



DGB

Deutscher
Gewerkschaftsbund

Europawahl 2024

**Forderungen des DGB und
seiner Mitgliedsgewerkschaften
an die Parteien**

Stand: Juni 2023

Einleitung

Im Juni 2024 wählen die Bürger*innen der Europäischen Union zum zehnten Mal ihre Vertreter*innen im Europäischen Parlament. Im Anschluss daran wird die neue Europäische Kommission besetzt. Für die Parteien und die deutschen Gewerkschaften ist die Europawahl Anlass, neue Impulse für die Europapolitik zu setzen.

Das Europäische Parlament wird eine Mandatsperiode hinter sich lassen, die von multiplen Krisen geprägt war. Das Brexit-Referendum, die Covid-19-Pandemie und der russische Angriffskrieg auf die Ukraine haben Europa nicht nur in eine Sicherheits-, Gesundheits- und Wirtschaftskrise, sondern auch in eine Energiekrise gesteuert. Gleichzeitig, und nicht zuletzt deswegen, gewinnen die Fragen der sozial-ökologischen Transformation, des Klimawandels und der zunehmenden globalen Systemkonkurrenz Europas drastisch an Relevanz und stellen Europa vor immense Herausforderungen. Diese kann die Europäische Union nur in gebotener Einigkeit und Schnelligkeit lösen.

Die multiplen Krisen haben die Zusammenarbeit in Europa gestärkt. Bei der Bekämpfung von Covid-19 bewies Europa durch die Aufbau- und Resilienzfazilität (NEXTGenerationEU), mit der die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie gelindert werden sollen, den Willen und die Kompetenz gemeinsam Lösungen zu gestalten. Auf der anderen Seite haben die gesamtwirtschaftlichen Verwerfungen der Krisen Europa gezeichnet und wirken sich immer stärker auf die Demokratie und das europäische Wertesystem aus. Demokratiedefizite in den Mitgliedstaaten, soziale Spaltungen und Rechtsextremismus bringen die Grundwerte der europäischen Union in Gefahr, stärken nationalistische Tendenzen

und erschweren zunehmend ein gemeinschaftliches Vorgehen. Wir Gewerkschaften sagen deshalb: Die EU muss einiger und handlungsfähiger werden, um adäquat auf innere und äußere Herausforderungen antworten zu können.

Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist die Absicherung der Beschäftigten und ihrer Interessen maßgeblich für eine erfolgreiche Europäische Union. Arbeitnehmer*innen sind das Fundament der europäischen Wirtschaft und ihre Fähigkeiten der größte Vorteil im weltweiten ökonomischen Wettbewerb. Darum fordern wir eine aktive Transformationspolitik, die mit resilienten Wertschöpfungsketten strategische Handlungsfähigkeit erlangt sowie Gute Arbeit und nachhaltigen Wohlstand sichert. Wir fordern eine europäische Wirtschaftspolitik, die nachhaltiges Wachstum gewährleistet und wichtige Zukunftsinvestitionen ermöglicht. Die Europäische Union muss krisenfest werden, damit sie ihre Bürger*innen vor Arbeitslosigkeit und Armut besser schützt und ihnen Perspektiven bietet. Arbeit muss fair entlohnt sein, und die Arbeitsbedingungen müssen für alle sicher und dem Leben zuträglich sein.

Das gelingt nur, wenn Arbeitnehmer*innen überall in Europa in den Unternehmen und Betrieben bei den Entscheidungen über ihre Arbeitsbedingungen mitentscheiden können und wenn das Ungleichgewicht, das in Europa zugunsten der wirtschaftlichen Freiheiten und zu Lasten der Arbeitnehmerrechte besteht, beseitigt wird.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben daher zentrale Forderungen für die Mandatsperiode 2024-2029 aufgestellt.

