

Antrag D002: Soziale Rechte in Europa stärken

Antragsteller*in:	DGB-Bundesvorstand
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung
Sachgebiet:	D - Soziales Europa und faire Globalisierung

1 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stehen für ein solidarisch vereintes
2 Europa. Wir sehen Europa als soziales Friedensprojekt mit gemeinsamen europäischen
3 Werten der Humanität und demokratisch-sozialer Rechtsstaatlichkeit. Die EU ist mehr
4 als ein gemeinsamer Binnenmarkt. Die Krisen des vergangenen Jahrzehnts haben die
5 sozialen Spaltungen in und zwischen den Mitgliedsstaaten Europas vertieft und das
6 Vertrauen der Arbeitnehmer*innen in die europäische Politik erodieren lassen. Diese
7 gilt es zu überwinden und die Gewerkschaften zu zentralen Akteuren in einem sozialen
8 Europa zu machen. Die Interessen der Arbeitnehmer*innen grenzüberschreitend zur
9 Geltung zu bringen heißt, Europa als Chance für sozialen Fortschritt zu begreifen. Es
10 gilt, Gute Arbeit in Europa und nicht gegen Europa durchzusetzen.

11 Wir fordern deshalb, dass die Bundesregierung, die Europäische Kommission und das
12 Europäische Parlament durch entsprechende Initiativen die richtigen Weichen stellen,
13 um gute Arbeits- und Lebensbedingungen und sozialen Zusammenhalt in der Europäischen
14 Union zu schaffen. Die deutsche Bundesregierung als eine der zentralen Playerinnen in
15 der EU muss ihre Europapolitik danach ausrichten und sich für ein soziales Europa
16 einsetzen.

17

18 **Soziale Rechte stärken**

19 Der europäische Binnenmarkt stellt klar die wirtschaftlichen Grundfreiheiten in den
20 Vordergrund, bietet aber keinen gleichwertigen Schutz der Sozial- und Arbeitsrechte
21 seiner Bürger*innen sowie der industriellen Beziehungen.

22 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb ein Soziales
23 Fortschrittsprotokoll in den Europäischen Verträgen, damit den sozialen Rechten
24 Verfassungsrang zukommt und dadurch das Missverhältnis zwischen wirtschaftlichen und
25 sozialen Rechten korrigiert wird. Der DGB fordert die Europäischen Institutionen auf,
26 den Prozess zur Konferenz zur Zukunft der Europäischen Union zu nutzen, um dieses
27 zentrale Vorhaben umzusetzen.

28 Starke soziale Sicherungssysteme und eine Sozialversicherungspflicht für alle
29 Beschäftigten in allen EU-Mitgliedstaaten sind elementar, um die Menschen bei
30 individuellen Lebensrisiken abzusichern. Mindeststandards auf europäischer Ebene
31 fördern das Zusammenwachsen und die Fortentwicklung der sozialen Standards, ohne die
32 Mitgliedstaaten in der Ausgestaltung ihrer nationalen Sozialpolitiken einzuschränken.
33 Sie hegen den gegenseitigen Unterbietungswettbewerb zwischen den Mitgliedstaaten ein

34 und schaffen innerhalb der EU ein Mindestniveau an sozialer Absicherung.
35 Deshalb braucht es eine entschlossene und konsequente Umsetzung der Europäischen
36 Säule Sozialer Rechte (ESSR). Im März 2021 veröffentlichte die EU-Kommission hierzu
37 einen Aktionsplan. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten diesen
38 Aktionsplan für einen Schritt in die richtige Richtung und fordern einen neuen
39 „Social Deal“ für ein krisenfestes Europa.

40

41 **Gewerkschaften, Tarifverträge, Tarifbindung und den sozialen Dialog stärken**

42 Gewerkschaften sind unverzichtbar, um die Arbeits- und Lebensbedingungen der
43 Beschäftigten und ihrer Familien in Europa zu verbessern. Von Gewerkschaften
44 ausgehandelte Tarifverträge schützen Arbeitnehmer*innen vor Ausbeutung und sind
45 zentral, um eine faire Teilhabe der Beschäftigten am wirtschaftlichen Erfolg
46 durchzusetzen. Die Einschränkung von Gewerkschaftsrechten und Union Busting, die
47 schwindende Tarifbindung und die anhaltende Tariffucht schwächen das System
48 europaweit. Sie müssen deshalb durch stärkere europarechtliche Vorgaben bekämpft
49 werden. Wir brauchen eine europäische Vergabe- und Beihilfepolitik, die
50 gewerkschaftliche Anliegen stärkt: Subventionen auf EU-Ebene und auf Ebene der
51 Mitgliedstaaten, auch in der Landwirtschaft, EU-Fördergelder sowie öffentliche
52 Aufträge müssen an soziale Vergabekriterien wie Tariftreue, Beschäftigungserhalt und
53 Standortsicherheit geknüpft werden.

