamtnachfrage und die wirtschaftliche Erholung anzukurbeln, Lohnungleichheiten zu reduzieren, Armut trotz Erwerbstätigkeit zu bekämpfen und die Europäische Zentralbank dabei zu unterstützen, die Volkswirtschaften aus der Falle der Null-Inflation zu befreien und die Preisstabilitätszielmarke von 2 % Inflation zu erreichen.
- Die Annahme einer rechtliche Verpflichtung auf europäischer Ebene, die börsennotierten und öffentlichen Unternehmen die Pflicht auferlegt, die **jährliche Gesamtvergütung des Chief Executive Officer (CEO) und der Top-**

⁶ Eurostat, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/People_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion

Manager sowie den Median der jährlichen Vergütung aller anderer Arbeitnehmer des Unternehmens, öffentlich zu machen.

- Den Einsatz zugunsten des **Mindesteinkommens** für diejenigen, die keinen Anspruch auf andere Einkommensregelungen haben.
- Eine Stärkung des öffentlichen Rentensystems zur Sicherstellung eines menschenwürdigen Ersatzeinkommens für alle durch Stärkung der Einkommensseite und Sicherstellung von Arbeitsbedingungen, die es den Menschen realistisch erlauben, das gesetzliche Rentenalter zu erreichen.
- **Die vollständige Umsetzung und Überarbeitung der Richtlinie von 2006 zur Gleichbehandlung** von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt mit einer zwingenden Verpflichtung der Unternehmen zur Ausarbeitung von Maßnahmen oder Plänen zur Gleichberechtigung, einschließlich Maßnahmen zur Überwindung bestehender Ungleichheiten, der Entwicklung von Vergütungssystemen und Maßnahmen zur Unterstützung der Laufbahnen von Frauen.
- Eine neue Richtlinie zur **Einführung obligatorischer Lohnprüfungen für Unternehmen, die in EU-Mitgliedstaaten börsennotiert sind**, mit Ausnahme von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), um das geschlechtsspezifische Lohngefälle sichtbar zu machen; und Einführung von Sanktionen auf EU-Ebene, wodurch Unternehmen, die ihrer Verantwortung hinsichtlich der Geschlechtergleichstellung nicht nachkommen, von der öffentlichen, vom EU-Haushalt finanzierten Beschaffung von Waren und Dienstleistungen ausgeschlossen würden.

5.2. Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung

In vielen Mitgliedstaaten wurden die Systeme für soziale Sicherheit und Sozialschutz durch die Haushaltskürzungen stark untergraben, wodurch auch die Investitionen in wichtige zukunftsorientierte Politikbereiche wie Bildung, Forschung und Entwicklung

gekürzt wurden. Dies hat zu sehr negativen Auswirkungen auf die soziale Gerechtigkeit und das Vertrauen der Öffentlichkeit in Institutionen und Regierungen geführt. Ausgehend von den durchgeführten Studien ist die Entwicklung der Sozialausgaben zur Verbesserung der Widerstandsfähigkeit der Volkswirtschaften der Mitgliedstaaten in Krisenzeiten wichtig. Dank ihrer automatischen Stabilisierungswirkung helfen Wohlfahrtssysteme und *ad hoc* eingerichtete diskretionäre Maßnahmen, gesellschaftliche Schockwellen, die von Rezessionen verursacht werden, abzufangen. Außerdem sind hochwertige Sozialschutzsysteme und soziale Investitionen enorm wichtig, wenn Europa seinen Hauptwettbewerbsvorteil – gut ausgebildete Arbeitnehmer und produktive Unternehmen – nicht verlieren will.

Ferner steht Europa seit Kurzem vor der Herausforderung eines hohen Zuflusses von Migranten aus krisengeschüttelten Staaten, die bei uns Zuflucht suchen. Es ist von äußerst großer Bedeutung, dass wir gegenüber diesen Flüchtlingen Solidarität zeigen, und die Mitgliedstaaten sollten zusammenarbeiten, um deren soziale Eingliederung und Integration in den Arbeitsmarkt ohne Verzögerung sicherzustellen. Wir benötigen einen gemeinsamen europäischen Ansatz und kohärente politische Maßnahmen, um die diesbezüglichen Herausforderungen anzugehen, wie den Mangel an finanziellen Ressourcen, Zugang zum Arbeitsmarkt und sozialem Schutz, wie nachhaltige Rechtsschutzsysteme für irreguläre Arbeitnehmer und wie die Identifizierung und Bestrafung schwerer Ausbeutung durch Migranten.