Unsere Forderungen für die Europawahl 2024

1. Durch die aktive Gestaltung der **Transformation** Gute Arbeit und nachhaltigen Wohlstand sichern
2. Durch nachhaltige **Wertschöpfungsketten** eine resiliente Produktion gewährleisten
3. Durch eine nachhaltige **Wirtschaftspolitik** qualitatives Wachstum sichern
4. Durch eine solide **regionale Strukturpolitik** notwendige Zukunftsinvestitionen ermöglichen
5. Durch robuste **Sozialsysteme**, hohe **Tarifbindung** und gute **Arbeitsbedingungen** Beschäftigte absichern
6. Durch angemessene **Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten** Fachkräfte gewinnen
7. Durch faire Arbeitsbedingungen **grenzüberschreitende Beschäftigte** schützen
8. Durch starke **Mitbestimmungsrechte** Beschäftigte europaweit einbinden
9. Durch ein soziales **europäisches Regelwerk** die Rechte von Beschäftigten stärken

1. Transformation

Der Handlungsdruck ist enorm – die EU hat sich zur Klimaneutralität bis 2050 verpflichtet. Gleichzeitig gefährden hohe Energiekosten und eine Investitionslücke bei privaten wie öffentlichen Investitionen Standorte und Beschäftigung in Europa. Vor diesem Hintergrund muss die Rolle von Markt und Staat neu definiert werden. Nur eine aktive Politikgestaltung sowie eine starke internationale Zusammenarbeit können die verschiedenen Problemlagen adressieren, dabei Verteilungskonflikte berücksichtigen und für gute und zukunftsfähige Arbeitsplätze in Europa sorgen. Es braucht eine europäische Transformationspolitik, die mit strategischen Investitionen die Transformation lenkt, Gute Arbeit gestaltet, für eine faire Kostenverteilung sorgt und einen klaren Rahmen für eine nachhaltige Modernisierung setzt.

Unverzichtbar ist eine stärkere Verzahnung der Vorhaben zum europäischen Green Deal mit beschäftigungs-, struktur-, industrie-, dienstleistungs- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. In der EU-Ratsempfehlung „zur Sicherstellung eines gerechten Übergangs zur Klimaneutralität“ aus dem Jahr 2022 wird bereits eine stärkere beschäftigungsorientierte Flankierung unterstrichen. Dieser Empfehlung müssen Taten und Maßnahmen folgen. Die Auswirkungen der Transformation auf Beschäftigung, Verteilung und regionale Wirtschaftsstrukturen müssen stärker in den Blick genommen werden. Nicht zuletzt zum Schutz vor unfairem Wettbewerb aus dem außereuropäischen Ausland, müssen die Vorhaben der Europäischen Kommission für einen Green Deal Industrial Plan umfangreich weiterentwickelt werden. Die Lehren und Chancen des US-Inflation Reduction Act für die europäische Wirtschaft sollten dabei sorgfältig geprüft werden. Ziel muss sein, die Europäisierung der Wertschöpfungsketten zu stärken und Abhängigkeiten zu reduzieren.

Was der DGB im Einzelnen fordert:

- **Mehr Kohärenz bei EU-Mitteln für Transformation herstellen:** Auf europäischer Ebene stellen verschiedene Instrumente mit unterschiedlichen Schwerpunkten Geld für die Transformation bereit – die Struktur- und Investitionsfonds, der Innovations- und Modernisierungsfonds, die IPCEIs („Important Project of Common European Interest“) oder NEXTGenerationEU. Diese folgen jedoch weder einer koordinierten Strategie noch stellen sie genügend Mittel für Kernbereiche der Transformation sicher. Dies muss durch das Vorlegen einer überzeugenden EU-Transformationsstrategie geändert werden, in deren strategische und politische Planung die Gewerkschaften analog zu den EU-Strukturfonds einbezogen werden müssen. Der wilde Aufwuchs von Fonds und Instrumenten ist weder transparent noch effektiv. Vielmehr sollten bestehende Strukturen genutzt, verstetigt und zielgerichtet eingesetzt werden. Hierfür gilt es unter anderem die IPCEIs auch für klein- und mittelständische Unternehmen zu öffnen und eine gemeinsame europäische Finanzierungsfazilität zu schaffen.
- **Mitgliedstaatliche wie europäische öffentliche Fördergelder** müssen zwingend an **Kriterien von Tarifbindung, Standortentwicklung, Beschäftigungssicherung, Qualifizierungsstrategien und Guter Arbeit** geknüpft werden. Zudem sollte das Partnerschaftsprinzip der Strukturfonds zum Standard bei der Verwaltung von EU-Mitteln werden. Öffentliche Gelder müssen die Geschlechtergerechtigkeit fördern, zur Gleichstellung beitragen sowie für den Aufbau neuer nachhaltiger Wertschöpfungsketten sorgen. Wenn der Aufbau industrieller Kapazitäten oder innovativer Produkte aus öffentlichen Geldern gefördert wird, muss die Allgemeinheit etwas dafür zurückbekommen.
- In den letzten Jahren haben sich das **Beihilferecht** und dessen Auslegung durch die EU-Kommission immer stärker an den Zielen des Green Deals orientiert. Dies ist grundsätzlich positiv, allerdings braucht es für eine nachhaltige Transformationspolitik eine Reform der wettbewerbsrechtlichen Grundlagen, um das EU-Beihilferecht an den Zielen von klimaneutraler und resilienter Wertschöpfung, Guter Arbeit, Beschäftigungssicherung und -entwicklung auszurichten. Es bedarf einer Weiterentwicklung des Beihilferechts, um den Mitgliedstaaten eine proaktive Wirtschaftspolitik vor dem Hintergrund der Transformationsziele zu ermöglichen. Das europäische Beihilferecht darf nicht zum Hindernis in der Transformation und im globalen Wettbewerb mit anderen großen Wirtschaftsräumen werden.

- › Aufgrund der unterschiedlichen finanziellen Spielräume der Mitgliedstaaten, würde eine Lockerung des Beihilferechts besondere Vorteile für finanzstarke Mitgliedstaaten mit sich bringen. Hier braucht es solidarische Lösungen. Insbesondere bei **strategisch wichtigen Technologien** und Infrastrukturen der Zukunft ist eine **europäische gemeinschaftliche Finanzierung** von Investitionen, Investitionshilfen und Subventionen sinnvoll.
- › Bislang sieht das europäische **Vergaberecht** lediglich die fakultative Bindung der öffentlichen Auftrags- und Konzessionsvergabe an soziale und umweltbezogene Aspekte vor. Die Verbindlichkeit sozialer und umweltbezogener Aspekte muss gestärkt werden. Hierfür müssen u.a. die Konzessions- und die Vergabe-Richtlinien durch die Aufnahme einer verpflichtenden Tariftreueklausel weiterentwickelt werden.
- › Bei der öffentlichen Beschaffung von EU und Mitgliedstaaten sollten zudem europäische Mindestproduktionsanteile beginnend bei der Grundstoffindustrie entlang der Wertschöpfungskette (sogenannte **Local-Content Requirements**) vor dem Hintergrund der Versorgungssicherheit eingeführt werden, um die Europäisierung der Wertschöpfungsketten zu stärken und den CO₂-Fußabdruck der EU signifikant zu senken.
- › In der aktuellen Debatte um eine **nachhaltige Finanzwirtschaft** werden soziale Aspekte nicht angemessen berücksichtigt. Die ökologische Taxonomie muss um eine anspruchsvolle soziale Dimension erweitert werden, in der Tarifbindung und Mitbestimmung eine zentrale Rolle spielen. Zudem ist es wichtig, eine Taxonomie für Aktivitäten im grünen Übergang (transitorisch) und für ermöglichende Aktivitäten zu entwickeln, um sicherzustellen, dass Unternehmen ihren Beitrag zum Klimaschutz adäquat darstellen und eine verlässliche Finanzierung haben.
- › Der entschlossene **Ausbau der erneuerbaren Energien** ist der Schlüssel für die Transformation des Energiesektors. Die **grenzüberschreitende Vernetzung der europäischen Energieversorgung** muss weiter vorangetrieben werden. Zur Verwirklichung der Europäischen Energieunion ist der umfassende Ausbau grenzüberschreitender Energienetze und erneuerbarer Energieerzeugung genauso entscheidend wie die Schaffung von regionalen und gesamteuropäischen Terminmärkten. Zur Koordination und Aufsicht der grenzüberschreitenden Energieversorgung ist neben der Schaffung kohärenter Regulierungs- und Förderrahmenbedingungen mittelfristig die Schaffung einer Europäischen Energieagentur als Aufsichtsinstanz erforderlich, um Verbraucher*innenschutz zu gewährleisten.
- › Eine tiefgreifende, strukturelle **Reform des EU-Strommarktdesigns** ist notwendig. Die im Jahr 2022 vorgelegten Reformansätze der EU-Kommission sind hierfür nicht ausreichend. Der Strommarkt sollte in die Lage versetzt werden, die Transformation der europäischen Wirtschaft und Gesellschaft hin zur Klimaneutralität zu unterstützen. Eine solche Reform muss das Ziel verfolgen, die Solidarität zwischen den Mitgliedstaaten zu stärken, eine sichere und erschwingliche Stromversorgung langfristig zu gewährleisten und den Erhalt und das Schaffen hochwertiger Wertschöpfung und Beschäftigung in Europa zu unterstützen. Konkret muss es darum gehen, eine weitgehende Entkopplung von Gas- und Strompreisen sicherzustellen und Preis- und Einspeisevolatilitäten zu begrenzen. Zudem müssen ungerechtfertigte Gewinne wirksam vermieden werden, um die Kostenvorteile erneuerbarer Energien an alle Energieverbraucher*innengruppen weiterzugeben. Insgesamt muss die strategische Bedeutung der Stromversorgung als elementarer Teil der Daseinsvorsorge und industrieller Entwicklung Vorrang vor Liberalisierungserwägungen haben.
- › Bezahlbare und wettbewerbsfähige Strompreise sind die Voraussetzung für wirtschaftliche Dynamik. Um die Stromkosten der energieintensiven Industrie im Transformationsprozess wettbewerbsfähig zu halten und Sektorenkopplung zu begünstigen, sollte im Übergangsprozess ein **Industriestrompreis** garantiert werden.