54 In seinen jüngsten Urteilen hat der Europäische Gerichtshof die Zulässigkeit sozialer
55 Kriterien im Vergaberecht bestätigt. Zur Stärkung und Weiterentwicklung dieser
56 Ausrichtung werden sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften dafür einsetzen,
57 dass ihre Einhaltung und Berücksichtigung als unabdingbare Konditionalität in die
58 zukünftige Reform der EU-Vergaberichtlinien, des EU-Beihilferechts sowie in EU-Soft
59 Law (Mitteilungen und Leitfäden) einfließen. Der europäische Soziale Dialog muss
60 gefördert, mit den entsprechenden finanziellen Mitteln ausgestattet und seine
61 Ergebnisse respektiert werden. Wenn die Sozialpartner sich auf gemeinsame Standards
62 verständigen, muss diese Einigung von den EU-Institutionen so rasch wie möglich in
63 verbindliche Gesetzgebung umgesetzt werden.

64

65 **Mindestlöhne für faire Arbeits- und Lebensbedingungen**

66 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen die Initiative der
67 Europäischen Kommission für eine Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der
68 Europäischen Union. Wir verbinden mit dem Richtlinienentwurf die Erwartung, dass
69 effektive Schritte in Richtung fairer Arbeits- und Lebensbedingungen erreicht werden:
70 durch eine möglichst umfassende Tarifbindung und durch armutsfeste gesetzliche
71 Mindestlöhne. Angemessene Löhne sind Ausdruck der Wertschätzung und des Respektes vor
72 menschlicher Arbeit – und müssen daher überall in Europa gelten.

73 Hierzu gehört eine feste Lohnuntergrenze, die den doppelten Schwellenwert von 60

74 Prozent des nationalen Bruttomedianlohns und 50 Prozent des nationalen
75 Bruttodurchschnittslohns – jeweils bezogen auf Vollzeitbeschäftigte – nicht
76 unterschreitet. Dabei darf es keine unterschiedlichen Mindestlohnsätze für
77 unterschiedliche Arbeitnehmer*innengruppen geben und keine Abzüge vom Mindestlohn (z.
78 B. für die Nutzung von Dienstkleidung o.ä.), da ansonsten die Kontrolle und damit die
79 Durchsetzung erschwert würde. Mittel zur Stärkung der Tarifbindung, wie etwa die
80 nationalen Aktionspläne zur Förderung von Tarifverhandlungen, werden ausdrücklich
81 begrüßt. Außerdem muss die Richtlinienregelung zum öffentlichen Auftragswesen auch
82 öffentliche Fördergelder umfassen. Die Vergabe öffentlicher Aufträge, die Erteilung
83 von Konzessionen und die Gewährung öffentlicher Fördergelder dürfen nur dann
84 erfolgen, wenn die Unternehmen Tarifverträge anwenden.

85 Diese Schritte tragen dazu bei, einen „Wettbewerb nach unten“ bei den Löhnen in
86 Europa zu verhindern. Sie schützen faire Arbeitgeber*innen vor Lohndumping und
87 stärken die europäische Wirtschaft durch eine dauerhaft erhöhte Nachfrage nachhaltig.
88 Europaweit wird dadurch eine Aufwärtskonvergenz der Löhne gefördert, die wesentlich
89 ist, um auch künftig den Zusammenhalt der EU zu sichern.

90

91 **Arbeitslosenrückversicherung und EU-Mindeststandards für Arbeitslosenversicherungen**

92 Als automatischer Stabilisator unterstützt die Arbeitslosenversicherung die
93 gesamtwirtschaftliche Nachfrage in einer Rezession und stärkt die Einkommen der
94 privaten Haushalte. Insbesondere geht es bei der Einführung einer europäischen
95 Arbeitslosenrückversicherung darum, die Systeme und Leistungen in schwächeren, von
96 Krisen betroffenen Ländern der Eurozone so auszugestalten, dass bei Arbeitslosigkeit
97 adäquate Leistungen gesichert werden, die bei den Betroffenen ankommen und ein Leben
98 ohne Armut und soziale Ausgrenzung ermöglichen. Aufgrund der sehr unterschiedlichen
99 Schutzniveaus bei den nationalen Arbeitslosenversicherungen setzen sich der DGB und
100 seine Mitgliedsgewerkschaften außerdem für verbindliche Mindeststandards in den
101 nationalen Arbeitslosenversicherungen ein. Parameter dafür sind insbesondere
102 Mindestniveaus bezüglich der Anwartschaften, der Anspruchshöhe und der Anspruchsdauer
103 sowie der Abdeckungsquote. Nur so können ein Mindeststandard und eine
104 Weiterentwicklung der nationalen Arbeitslosenversicherungen erreicht und der
105 Wettbewerb der Systeme nach unten verhindert werden.