Europa muss sich für die Förderung der Chancengleichheit für zukünftige Generationen einsetzen und Mechanismen einrichten, die garantieren, dass die Bürger die nötigen Mittel und Dienstleistungen erhalten, die es ihnen erlauben, zu produktiven Mitgliedern unserer Gesellschaften zu werden.

Die S&D-Fraktion fordert Folgendes:

- Einen **Social Progress Index**, der die soziale Ungleichheit und die Ungleichheit der Chancen misst und der in die Strategie Europa 2020 und den Jahreswachstumsbericht (JWB) mit verbindlichen Zielen aufzunehmen ist.
- Einen europäischen Rechtsrahmen, der der ILO-Empfehlung entspricht, um jedem europäischen Bürger eine **soziale Grundsicherung** mit universellem Zugang zum Gesundheitswesen, ein sicheres Grundeinkommen und den Zugang zur Waren und Dienstleistungen, die auf nationaler Ebene als erforderlich definiert werden, zu gewährleisten.
- Die Einrichtung eines **Europäischen Fonds für Sozialschutz**, wie von der ILO und der WHO auf globaler Ebene vorgeschlagen, der vorübergehende Finanzmittel bereitstellt, wenn eine Krise oder ein Schock zu einem Anstieg der Zahl der Personen führt, die von Sozialschutzleistungen abhängen, und die Fähigkeit eines Mitgliedstaats, für das Grundeinkommen aufzukommen, untergraben wird.
- Eine **Rahmenrichtlinie über Dienstleistungen von allgemeinem Interesse**, damit diese konstant bereitgestellt werden und ein fairer Zugang zu Dienstleistungen von allgemeinem Interesse für alle gewährleistet wird. Die Dienstleistungen von allgemeinem Interesse müssen von höchstem Niveau und für alle zugänglich und erschwinglich sein.
- Eine dringend einzurichtende **Kindergarantie**, sodass jedes Kind, das von Armut betroffen ist, Zugang zu kostenloser Gesundheitsfürsorge, Bildung und Betreuung, zu einer menschenwürdigen Unterkunft und einer angemessenen Ernährung erhält.
- Einen **integrierten europäischen Plan zur Bekämpfung der Kinderarmut**, der dringend angenommen werden sollte und sowohl die Kindergarantie als auch Programme umfasst, die Unterstützung und Möglichkeiten für die Eltern bieten, sich aus Situationen der sozialen Ausgrenzung zu befreien und sich auf dem Arbeitsmarkt zu integrieren.

- Eine **Richtlinie zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung, ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung**, die schon seit langem im Rat stecken geblieben ist.
- Eine vollständige und **rasche Umsetzung der Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen durch die Mitgliedstaaten** und die Einführung eines neuen Aktionsplans für die EU-Strategie für Menschen mit Behinderungen 2015-2020.
- Die Umsetzung und Unterstützung eines **nachhaltigen Übergangs von institutioneller Fürsorge zur alternativen Unterbringung in Familien oder zur gemeindenahen Unterbringung von Kindern, Menschen mit Behinderungen, Menschen mit psychischen Gesundheitsproblemen und älteren Menschen in Europa durch Nutzung der europäischen Struktur- und Investitionsfonds** in den Mitgliedstaaten, um die menschliche Würde, die Gleichheit und die Achtung der Menschenrechte zu gewährleisten.
- Eine rasche Reaktion der Mitgliedstaaten auf die derzeitige **Migrations- und Flüchtlingskrise** und die Garantie, dass die Flüchtlinge Zugang zu hochwertigen Unterkünften, Gesundheitsversorgung und Bildung, zum Arbeitsmarkt und zum Sozialschutz erhalten und dass ihre Integration in die Gesellschaft sichergestellt wird.