- › Auch in anderen Bereichen, in denen fossile Energieträger durch Elektrizität ersetzt werden, darf die Transformation nicht durch zu hohe Strompreise behindert werden. Dies betrifft insbesondere auch **Verkehr** sowie **Gebäudewärme**.
- › Der **Aufbau einer europäischen Wasserstoffwirtschaft** ist Grundlage für Industrieproduktion und Arbeitsplätze der Zukunft. Es gilt die Produktion von grünem Wasserstoff in Europa voranzutreiben, zügig die Voraussetzungen für den Netzausbau zu schaffen und eine grüne Wachstumsstrategie für die europäische Industrie zu entwickeln. Eine ausreichende Verfügbarkeit sowie ein Preis der wettbewerbsfähig ist, sind in den Fokus zu stellen. Ein Unbundling von Gas- und Wasserstoffnetzen wäre transformationshinderlich und darf dem Wasserstoffhochlauf nicht im Weg stehen.
- › Um Klimaneutralität der europäischen Industrie nach den Zielen des Green Deal zu erreichen, braucht es eine europäische Strategie, um unvermeidbare Emissionen durch Technologien wie etwa die CO₂-Abscheidung und -Speicherung zu adressieren. Abgeschiedenes CO₂ kann zudem einen Beitrag dazu leisten, den bislang fossil gewonnenen Kohlenstoff in Produktionsverfahren zu ersetzen. In diesem Zuge muss schnell eine **CO₂-Abscheidungs- und CO₂-Speicherungsinfrastruktur** aufgebaut und schrittweise die atmosphärische CO₂-Entnahme in das EU-ETS integriert werden. Die Umsetzung dieser gebündelten Maßnahmen sollte in einer umfassenden **EU-Carbon Management Strategie** erfolgen. Diese Technologien dürfen allerdings nicht als Rechtfertigung dafür genutzt werden, weiterhin fossile Energieträger zu verwenden.
- › Das Ziel der **EU-Verkehrspolitik** muss eine klimaneutrale, bezahlbare Mobilität für alle auf Basis hoher Sozial- und Arbeitsstandards bei schleuniger Abkehr von fossilen Brennstoffen sein. Daher müssen die EU und ihre Mitgliedsstaaten jetzt Maßnahmen treffen, um den Anteil des öffentlichen Verkehrs europaweit bis 2030 zu verdoppeln – insbesondere durch den flächendeckenden Ausbau des Schienennetzes und grenzüberschreitende Mobilitätsangebote im Nah- und Fernverkehr. Den Schienengüterverkehrsanteil gilt es bis 2030 europaweit auf mindestens 25% zu steigern. Die Erhöhung der Maße und Gewichte von Lkw schadet diesem Verlagerungsziel und wird abgelehnt. Überdies müssen Antworten auf das Verbrenner-Aus gefunden und der zügige Ausbau einer europaweiten Ladeinfrastruktur vorangetrieben werden. Hierzu sind auch die europäischen Wertschöpfungsketten zur Batteriezellfertigung und europäischen Halbleiterproduktion zu stärken.