106

107 **Beschäftigungssicherung**

108 Wenn die Wirtschaft, wie in der Corona-Krise, zum Stillstand zu kommen droht, steht
109 die Sicherung der Beschäftigung an oberster Stelle der Krisenbekämpfung. Hierfür
110 sind, wie in der Finanzkrise, Arbeitszeitkonten und Kurzarbeitsregelungen wichtig.
111 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen daher ausdrücklich die Initiative
112 der Bundesregierung, dass über das SURE-Instrument (Support to mitigate Unemployment
113 Risks in an Emergency) auf europäischer Ebene befristete Maßnahmen zur Kurzarbeit
114 finanziert werden können. SURE wirkt vor allem in den Ländern der EU, die bislang

115 nicht oder nur eingeschränkt über Kurzarbeitsinstrumente verfügten. Allerdings
116 fordern wir ein dauerhaftes Instrument zur Finanzierung von Maßnahmen zur Kurzarbeit,
117 für die verbindliche Mindeststandards in allen Mitgliedstaaten notwendig sind.

118

119 **Beschäftigungsförderung verstetigen**

120 Neben Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung in der Krise sollte die EU Anreize für
121 Maßnahmen der Mitgliedstaaten zur Beschäftigungsförderung setzen. Es ist wichtig,
122 dass europäische Fördermittel, wie der ESF+, gezielt und unbürokratisch eingesetzt
123 werden können, um Maßnahmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen und
124 Beschäftigungsübergängen zu fördern. Ein wichtiger Schwerpunkt sollte dabei eine
125 sozial gerechte Gestaltung der ökologischen und digitalen Transformation sein.

126

127 **Grundsicherungssysteme verbessern**

128 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich im Rahmen eines breiten
129 Netzwerks von Gewerkschaften, Wohlfahrtsverbänden und Nicht-Regierungs-Organisationen
130 für verbindliche europäische Mindeststandards in Form einer Rahmenrichtlinie für die
131 nationalen Grundsicherungssysteme der EU-Mitgliedstaaten ein.

132 Europaweit hat die Corona-Pandemie Armut und soziale Ausgrenzung verschärft. Bereits
133 vor der Krise hatte die Europäische Union das Armutsbekämpfungsziel im Rahmen der EU-
134 2020-Strategie verfehlt. Die seit Jahren kontinuierlich hohen Zahlen der von Armut
135 gefährdeten Menschen in der EU zeigen, dass „soft law“-Instrumente allein, wie
136 beispielsweise die EU-Strategie 2020 oder Ratsempfehlungen, keine ausreichende
137 Grundlage für eine wirkungsvolle europaweite Bekämpfung von Armut sind. Auch wenn es
138 mittlerweile in allen EU-Ländern Formen einer staatlichen Mindestsicherung gibt,
139 reichen diese oft nicht aus, um Armut zu verhindern und ein menschenwürdiges Dasein
140 zu garantieren.

141

142 **Europa der Gesundheit entwickeln**

143 Gesundheit ist ein Menschen- und ein Arbeitnehmer*innenrecht, das sowohl in der
144 Europäischen Sozialcharta als auch in der EU-Grundrechte-Charta verbrieft ist. Das
145 Recht auf rechtzeitige, hochwertige und bezahlbare Gesundheitsvorsorge und
146 Heilbehandlung ist auch in der Europäischen Säule Sozialer Rechte festgehalten. Zur
147 flächendeckenden Umsetzung dieses Rechts ist es noch ein weiter Weg. Die Corona-
148 Pandemie hat erneut schmerzhaft gezeigt, wie sehr die Kapazitäten nationaler
149 Gesundheitswesen in Europa auseinanderklaffen. Und sie hat auch demonstriert, dass
150 Privatisierungen, Sparmaßnahmen und Renditeorientierung einer guten und verlässlichen
151 Gesundheitsversorgung deutlichen Schaden zugefügt haben. Deshalb ist es von großer
152 Bedeutung, die richtigen Lehren aus der Pandemie zu ziehen, den
153 diskriminierungsfreien Zugang zu einer guten Versorgung in ganz Europa zu stärken und
154 die Resilienz der Gesundheitssysteme abzusichern. Der DGB und seine

155 Mitgliedsgewerkschaften wollen den sozial gerechten Zugang zu Gesundheit in ganz
156 Europa stärken. Dazu werden wir gemeinsam mit dem EGB Strategien entwickeln, um die
157 Gesundheitsversorgung in EU-Staaten mit einer defizitären Versorgung zu heben und
158 gute Versorgungsniveaus weiter zu stärken. Es bedarf hierbei auch gezielter
159 Investitionen zur Verbesserung der Versorgungsqualität.