6. SICHERUNG HOCHWERTIGER ARBEITSPLÄTZE FÜR ALLE

Die Qualität der Arbeitsplätze hat direkte Auswirkungen auf die Arbeitsproduktivität und die Widerstandsfähigkeit des Arbeitsmarktes. Sie umfasst Elemente wie existenzsichernde Einkommen, Sicherheit der Arbeitsplätze, Zugang zu Bildung und lebenslangem Lernen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, ein angemessenes Gleichgewicht zwischen Arbeitsintensität und Autonomie am Arbeitsplatz, Beteiligung und Ermächtigung der Arbeitnehmer sowie ein angemessenes Gleichgewicht zwischen Arbeits- und Privatleben. Außer der Bildung und dem Lernaspekt wurden alle weiteren

Punkte durch die Krise und die von der Sparpolitik angetriebenen Strukturreformen negativ beeinflusst oder sie wurden völlig außer Acht gelassen. Aus diesem Grund kam es zu einem Anstieg der Arbeitsmarktsegmentierung, einschließlich Niedriglohnfallen, Teilzeitfallen, sektoraler und beruflicher Segregation und Lohnstreuung. Prekäre Arbeitsverhältnisse und soziale Ausgrenzung sind die direkte Folge dieser Entwicklung.

6.1. Bekämpfung der unsicheren Beschäftigungsverhältnisse

Die Ungleichheiten beim Beschäftigungsschutz sind eine der wichtigsten Ursachen der Segmentierung. Viele Mitgliedstaaten sind dieser Segmentierung mit der Reduzierung des Schutzes von unbefristeten Arbeitsverträgen begegnet, um die Schaffung von Arbeitsplätzen zu erleichtern. Bislang wurde der Erfolg dieser Maßnahmen nicht bewiesen. Diese haben ganz im Gegenteil zu einem Anstieg der Unsicherheit auf ein Niveau geführt, das der Produktivität schadet. Aus diesem Grund muss die Arbeitsmarktsegmentierung reduziert werden, indem die Würde am Arbeitsplatz und menschenwürdige Arbeits- und Sozialstandards für alle Arbeitnehmer gewährleistet werden.

Ein weiterer Grund für Ungleichheit und Unsicherheit ist die Polarisierung der Beschäftigung, weshalb sich eine immer stärkere Kluft zwischen hoch- und geringqualifizierten Arbeitsplätzen auftut. Hierauf muss reagiert werden, indem wir uns auf das untere Ende des Arbeitsmarktes konzentrieren und insbesondere die Arbeitsbedingungen geringqualifizierter Arbeitskräfte verbessern.

Die S&D-Fraktion fordert Folgendes:

- Eine Richtlinie über menschenwürdige Arbeitsbedingungen, die allen Arbeitnehmern den Zugang zu einem Grundbestand an Rechten ab Unterzeichnung des Arbeitsvertrags gewährleistet, einschließlich Gleichbehandlung, Sozialschutz, Kündigungsschutz, Schutz der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen, Vereinigungs- und Vertretungsfreiheit, Tarifverhandlungen, Kollektivmaßnahmen, Zugang zur Berufsbildung und zum lebenslangen Lernen.

- Eine Stärkung des Scoreboard für wichtige Beschäftigungs- und Sozialindikatoren im Europäischen Semester durch **verbindliche Ziele für die Qualität der Arbeitsplätze**, basierend auf den von Eurofound festgelegten Kriterien der Arbeitsplatzqualität.

6.2. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die steigende Erwerbsquote von Frauen, die sich wandelnden Familienstrukturen und der demografische Druck der alternden Bevölkerung machen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu einem der wichtigsten Themen auf der Europäischen Sozialagenda. Maßnahmen in den Bereichen Kinderbetreuung, Urlaubsregelungen, flexible Arbeitsbedingungen und sonstige Regelungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie die finanzielle Unterstützung für arbeitende Eltern, müssen in der EU und auf nationaler Ebene unterstützt und gefördert werden.

Es ist nicht anzunehmen, dass das in der Strategie Europa 2020 vorgesehene Ziel einer Beschäftigungsquote der Frauen von 75 % bis 2020 erreicht werden kann (derzeit liegt die Quote bei 63,5 %), sofern es nicht zur einer spürbaren Verbesserung bei der Bereitstellung von Angeboten zur Unterstützung der Teilnahme der Frauen am Arbeitsmarkt kommt, vorwiegend durch politische Maßnahmenpakete, die die Arbeitslast in Bezug auf die familiäre und häusliche Belastung zwischen Männern und Frauen ausgleichen. Eine stärkere Kohäsion und ein verbesserter Zugang zu den Urlaubssystemen in den Mitgliedstaaten (einschließlich Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub) erhöhen die Wiedereinstiegsraten und die Wirksamkeit der politischen Maßnahmenpakete zur Unterstützung der Familien insgesamt.