2. Wertschöpfungsketten

Die multiplen globalen Krisen von Corona-Pandemie bis zur Energiekrise haben die Abhängigkeiten Deutschlands und Europas – und damit auch ihre Schwachpunkte – deutlich gemacht: Gestörte globale Lieferketten führten zum Ausbleiben von Vorprodukten und resultierten hierzulande in Produktionsrückgängen, was sich wiederum auf Arbeitsplätze auswirkte. Deswegen muss die Globalisierung anhand anderer Kriterien ausgerichtet und Prioritäten neu gesetzt werden – nicht nur auf der nationalen Ebene, sondern auch in Europa. Einen wichtigen Impuls hat die Europäische Kommission mit dem Vorschlag zu einem Europäischen Lieferkettengesetz gesetzt. Gleichwohl sind weitere Anstrengungen notwendig, um nachhaltige Wertschöpfungsketten zu gewährleisten.

Was der DGB im Einzelnen fordert:

- › Die EU muss sich im Rahmen der **WTO-Reform** dafür einsetzen, dass diese auf Basis internationaler Übereinkommen im Bereich der Arbeits- und Umweltstandards sowie der Menschenrechte geschieht. Darüber hinaus sollten diese Standards Grundlage für Entscheidungen im Rahmen von WTO-Handelsstreitigkeiten sein, sodass Handelspräferenzen stärker an die Einhaltung dieser grundlegenden Standards gekoppelt werden.
- › **Handelsabkommen** müssen klare, durchsetzbare und sanktionierbare Regelungen zum Schutz von Beschäftigten und der Umwelt beinhalten. Die Ratifizierung und Umsetzung internationaler Standards, wie der Kernarbeitsnormen und der ordnungspolitischen Übereinkommen (Governance Conventions) der ILO, müssen mit dem Abschluss und der Ratifizierung von Handels- und Investitionsabkommen Hand in Hand gehen. Öffentliche Dienstleistungen müssen explizit vom Geltungsbereich von Handelsabkommen ausgenommen werden, um den universellen Zugang zu qualitativ hochwertigen öffentlichen Dienstleistungen sicherzustellen. Es muss ausgeschlossen werden, dass multinationale Konzerne aufgrund höherer Umwelt- oder Arbeitsrechtsstandards auf entgangene Profite klagen dürfen. Investitionsschutz- und sonstige Sonderrechte dürfen nicht über die Gleichbehandlung mit inländischen Unternehmen hinausgehen. Die Rechte der Staaten zu sozialen und ökologischen Regulierungen und zur Besteuerung dürfen durch Handelsabkommen nicht eingeschränkt werden.
- › Die Versorgung mit natürlichen Rohstoffen gewinnt zunehmend an Bedeutung, internationale Partnerschaften sind dabei zentral. Die EU muss ihre Bezugsquellen für Rohstoffe diversifizieren, um Abhängigkeiten von einzelnen Lieferländern zu reduzieren. Die Kriterien, Durchsetzungsmöglichkeiten und Sorgfaltspflichten mit Blick auf die Einhaltung von Menschenrechten sowie Sozial- und Umweltstandards müssen auch im Rahmen von **Rohstoffpartnerschaften** Anwendung finden. Außerdem muss die Kreislaufwirtschaft vorangetrieben werden, um die Abhängigkeit von importierten Primärrohstoffen zu begrenzen.
- › Die europäische Energieversorgung muss krisenfest werden. Dazu bedarf es der Vorlage einer **Strategie zur Diversifizierung der globalen Energiebeziehungen** der Europäischen Union.
- › Das geplante **CO₂-Grenzausgleichssystem (CBAM)** muss kritisch begleitet werden, damit Arbeitsplätze in den betroffenen Wirtschaftsbranchen erhalten bleiben. Die Einnahmen müssen für die Transformation eingesetzt werden, um Anreize zu schaffen, europäische Produkte zu verwenden und die europäische Wertschöpfung zu stärken. Investitionen und erhöhte operative Kosten müssen aus diesen Einnahmen gefördert werden.