160 In einer krisenfesten Gesundheitsunion müssen verbindliche Mindeststandards der
161 Versorgung abgesichert sein. Zugleich muss den nationalen Eigenheiten der
162 Gesundheitssysteme und bestehenden Unterschieden Rechnung getragen werden.
163 Verschlechterungen im Versorgungsniveau vergleichsweise leistungsstärkerer
164 Gesundheitssysteme müssen ausgeschlossen sein. Daher soll die Europäische Kommission
165 von den Mitgliedstaaten einfordern, die Gesundheit betreffenden Normen der
166 Internationalen Arbeitsorganisation umzusetzen und dazu verbindliche und angemessene
167 Mindeststandards auf jeweils nationaler Ebene festzuschreiben. Ein besonderes
168 Augenmerk liegt hierbei auf der Personalausstattung, denn sie ist die Voraussetzung
169 einer qualitativ hochwertigen, bedarfsgerechten und dauerhaft gesicherten
170 gesundheitlichen Daseinsvorsorge. Im Sinne der Mindeststandards sind zudem Maßnahmen
171 zu treffen, die die Profitorientierung in der Gesundheitsversorgung zurückdrängen und
172 das Abfließen von Investitionen aus dem Gesundheitssystem unterbinden. Als
173 Mindeststandards sollten zudem Maßnahmen zur Gewährleistung eines
174 diskriminierungsfreien Zugangs zur Gesundheit sowie zur Begrenzung privat zu
175 tragender Finanzierungsanteile für Gesundheit gelten. Ein solches Vorgehen sichert
176 gleichzeitig die Adaption effektiver Maßnahmen zur Herstellung einer guten und
177 gerechten Gesundheitsversorgung.

178 Corona hat ferner gezeigt, dass einige Gesundheitskrisen keine Grenzen kennen. Im
179 Sinne eines gemeinsamen Agierens bei grenzüberschreitenden Gesundheitsbedrohungen
180 unterstützen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften den schnellen Aufbau
181 europäischer Kapazitäten zur Pandemiebekämpfung und Krisenreaktion, die Förderung der
182 Produktion von Impf- und Wirkstoffen innerhalb der EU, gemeinsame Reserven an
183 Schutzausrüstung, Impfstoffen und Arzneimitteln und die Organisation ihrer gerechten
184 Verteilung mit Nachdruck. Der Zugang zu angemessener Schutzausrüstung muss in ganz
185 Europa sichergestellt sein. Grundsätzlich muss außerdem gelten: Wenn Beschäftigte im
186 Rahmen ihrer Tätigkeit verunfallen oder erkranken, muss das als Arbeitsunfall oder
187 Berufskrankheit anerkannt werden. Das gilt auch für Covid-19. Daher muss es eine
188 verbindliche EU-Berufskrankheitenliste geben, so dass gewährleistet wird, dass
189 Beschäftigte in der gesamten EU in ihrem jeweiligen Mitgliedstaat zu ihrem Recht und
190 zu den entsprechenden Leistungen wie Kuration, Rehabilitation und finanzielle
191 Entschädigung kommen. Die Ausgestaltung der sozialen Sicherungssysteme in den
192 Mitgliedstaaten ist dabei zu beachten. Eine verbindliche Berufskrankheitenliste darf
193 das Versorgungs- und Schutzniveau in den Mitgliedstaaten nicht absenken. Sie soll
194 Rahmenrichtlinien festlegen, über welche die Mitgliedstaaten dann im Sinne eines
195 höheren Schutzniveaus hinausgehen können.

196

197 **Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen sichern und erweitern**

198 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Europäischen Institutionen dazu
199 auf, eine EU-Rahmenrichtlinie zur Unterrichtung, Anhörung und
200 Unternehmensmitbestimmung zu verabschieden. Unternehmen, die Europäische Richtlinien
201 nutzen, um ihre Unternehmensverfassung zu ändern, sollen dazu verpflichtet werden,
202 Verhandlungen zur Gründung eines Europäischen Gremiums der betrieblichen
203 Interessenvertretung zu führen. Um zu verhindern, dass Unternehmensmitbestimmung in
204 der EU umgangen wird, sollen für die genannten Unternehmen zusätzlich europaweit
205 geltende Standards der Unternehmensmitbestimmung, inklusive des Escalator-Prinzips,
206 eingeführt werden – d.h. bei Überschreiten von nationalen Schwellenwerten muss eine
207 Nachverhandlungspflicht zur Einführung der Unternehmensmitbestimmung ausgelöst
208 werden.