Die S&D-Fraktion fordert Folgendes:

- Eine Rechtsetzungsinitiative zur Überarbeitung der **Richtlinie 92/85/EWG des Rates über den Mutterschaftsurlaub**, mit einem besonderen Fokus auf schwangeren Arbeitnehmerinnen.
- Eine neue **Richtlinie zum Vaterschaftsurlaub**.
- Die Überarbeitung der **Richtlinie zum Elternurlaub**.
- Eine Rechtsetzungsinitiative zum **Pflegeurlaub**.
- **Maßnahmen zur Förderung innovativer Arbeitszeitregelungen**, von Plänen zur Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben, Programmen zur Förderung des Wiedereinstiegs, Kommunikationskanälen zwischen den Arbeitnehmern und dem Arbeitsplatz, mit dem Schwerpunkt auf einer transformativen Politik zur Veränderung des Verhaltens und der Einstellung gegenüber jeder Art von Sonderurlauben.
- Investitionen in erschwingliche und **hochwertige Kinderbetreuung und Altenpflege**, damit mehr Frauen und Männer erwerbstätig werden können.

7. VERBESSERUNG DER ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZNORMEN

Alle Arbeitnehmer haben ein Anrecht auf die höchsten Standards in Bezug auf die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, ungeachtet der Größe des Arbeitgebers, des zugrundeliegenden Vertrags oder des Orts der Beschäftigung. Aus diesem Grund weist die S&D-Fraktion alle Bestrebungen der Deregulierung auf Kosten der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zurück. Eine entschiedene und umfassende Strategie im Bereich Gesundheit und Sicherheit führt zu umfassenden Vorteilen, wie unter anderem einer höheren Produktivität, niedrigeren Gesundheitskosten, mehr älteren erwerbstätigen Arbeitnehmern und effizienteren Arbeitsmethoden und -technologien. Auf der anderen Seite sind Probleme in den Bereichen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sehr kostspielig, nicht nur für den einzelnen Arbeitnehmer sondern auch für die Arbeitgeber und die Gesellschaft insgesamt.

Die S&D-Fraktion fordert Folgendes:

- Eine echte **Europäische Strategie für Gesundheit und Sicherheit 2016-2020**, unter anderem mit einem Fokus auf neue Arten von Berufskrankheiten.
- Den Schutz aller Arbeitnehmer vor sehr langen Arbeitszeiten durch eine strenge Umsetzung der **Arbeitszeitrichtlinie** und die Einhaltung der diesbezüglichen Urteile des Europäischen Gerichtshofs: Aufrechterhaltung bestehender Vorschriften (Regel der 48 Stunden pro Woche), Anspruch auf Jahresurlaub auch während des Krankheitsurlaubs und Anerkennung von Bereitschaftszeit als Arbeitszeit.
- Eine **Richtlinie über arbeitsbedingte Erkrankungen des Bewegungsapparats** und eine Überarbeitung der Richtlinie zum Schutz der Arbeitnehmer vor Gefährdung durch **Karzinogene oder Mutagene bei der Arbeit**.
- Einen **Rechtsrahmen für Berufskrankheiten, die auf arbeitsbedingten Stress zurückgehen**.
- Ein in allen Mitgliedstaaten einzurichtendes **Asbestregister**.

8. VERTEIDIGUNG DER ARBEITNEHMERRECHTE

Die Sicherung von grundlegenden Sozial- und Arbeitsrechten ist in Zeiten der Globalisierung eine große Herausforderung, insbesondere angesichts der Tatsache, dass die Konservativen und Neoliberalen entschlossen auf eine Deregulierung und Senkung der Sozial- und Beschäftigungsstandards drängen. Die S&D-Fraktion setzt sich weiter stark für den Schutz und die Förderung der Arbeitnehmerrechte und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ein. Wir stehen für Gleichheit und Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz und kämpfen weiter gegen jeden Versuch der Aushöhlung bestehender Arbeits- und Sozialstandards.