3. Wirtschaftspolitik

Die europäische Wirtschaftspolitik steht vor großen Umbrüchen. Eine Reform des europäischen wirtschaftspolitischen Rahmens steht genauso auf der Agenda, wie die Verhandlungen über den Mehrjährigen Finanzrahmen ab 2028. Es gilt die Debatten darum im Sinne progressiver Reformen für mehr Solidarität, Demokratie und Nachhaltigkeit in der europäischen Wirtschaftspolitik zu beeinflussen. Im Kontext der COVID-19-Krise sowie der Energiekrise, sind die Schuldenstände in vielen Mitgliedstaaten deutlich gestiegen. Der Konsolidierungsdruck auf die mitgliedstaatlichen Haushalte wird in den nächsten Jahren also deutlich zunehmen, sofern das bestehende Regelwerk beibehalten wird. Gleichzeitig steigen mit der sozial-ökologischen Transformation die Investitionsbedarfe. Für den DGB ist es deshalb zentral, dass ein wirtschaftspolitisches Rahmenwerk geschaffen wird, in dem eine sozial schädliche Sparpolitik effektiv verhindert, mehr Spielraum zur Finanzierung öffentlicher, umweltfreundlicher Investitionen geschaffen und die Entscheidungsprozesse demokratisiert werden.

Was der DGB im Einzelnen fordert:

- Das Aufbauprogramm NEXTGenerationEU und das EU-Kurzarbeiter*innenprogramm „SURE“, die beide über eine gemeinschaftliche Kreditaufnahme finanziert wurden, haben die fiskalische Handlungsfähigkeit der EU gestärkt und waren aus Sicht des DGB ein starkes Zeichen europäischer Solidarität. Über kurz oder lang sind mehr öffentliche Mittel notwendig, um die Herausforderungen der sozial-ökologischen Transformation zu meistern. Dafür ist einerseits eine Verstärkung der gemeinschaftlichen Kreditaufnahme durch **Eurobonds** notwendig, andererseits muss zur Finanzierung einer EU-Fiskalkapazität die Erschließung **neuer EU-Eigenmittel** auf die politische Agenda gerückt werden.
- Der wirtschaftspolitische Rahmen muss so reformiert werden, dass **öffentliche Investitionen** stärker in die Daseinsvorsorge und in die Erneuerung des öffentlichen Kapitalstocks fließen. Zu diesem Zweck fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften seit Jahren eine bevorzugte Behandlung von öffentlichen Investitionen. Ein geeignetes Instrument wäre die Einführung einer **Goldenen Regel**: Demnach sollten die EU-Regeln so reformiert werden, dass öffentliche Nettoinvestitionen durch eine öffentliche Kreditaufnahme finanziert werden dürfen. Insgesamt sollte die Reform der EU Economic Governance darauf abzielen eine kurzfristige makroökonomische Stabilisierung und eine langfristige Modernisierung des öffentlichen Kapitalstocks zu fördern.
- Dazu gehört auch, dass die Reform so ausgestaltet wird, dass den Mitgliedstaaten **mehr Flexibilität beim Schuldenabbau** gewährt wird. Hierbei sollten landesspezifische Herausforderungen besser berücksichtigt und eine rigide Sparpolitik verhindert werden, ohne die Tragfähigkeit der Staatsverschuldung aus den Augen zu verlieren.
- Das **Demokratieprinzip** muss im Bereich der wirtschaftspolitischen Koordinierung gestärkt werden. Dazu muss die **Rolle des Europäischen Parlaments im Europäischen Semester** aufgewertet werden. Es gilt Prozesse zu installieren, die sicherstellen, dass die Reformempfehlungen der Europäischen Kommission nicht gegen grundlegende Politikziele der EU (wie etwa den Green Deal oder die Europäische Säule Sozialer Rechte) verstoßen. Die demokratischen Gestaltungsrechte der Parlamente der Mitgliedstaaten müssen insbesondere auch in der EU-Finanzpolitik gestärkt werden. Schließlich muss eine effektive Einbindung der Sozialpartner gewährleistet werden.
- Um die Einnahmenseite zu stärken, braucht es eine **europäische Koordination und Regelungen in der Unternehmensbesteuerung**, die Steuervermeidung und -hinterziehung durch international aktive Unternehmen wirksam verhindern. Der DGB setzt sich zudem für einen Mindeststeuersatz in Höhe von 25 Prozent von Unternehmensgewinnen auf Grundlage der Vereinbarungen in der OECD ein und fordert eine umfassende Finanztransaktionssteuer auf alle Wertpapier- und Devisentransaktionen.