209 Hinzu kommt die Notwendigkeit, die Durchsetzung der Rechte von Europäischen
210 Betriebsräten (EBR) und SE-Betriebsräten (SEBR) zu stärken, die in der Praxis allzu
211 oft ungenügend konsultiert werden. Vor allem anderen bedarf es dazu präventiv der
212 Einführung eines Unterlassungsanspruchs bzw. Aussetzungsanspruchs, um eine
213 regelgerechte Einbindung in die Gremien erzwingen zu können. Reaktiv sind
214 abschreckende Sanktionen notwendig, die die Vorteile einer mangelnden Einbindung
215 durch EBR/SEBR abschöpfen. Die Aushebelung der deutschen Mitbestimmung durch die SE-
216 Richtlinie und ihre nationale Umsetzungsgesetzgebung muss gestoppt werden.

217

218 **Plattformarbeit europäisch regulieren**

219 Immer mehr Menschen verdienen zumindest einen Teil ihres Lebensunterhalts mit Arbeit,
220 die durch Plattformen vermittelt wird und stehen dabei als Einzelne der Übermacht der
221 Plattformen gegenüber. In den letzten Jahren hat sich ein digitaler
222 Schattenarbeitsmarkt entwickelt, der längst nicht mehr als Randphänomen gelten kann.
223 Es handelt sich grundsätzlich um Dienstleistungsarbeit, organisiert durch neue
224 digitale Geschäftsmodelle.

225 Die EU-Kommission hat im Dezember 2021 ihren Vorschlag für eine Richtlinie zur
226 Regulierung von Plattformarbeit vorgelegt, deren Ziel es ist, die Rechte von
227 Plattformbeschäftigten in der EU zu stärken. Der DGB und seine
228 Mitgliedsgewerkschaften fordern in diesem Zusammenhang einen europäischen
229 Gestaltungsrahmen für Plattformbeschäftigte mit folgenden Eckpfeilern:

- 230 • Verbesserung der Durchsetzung von Arbeitnehmer*innenrechten für
231 Plattformbeschäftigte mittels einer Regelung der Beweislastumkehr bei Vorliegen
232 von Indizien, die auf eine abhängige Beschäftigung schließen lassen;
- 233 • Stärkung kollektiver Rechte und Durchsetzungsmechanismen;
- 234 • Stärkung von Tarifbindung sowie der betrieblichen Mitbestimmung, Einführung
235 eines Verbandsklagerechts für Gewerkschaften;
- 236 • Schaffung digitaler Zugangsrechte für Interessenvertretungen und Gewerkschaften;

- 237 • Durchsetzung von Transparenz- und Schutzstandards vor Willkür auf Plattformen.

238

239 **Soloselbstständige besser schützen**

240 Die veränderte Arbeitswelt lässt die Anzahl der Soloselbstständigen in Europa
241 anwachsen. Für die meisten dieser Soloselbstständigen verhindert das EU-
242 Wettbewerbsrecht derzeit jedoch den Abschluss von Kollektivverträgen, obwohl deren
243 Bezahlung und Arbeitsbedingungen oft prekär sind. Der DGB und seine
244 Mitgliedsgewerkschaften werden deshalb weiterhin darauf drängen, dass bestehende
245 kartellrechtliche Hindernisse für den Zugang von Soloselbstständigen – auch den in der
246 Plattformökonomie Tätigen – zu Kollektivverhandlungen und dem Abschluss von
247 Kollektivverträgen endlich beseitigt werden. Während Arbeitnehmer*innen von
248 gesetzlichen Mindestlöhnen profitieren, gibt es für Selbstständige bisher keine
249 allgemeine Mindestentgeltsicherung. Als unterste Haltelinie sind deshalb
250 Mindestentgeltbedingungen für Soloselbstständige erforderlich. Auch dafür müssen in
251 der EU die Weichen gestellt werden. Zudem müssen flankierende Regelungen wie
252 einseitige, branchenbezogene Honorarempfehlungen gestaltet werden können. Im Kontext
253 der Dienstleistungsfreiheit dürfen soziale Standards bzw. entsprechende Regelungen
254 des Bestimmungslandes nicht unterlaufen werden.