Gemäß dem Vertrag über die Europäische Union und der Charta der Grundrechte der Europäischen Union muss die EU den sozialen Dialog und das Recht auf Tarifverhandlungen, das Recht auf Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern und das Recht auf gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen fördern. Die Europäische Union sollte deshalb die gewerkschaftliche Organisation der Arbeitnehmer fördern. Dies ist vor allem für schutzbedürftige Arbeitnehmer in

atypischen Beschäftigungsverhältnissen und für entsandte Arbeitnehmer wichtig. Die gewerkschaftliche Organisation ist von grundlegender Bedeutung für die Emanzipation der Arbeitnehmer, für ihren Schutz vor Missbrauch und Ausbeutung und für eine bessere Ausübung ihrer Rechte.

Der in den letzten Jahren verzeichnete Anstieg der prekären Beschäftigungsverhältnisse unterstreicht den Bedarf an neuen Ansätzen, um menschenwürdige Arbeitsbedingungen und einen angemessenen Sozialschutz für alle Arbeitnehmer in Europa sicherzustellen. Neue Vertragsformen, wie Crowd-Sourcing/Crowd-Working- und Null-Stunden-Verträge, sowie die steigende Zahl von Selbstständigen stellen dabei eine große Herausforderung dar. Jeder Versuch der Umgehung sozial- und arbeitsrechtlicher Standards muss verhindert werden.

Die S&D-Fraktion fordert Folgendes:

- Ein **europäisches Arbeitnehmerstatut** zum Schutz aller Arbeitnehmer in Europa, durch das deren Würde und die europäische Einheit gewahrt werden.
- Eine **Richtlinie zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen**, möglichst basierend auf einer Konsultation zum Grünbuch.
- Eine **Definition des Begriffs des Arbeitnehmers und eine Definition von Arbeit im Vergleich zur Dienstleistungserbringung**, die es erlauben würden, die Scheinselbständigkeit besser zu bekämpfen.
- Die Einrichtung von Strukturen, die **entsandten Arbeitnehmern und Wanderarbeitnehmern Beratung und Hilfe** bieten, in allen Mitgliedstaaten, wobei auf die Unterstützung der Europäischen Union und die Beteiligung der Gewerkschaften zurückgegriffen werden soll.
- Die Unterstützung und Förderung der **gewerkschaftlichen Organisation von Arbeitnehmern**.
- Die Achtung der Gewerkschaftsrechte gemäß ILO-Standards und den Grundsätzen der Charta der EU und der Europäischen Menschenrechtscharta.

9. AUSBAU DES SOZIALEN DIALOGS

Der soziale Dialog ist ein Schlüsselinstrument zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Das Ziel sollte folglich darin bestehen, die bestmöglichen Bedingungen für den Dialog zwischen den Sozialpartnern zu gewährleisten, um es ihnen zu ermöglichen, Vereinbarungen zu Fragen ihres Zuständigkeitsbereichs und eine kontinuierliche Verbesserung der industriellen Beziehungen zu erreichen. Eine Vorbedingung dafür ist das Bestehen starker Gewerkschaften, die Einbeziehung der Arbeitnehmer in Unternehmensfragen und die Stärkung der Tarifvereinbarungen. Europa muss die Qualität des sozialen Dialogs auch auf europäischer Ebene verbessern, auch im Rahmen des Europäischen Semesters sowie im legislativen Verfahren und bei der vorlegislativen Planung. Die Sozialpartner sollten dabei rechtzeitig und sinnvoll konsultiert werden, um so die erforderliche Analyse und die Integration der Vorschläge in den Entscheidungsfindungsprozess zu ermöglichen.

Die Förderung eines sozial gerechten Rahmens der Unternehmensführung auf europäischer Ebene wird auch positive Auswirkungen auf die Reduzierung der Ungleichheiten haben. Der Fokus muss dabei auf der Förderung einer größeren wirtschaftlichen Demokratie durch die Einführung und die Stärkung von Rechtsvorschriften liegen, die Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten und Vergütungsausschüssen, Systeme steuerlicher Vorteile für Unternehmen im Belegschaftsbesitz und für Genossenschaften und Gegenseitigkeitsgesellschaften sowie Fonds, die Darlehen zur Unterstützung von Betriebsübernahmen durch die Belegschaft vergeben, vorsehen. Durch Anwendung hoher Standards der sozialen Verantwortung können Unternehmen einen wichtigen Beitrag zur Verwirklichung eines sozial gerechten und ausgewogenen Wirtschaftsmodells leisten. In dieser Hinsicht würde die europäische Gesetzgebung zur sozialen Verantwortung von Unternehmen eine weit wirksamere Lösung als freiwillige Regelungen bieten.

Die S&D-Fraktion fordert Folgendes:

- **Einen Rechtsrahmen** zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zur Antizipation und Bewältigung von **Umstrukturierungen**.

- Eine **Überarbeitung der Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte** und eine Stärkung der Einbeziehung der Arbeitnehmer in Unternehmensangelegenheiten.
- Angemessene **Unterrichtungs- und Anhörungsrechte** für alle Arbeitnehmer, auch diejenigen in **Unterauftragsketten** und **Franchise-Unternehmen**.
- Mehr **soziale Unternehmensverantwortung** und **Unternehmensführung**, einschließlich umfassenderer Arbeitnehmerbeteiligung.
- Eine rasche Weiterleitung seitens der Kommission des **Rahmenübereinkommens der Sozialpartner zur Sicherheit und Gesundheit von Friseuren am Arbeitsplatz** an den Rat.
- Eine Richtlinie zur Umsetzung der Vereinbarung der Sozialpartner zum **ILO-Übereinkommen 188** über die **Arbeit im Fischereisektor**.

10. FAIRE BEDINGUNGEN BEI MOBILITÄT UND MIGRATION: BEKÄMPFUNG DES SOZIALDUMPINGS

Die Freizügigkeit von Bürgern und Arbeitnehmern ist ein zentraler europäischer Wert und ein Grundrecht der europäischen Bürger. Sie ist auch ein Pfeiler des Erfolgs des Binnenmarkts der Europäischen Union. Der fehlende Ehrgeiz und Einsatz seitens der Europäischen Kommission und einiger Mitgliedstaaten bei der Verteidigung des europäischen Sozialmodells führt jedoch zu einer Verbreitung des sozialen Dumpings, des unlauteren Wettbewerbs und von Marktverzerrungen. Dies geht nicht nur zu Lasten der Arbeitnehmer, ganz gleich, ob es sich dabei um mobile, Wander- oder inländische Arbeitnehmer handelt, denen grundlegende soziale Rechte und Arbeitsrechte vorenthalten werden. Dies geht auch auf Kosten der Unternehmen, die sich an die Regeln halten und ist eine der Ursachen des Anstiegs des Rassismus, der Fremdenfeindlichkeit, des Nationalismus und des Protektionismus. Für uns ist es inakzeptabel, dass skrupellose Unternehmen ihre Gewinne durch die Ausbeutung von Arbeitnehmern als billige Arbeitskräfte erhöhen, diesen aber ihre Arbeits- und Sozialrechte vorenthalten. Wir stehen für

ein Europa, in dem wirtschaftliche Freiheiten nicht wichtiger sind als soziale Rechte. Wir haben uns nachdrücklich der Bekämpfung des Sozialdumpings, der Diskriminierung und der Ausbeutung von Arbeitnehmern, vor allem von entsandten Arbeitnehmern, verschrieben⁷.