255

256 **Faire Mobilität gewährleisten**

257 In einer wachsenden Zahl von Branchen machen sich Geschäftsmodelle der
258 Profitmaximierung breit, die auf der Ausbeutung von mobilen Beschäftigten beruhen.
259 Die Corona-Pandemie hat deutlich gezeigt, dass solche grenzüberschreitend mobilen
260 Arbeitnehmer*innen in Europa zwar einerseits „systemrelevant“, andererseits aber am
261 wenigsten gegen Ausbeutung und Missbrauch geschützt sind. Besonders fehlende oder
262 unzureichend durchgesetzte Hygienevorschriften, Lohnbetrug durch Arbeitgeber*innen,
263 Missstände in Unterkünften und ein fehlender Sozialversicherungsschutz sind während
264 der Krise grell ins Licht der Öffentlichkeit geraten. Die Corona-Pandemie hat dies
265 offengelegt, aber auch verstärkt.

266 Deshalb müssen die Rechte der mobilen Beschäftigten gegenüber den wirtschaftlichen
267 Freiheiten wirksam durchgesetzt und dem elementaren Grundsatz „gleicher Lohn für
268 gleiche Arbeit am gleichen Ort“ inklusive eines umfassenden
269 Sozialversicherungsschutzes zur Geltung verholfen werden. Der DGB und seine
270 Mitgliedsgewerkschaften fordern bessere gesetzliche Rahmenbedingungen zur Kontrolle
271 und Rechtdurchsetzung:

- 272 • wirksame digitale Lösungen zur Bekämpfung des weit verbreiteten
273 Sozialversicherungsmissbrauchs von Arbeitgeber*innenseite, z.B. durch die
274 Einführung eines europäischen Sozialversicherungsregisters oder eines
275 europäischen Sozialversicherungspasses, einer europäischen
276 Sozialversicherungsnummer und eine verbindliche Umsetzung der Ratsempfehlung zum
277 Sozialschutz mit einer Sozialversicherungspflicht für alle Beschäftigten;

- 278 • verbindliche Mindeststandards für Unterkünfte und zur Regulierung von
279 Vermittlungsagenturen;
- 280 • eine dauerhafte Förderung des Aufbaus und der Vernetzung von Beratungsstrukturen
281 in allen Mitgliedstaaten;
- 282 • eine starke und gegenüber den Mitgliedstaaten handlungsfähige Europäische
283 Arbeitsbehörde;
- 284 • Beschränkungen von Subunternehmen auf maximal zwei Glieder;
- 285 • Tarifreuregelungen in der öffentlichen Auftragsvergabe zur Erhöhung der
286 Tarifbindung.

287 Gewerkschaften nehmen bereits jetzt einen grenzüberschreitenden Rechtsschutz durch
288 gegenseitige Anerkennung gewerkschaftlicher Mitgliedschaft oder die gezielte
289 Organisation mobiler Beschäftigter stärker in den Blick – auf internationaler wie
290 auch auf europäischer Ebene. Diese Initiativen müssen weiter ausgebaut und
291 unterstützt werden, so dass eine gewerkschaftliche Betreuung und damit der Schutz vor
292 Ausbeutung nicht an Landesgrenzen Halt macht.

293

294 **Arbeitnehmer*innenfreizügigkeit im europäischen Arbeitsmarkt verbessern**

295 Die Grundfreiheit der Arbeitnehmer*innenfreizügigkeit in der EU hat zum Entstehen
296 eines europäischen Arbeitsmarkts geführt. Soziale Ungleichgewichte und hohe
297 Einkommensunterschiede zwischen den Mitgliedstaaten und zwischen der EU und
298 Drittländern führen allerdings dazu, dass dieser Arbeitsmarkt an vielen Stellen
299 hinter den gewerkschaftlichen Forderungen nach Guter Arbeit, fairer Entlohnung und
300 Arbeitnehmer*innen-Mitbestimmung zurückbleibt. Gleichzeitig sind die Hürden für die
301 Arbeitnehmer*innenmobilität immer noch immens hoch, insbesondere was die Mitnahme und
302 die grenzüberschreitende Anerkennung sozialer Rechte und Ansprüche an die Systeme
303 sozialer Sicherung betrifft. Die Gewerkschaften fordern, dass die Rechte der
304 grenzüberschreitend tätigen Beschäftigten endlich durchgesetzt werden. Insbesondere
305 die deutsche Bundesregierung hat sich bei den Verhandlungen zur VO 883 betreffend die
306 Koordinierung der sozialen Sicherungssysteme nicht dafür eingesetzt, dieses Ziel zu
307 erreichen. Im Gegenteil: Diskriminierungen gegenüber den Sozialversicherungssystemen
308 anderer Mitgliedstaaten stehen weiterhin auf der Tagesordnung. Darüber hinaus bedarf
309 es einer Reform der bilateralen Steuerabkommen, damit die Benachteiligung mobiler
310 Beschäftigter beendet wird. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die
311 Bundesregierung, das Europaparlament, die Europäische Kommission und den Rat auf,
312 unverzüglich Maßnahmen zu ergreifen, damit auf Nettobasis ermittelte
313 Lohnersatzleistungen, die im Kassenstaat steuerfrei sind, im Falle einer
314 grenzüberschreitenden Zahlung an eine*n Empfänger*in im Wohnsitzstaat keiner
315 Besteuerung mehr unterworfen werden dürfen. Die Reform der Koordinierungsverordnung
316 für die sozialen Sicherungssysteme (VO 883/2004) in den EU-Ländern muss verstärkte
317 Maßnahmen zur Bekämpfung von Missbrauch vorsehen und sicherstellen, dass es keine
318 Entsendung für Beschäftigte ohne Nachweis des Sozialversicherungsstatus im

319 Herkunftsland (A1-Bescheinigung) gibt. Wir erwarten, dass sich die neue
320 Bundesregierung bei den Verhandlungen zur VO 883 betreffend der Koordinierung der
321 sozialen Sicherungssysteme dafür einsetzt, dieses Ziel zu erreichen. Mittelfristig
322 muss die Kontrolle des Sozialversicherungsstatus durch Einführung von digitalen
323 Verfahren, einen verbesserten Austausch der Behörden und die Einführung eines
324 europäischen Sozialversicherungsregisters verbessert werden. Das Wirken von
325 Briefkastenfirmen, die allein zu dem Zweck gegründet werden,
326 Sozialversicherungsbestimmungen am Arbeitsort zu umgehen, muss unterbunden werden.
327 Beschäftigte müssen unter das Sozialversicherungsrecht desjenigen Mitgliedstaats
328 fallen, in dem ein Unternehmen seine wesentliche Tätigkeit ausführt. Die neuere
329 Praxis, Scheinselbstständigen und Arbeitnehmer*innen aus Drittländern eine
330 Arbeitsgenehmigung in der EU zu verschaffen und sie mittels Briefkastenfirmen zu
331 entsenden, muss umgehend gestoppt werden.

332 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich zudem dafür ein, dass die EU-
333 Kommission gegen wettbewerbsverzerrende Sozialversicherungsgesetze mit
334 Sozialversicherungsrabatten wie in Slowenien oder Deutschland
335 (Sozialversicherungsfreiheit für kurzfristig geringfügig Beschäftigte in der
336 Landwirtschaft) vorgeht.

337

338 **Berufliche Bildung im Dialog mit den Sozialpartnern modernisieren**

339 Neben dem Erwerb internationaler und individueller Lernerfahrungen fordern der DGB
340 und seine Mitgliedsgewerkschaften, dass sich die europäische Bildungspolitik an einem
341 ganzheitlichen und nachhaltigen Bildungsbegriff orientiert, bei dem demokratische
342 Bildung, die Fähigkeit mit unterschiedlichen Menschen friedlich zusammenzuleben und
343 die Vermittlung demokratischer und sozialer Werte als zentrale Handlungsfelder
344 einbezogen werden. Für die Akzeptanz und Attraktivität moderner Berufsbildungssysteme
345 in Europa ist die Einbeziehung von Sozialpartnern, berufsbildenden Schulen und
346 Wissenschaft in einen Berufsbildungsdialog unerlässlich, denn für die Gestaltung von
347 Berufsbildern, Ausbildungsordnungen und Bildungsplänen ist ein Ausgleich zwischen den
348 unterschiedlichsten Interessen der Akteur*innen eine zentrale Bedingung für das
349 Gelingen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erwarten, dass die Europäische
350 Union den Berufsbildungsdialog stärker unterstützt und fördert. Schließlich bedarf es
351 im Rahmen eines europäischen Rechts auf Bildung einer echten „Kompetenzgarantie“,
352 auch einer europaweiten Initiative der Europäischen Kommission zur Förderung von
353 Weiterbildung. Innerhalb dieser Initiative müssen vor allem Möglichkeiten für
354 bezahlte Bildungsfreistellungen geschaffen bzw. ausgebaut werden.