Europa muss dem Sozialdumping ein Ende setzen und den Grundsatz „gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“ am gleichen Arbeitsplatz ungeachtet der Art von Vertrag oder des Status der Arbeitnehmer sicherstellen. Dies sind wesentliche Aspekte zur Kombination von Sozialschutz und fairer Mobilität in Europa. Zu diesem Zweck muss der Rechtsrahmen für die grenzüberschreitende Mobilität von Arbeitnehmern wesentlich verbessert werden, um die Freizügigkeit sicherzustellen, während zugleich die Löhne, eine effektive Finanzierung der Systeme der sozialen Sicherheit, soziale Standards, die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie die Tarifverhandlungen und die Autonomie der Sozialpartner in den Gastländern sichergestellt werden⁸. Gleichzeitig muss die Gefahr der Fachkräfteabwanderung bekämpft werden durch größere Investitionen in den Herkunftsländern der Arbeitnehmer und Maßnahmen zur Unterstützung einer zirkulären Migration.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Drittstaatsangehörigen ist von wesentlicher Bedeutung sowohl zur Bekämpfung der Diskriminierung als auch zur Integration von Wanderarbeitern und Vermeidung des sozialen Dumpings. Je kürzer die Dauer der Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen ist, desto geringer sind die Aussichten der Migranten, dass ihre Rechte anerkannt und gewahrt werden oder dass Sozialdumping verhindert wird. Die Verwundbarkeit der Migranten auf dem Arbeitsmarkt sollte behoben werden, vor allem wenn sie durch prekäre befristete Arbeits-/Aufenthaltsgenehmigungen verursacht wird. Alle bestehenden und zukünftigen Rechtsinstrumente der EU im Bereich der Migration sollten besser miteinander koordiniert werden und sollten den Grundsatz der Gleichbehandlung auf kohärente Weise umsetzen.

⁷ Positionspapier der S&D-Fraktion: Zehn Forderungen zur Bekämpfung des Sozialen Dumpings und zum Schutz aller Arbeitnehmer.

⁸ „Europe - A Call for Change“, 24. Juni 2014.

Handelsvereinbarungen zwischen der EU und Drittländern, die Programme für die vorübergehende Migration von Arbeitnehmern oder Programme in Bezug auf die Freizügigkeit natürlicher Personen vorsehen, müssen eine effektive Durchsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung vorsehen, wodurch die grenzüberschreitende Mobilität auch die Gleichbehandlung in Bezug auf die Lohn- und Arbeitsbedingungen voraussetzt.

Ferner benötigt der Transportsektor angemessene Antworten auf die Gesetzeslücken, die durch Billigflaggen und Briefkastengesellschaften entstanden sind, die zu extremen Formen des Sozialdumpings führen. In diesem Fall unterliegen die Arbeitnehmer den für den Arbeitgeber günstigsten Rechtsvorschriften, häufig nicht dem Unionsrecht, ganz gleich, wo sich der Sitz des Unternehmens befindet.

Die S&D-Fraktion fordert Folgendes:

- Eine vollständige Überarbeitung der **Entsenderichtlinie**, um so den Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit zu gewährleisten, das soziale Dumping zu verhindern, die Ausbeutung entsandter Arbeitnehmer zu beenden, ein bedingungsloses System der Solidarhaftung einzuführen, das alle Wirtschaftssektoren abdeckt und einen fairen Wettbewerb gewährleistet. Ferner sollte der Anwendungsbereich auf Arbeitnehmer ausgedehnt werden, die von Unternehmen mit Sitz in Drittländern entsendet werden.
- Eine **Verordnung über neue europäische Regeln zur Bekämpfung des sozialen Dumpings**, die die Kommission in die Lage versetzt, in grenzüberschreitenden Fällen des sozialen Dumpings zu ermitteln und Strafen gegen Unternehmen zu verhängen, die die europäischen Regeln missachten. Ein besonderer Schwerpunkt sollte dabei auf die Unterauftragsvergabe, Briefkastengesellschaften und Scheinselbstständigkeit gelegt werden.
- Eine **europäische Agentur für Ermittlungen in grenzüberschreitenden Fällen von sozialem Betrug**, um die Anwendung des europäischen Sozial- und Arbeitsrechts zu gewährleisten.

- Die Einrichtung einer elektronischen Sozialversicherungskarte, um die Transparenz wirtschaftlicher Tätigkeiten zu gewährleisten und die Arbeitnehmerrechte zu schützen.

11. GESTALTUNG DER DIGITALEN REVOLUTION: CHANCEN UND HERAUSFORDERUNGEN

Die digitale Revolution sorgt für wesentliche Änderungen der Arbeitswelt und dieser Trend wird sich in der Zukunft weiter verstärken. Es ist deshalb von herausragender Bedeutung, dass sichergestellt wird, dass die Beschäftigungs- und Sozialpolitik Schritt hält mit der Digitalisierung der Arbeitsmärkte. Bislang ist die Strategie der Kommission für den digitalen Binnenmarkt leider auf technische Überlegungen beschränkt, wodurch die digitale Revolution als Hauptantriebskraft für neue Lebens- und Arbeitsformen ignoriert wird. Um dieses Manko zu überwinden, muss die digitale Agenda zu einer sozialen digitalen Agenda werden, die über die technischen Aspekte hinausgeht und das ihr eigene Beschäftigungs- und Wachstumspotenzial voll nutzt.