355 Darüber hinaus bedarf es der Stärkung des Europäischen Sektoralen Sozialen Dialogs
356 Bildung, um das Recht auf Bildung zu fördern sowie die Qualität der Bildung und die
357 Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der im Bildungsbereich Beschäftigten zu
358 verbessern. Im Europäischen Hochschulraum ist die Vergleichbarkeit, Durchlässigkeit
359 und Mobilität auszubauen, Grundwerte wie Wissenschaftsfreiheit, Hochschulautonomie,

360 Mitbestimmung von Studierenden und Beschäftigten gilt es umzusetzen.

361

362 **EU muss zum Motor der Gleichstellung und Antidiskriminierung werden**

363 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften treten für eine progressive
364 Gleichstellungspolitik ein und dafür, dass alle Menschen unabhängig von Geschlecht,
365 sexueller Identität, Herkunft, Hautfarbe, Alter, Beeinträchtigung und Religion ihr
366 Leben selbstbestimmt gestalten können. Die Gleichstellung von Frauen und Männern
367 gehört von Anfang an zu den Grundwerten der Europäischen Union und trägt maßgeblich
368 dazu bei, dass in den Mitgliedstaaten die Benachteiligung von Frauen abgebaut, ihre
369 Gesundheit geschützt und ihr Recht auf Selbstbestimmung gestärkt werden.

370 Gleichstellung ist nicht nur eine Frage der sozialen und wirtschaftlichen
371 Verantwortung; sie ist vor allem eine Frage der Gerechtigkeit. Dafür sind
372 verbindliche europäische Regelungen notwendig, um gleichen Lohn für gleiche und
373 gleichwertige Arbeit, gleiche Chancen im Arbeitsleben und eine bessere Balance
374 zwischen Beruf und Familie, unabhängig vom gelebten Familienmodell, zu ermöglichen.
375 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern mehr Frauen in Führungspositionen
376 und auf allen Hierarchieebenen in Wirtschaft und Politik. Es bedarf guter
377 öffentlicher Angebote zur Kinderbetreuung und Pflege sowie sozial gerechter
378 Sicherungssysteme, geschlechtergerechter Steuersysteme, fairer Chancen, die eigene
379 Existenz zu sichern und ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Dafür hat Europa
380 bereits unverzichtbare Impulse geliefert, wie wir sie auch weiterhin brauchen.

381 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen, dass die Europäische Kommission
382 die Geschlechterperspektive in alle wichtigen Initiativen einbezieht (wie z.B. zum
383 Klimawandel, zur Gesundheit, zur Digitalisierung) und dabei mittels einer
384 intersektionalen Perspektive alle Dimensionen von Diskriminierung berücksichtigen
385 will. Es fehlt jedoch ein konkreter Aktionsplan mit ambitionierten Zielen und
386 nachhaltigen Maßnahmen, der sicherstellt, dass sich alle Ressorts mit
387 gleichstellungsorientierter Gesetzesfolgenabschätzung beschäftigen und Gender
388 Budgeting im Sinne einer geschlechtergerechten Steuerung des Haushaltes
389 implementieren. Die EU muss ferner dafür sorgen, dass bestehende EU-
390 Rechtsvorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf nationaler Ebene
391 umgesetzt werden.

392

393 **Zukunftschancen für die Jugend: Gute Jobs statt „verlorene Generation“**

394 Jugend braucht Zukunft. Dazu gehört Gute Arbeit auch für junge Menschen: eine gute
395 Ausbildung und der Einstieg in zukunftsfähige, gut bezahlte Jobs. Doch Jugendliche
396 waren – wie schon in den Krisen zuvor – auch in der Corona-Krise überdurchschnittlich
397 von Ausbildungs- und Arbeitsplatzabbau sowie befristeter und prekärer Beschäftigung
398 betroffen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind überzeugt: Jugendliche
399 dürfen nicht erneut zu Verlierer*innen der Krise werden.

400 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb:

- 401 • einen verbindlichen Qualitätsrahmen und eine angemessene Finanzierung für die
402 EU-Maßnahmen gegen Jugendarbeitslosigkeit, insbesondere für die Jugendgarantie;
- 403 • Die Angebote für Ausbildung müssen qualitativ hochwertig sein und auf
404 zukunftssichere Beschäftigung abzielen. Wir fordern dafür arbeitsrechtliche
405 Mindestanforderungen und Zugang zu sozialer Sicherheit sowie Mitbestimmung und
406 Beteiligung von Jugendlichen in betrieblichen und außerbetrieblichen
407 Interessenvertretungen. Mittel aus der Jugendgarantie dürfen nur an
408 Arbeitgeber*innen fließen, die gesetzlichen Vorgaben und Tarifverträge
409 einhalten. Die Einhaltung dieser Kriterien muss überwacht werden, wobei die
410 Sozialpartner in den Kontrollmechanismus eingebunden werden müssen.
- 411 • eine bessere institutionelle und finanzielle Ausstattung des Erasmus-Programms
412 mit stärkerem Fokus auf Auszubildende;
- 413 • eine gezielte Förderung von Jugendlichen, die sich weder in Ausbildung,
414 Beschäftigung oder Bildung befinden (NEETs).