Die digitale Revolution ist eine Medaille mit zwei Seiten. Auf der einen Seite hat die Digitalisierung positive Auswirkungen in Zusammenhang mit neuen Beschäftigungsformen, die beispielsweise einen besseren Ausgleich zwischen Privat- und Berufsleben ermöglichen und ein zusätzliches Einkommen schaffen. Die Digitalisierung sorgt auch für neue Möglichkeiten zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und der sozialen Ausgrenzung, indem sie es ermöglicht, dass ältere Menschen weiter arbeiten können, bis sie das gesetzliche Rentenalter erreichen, oder dass Menschen mit Behinderungen und Menschen im ländlichen Raum besser erreicht werden können. Auf der anderen Seite können neue Vertragsformen, wie Crowd-Sourcing und Crowd-Working, die bestehenden Sozial- und Beschäftigungsstandards untergraben und zu neuen prekären Formen der Beschäftigung führen. Gleichzeitig birgt die digitale Revolution auch Herausforderungen in Bezug auf den Schutz der Daten der Arbeitnehmer, die Beteiligung von Arbeitnehmern und Tarifvereinbarungen, die Erhebung von Steuern und Sozialabgaben in einer Share Economy sowie die Qualifikationsanforderungen und das lebenslange Lernen.

Europa muss sich diesen Herausforderungen stellen und die damit verbundenen Chancen nutzen, um die digitale Revolution Europas sozial gerecht und nachhaltig zu gestalten. Ein starkes digitales Europa muss auf die Menschen ausgerichtet sein und eine umfassende soziale Strategie umfassen, die von allen Interessenträgern erörtert werden muss. Der Zugang und die Beteiligung aller Bürger an allen Aspekten der digitalen Wirtschaft ist von wesentlicher Bedeutung, was auch für Menschen mit besonderen Bedürfnissen, ältere Bürger, Minderheiten und Bürger, die zu anderen benachteiligten Gruppen zählen, gilt.

Die S&D-Fraktion fordert Folgendes:

- Politische Maßnahmen, die einen **angemessenen sozialen Schutz, angemessene Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie Arbeitnehmerrechte** beim Übergang zu einem digitalen Arbeitsmarkt sicherstellen.
- Eine eingehende Bewertung der **Share Economy** sowie der neuen Formen der Beschäftigung sowie des **Crowd-Sourcing** und des **Crowd-Working**.
- Die Entwicklung von **Maßnahmen zum Schutz der Daten** der Arbeitnehmer zur Abdeckung neuer Formen der Datenerfassung.
- Eine Verbesserung der sozialen Sicherheit für **Selbstständige** in der digitalen Wirtschaft sowie die Gleichbehandlung von Personen, die ungeachtet ihres offiziellen Status ihre Arbeit wie Arbeitnehmer erbringen.
- Diskussionen der Sozialpartner zur Integration von mobilen Arbeitnehmern, einschließlich Selbstständigen, bei **Tarifvereinbarungen**.
- Strategien, um sicherzustellen, dass **Steuern und Sozialversicherungsbeiträge** für alle Formen von Arbeit bezahlt werden, einschließlich nicht standardisierten Beschäftigungsformen.
- Ein „**Europäisches Forum zur Digitalisierung**“, an dem alle relevanten Interessenvertreter, auch die Sozialpartner, beteiligt sind, um die Zukunft des Digitalen Europas zu gestalten.
- Die Förderung des **Unterrichts in und des Interesses** an Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technologie sowie des **bezahlten Bildungsurlaubs** für Arbeitnehmer.

- Mehr **Anreize für die Arbeit von Frauen** im IKT-Sektor sowie spezifische Qualifikations- und Bildungsmaßnahmen zur Überwindung der Geschlechterdiskrepanz in diesem Bereich.
- Spezifische Maßnahmen, die auf die Bedürfnisse von **Menschen mit Behinderungen, älteren Bürgern** und **Menschen im ländlichen Raum** eingehen.