4. Regionale Strukturpolitik

Die Strukturpolitik der EU muss stärker auf die Herausforderungen der Transformation ausgerichtet werden. Eine proaktive Strukturpolitik muss die Transformation dort gestalten, wo sie stattfindet, nämlich in den Regionen, und beginnen, bevor der Strukturwandel zu Strukturbrüchen führt. Strukturschwache Regionen müssen Anschluss an die allgemeine Wirtschaftsentwicklung finden. Wirtschaftliche und soziale Aufwärtskonvergenz ist das gemeinsame Ziel der EU. In den Grenzübereichern muss der Strukturwandel grenzüberschreitend gestaltet werden, um eine ausgewogene Entwicklung der Lebens-, Arbeits-, Bildungs- und Sozialräume zu gewährleisten. Der Ausbau qualitativ hochwertiger Angebote und Dienstleistungen der Daseinsvorsorge ist dabei von zentraler Bedeutung – nicht nur für die Attraktivität und Anbindung ländlicher Räume, sondern auch als Standortfaktor für die Ansiedlung wirtschaftlicher Akteure. Unumgänglich sind starke Beschäftigten- und Gewerkschaftsrechte, denn zahlreiche wissenschaftliche Untersuchungen der Europäischen Kommission zeigen, dass dort, wo die Beteiligung gut funktioniert, die europäischen Mittel nachhaltiger eingesetzt werden als anderswo. Mitbestimmung ist Garant für Effizienz und Effektivität. Wichtig ist auch, dass die Mittel der EU-Strukturfonds nicht zugunsten der EU-Aufbaufonds gekürzt werden.

Was der DGB im Einzelnen fordert:

- › In der kommenden Mandatsperiode müssen sich das Europäische Parlament und der Rat der EU auf die Mittelausstattung der Förderperiode 2028-2035 einigen. Auch wenn im deutschen Kontext die Reform des europäischen Beihilferahmens für die staatliche Begleitung der Transformation zentral ist, kommt es darauf an, mehr Mittel für die **EU-Strukturfonds** zur Verfügung zu stellen. Denn auch die Strukturfonds leisten einen wichtigen Beitrag zur Transformation. Dafür bedarf es eines kohärenten Förderansatzes, um Ressourcen effizient für den Wandel einzusetzen. Die europäische Strukturpolitik muss mit starken Beschäftigten- und Gewerkschaftsrechten und Mitbestimmung beim Mitteleinsatz einhergehen.
- › Ein besonderes Augenmerk muss in der kommenden Förderperiode auch auf den vom **Strukturwandel betroffenen Regionen** liegen. Dabei geht es nicht nur um die Kohleregionen. Die Herausforderungen der Transformation erfordern eine Aufstockung der Mittel für Unternehmen und Infrastrukturförderung.
- › In den Strukturfonds sowie in den Regionalbeihilfen müssen **Kriterien Guter Arbeit** eine größere Rolle spielen. Tarifbindung, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung müssen in den Kriterien berücksichtigt werden. In der deutschen Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsförderung“ gibt es dafür bereits zahlreiche Beispiele. Dieser Weg muss angesichts von Fachkräftengpässen weiterverfolgt werden.
- › Der **ESF+** muss als Hauptinstrument dienen, um die Europäische Säule Sozialer Rechte umzusetzen. Er ist Europas wichtigstes Finanzierungsinstrument zur Förderung von Beschäftigung und sozialer Integration, leistet einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit und trägt zur Fachkräftesicherung bei. Daher muss er in der kommenden Förderperiode finanziell besser ausgestattet sein.
- › Um die Mobilität älterer Menschen, insbesondere in den Grenzgebieten, zu fördern, sind grenzüberschreitende Konzepte eines **alters- und alterngerechten öffentlichen Personennahverkehrs** ebenso zu entwickeln wie entsprechende Preisangebote für Senior*innen mit geringem Einkommen im europäischen öffentlichen Fernverkehr.

5. Sozialsysteme, Tarifbindung, Arbeitsbedingungen

Insbesondere dort, wo staatliche Hilfsinstrumente nicht gegriffen haben, brachte die Corona-Krise vielfach soziale Verwerfungen mit sich. Beschäftigte haben ihren Arbeitsplatz verloren, insbesondere Frauen mussten immer mehr unbezahlte Sorgearbeit schultern und junge Menschen drohten eine „Generation Lockdown“ zu werden. Klar ist: Starke soziale Sicherungssysteme, gute Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen sowie höhere Löhne und inklusive Arbeitsmärkte für alle Beschäftigten im Rahmen von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen in der EU sind elementar, um die Menschen bei individuellen Lebensrisiken abzusichern und dringend nötige Fachkräfte in einer sich ändernden Arbeitswelt zu sichern. Immer weniger Beschäftigte werden durch Tarifverträge geschützt und erhalten dadurch angemessene Tariflöhne und faire Arbeitsbedingungen. Deshalb braucht es eine entschlossene und konsequente Umsetzung der Europäischen Säule Sozialer Rechte (ESSR).

Europäische Mindeststandards für die Beschäftigungs- und Sozialsysteme fördern das Zusammenwachsen auf einem europäischen Arbeitsmarkt, ohne die Mitgliedstaaten in der Ausgestaltung ihrer nationalen Politiken einzuschränken. Mit den jüngst verabschiedeten EU-Richtlinien zu angemessenen Mindestlöhnen, für bessere Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten und für mehr Lohntransparenz wurden schon wichtige Meilensteine erreicht. Diesem Beispiel folgend muss die Umsetzung der Leitprinzipien der ESSR in der kommenden Legislaturperiode weiter vorangetrieben werden.

Was der DGB im Einzelnen fordert:

- › Da in Deutschland die Tarifbindung unter der in der Richtlinie festgelegten Schwelle von 80% liegt, muss auf nationaler Ebene ein **Aktionsplan zur Förderung der Tarifverhandlungen** unter Beteiligung der Sozialpartner erstellt werden, um die tarifliche Abdeckung schrittweise zu erhöhen.
- › Um die Erreichung der festgelegten Ziele zu gewährleisten, muss die europäische Kommission ein wirksames Monitoring im Sinne von Artikel 10 der **Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union (2022/2041/EU)** durchführen. Nur durch die regelmäßige, effektive Überwachung kann sichergestellt werden, dass die in der Richtlinie festgelegten Ziele hinsichtlich der tariflichen Abdeckung und der Mindestlöhne bestmöglich erreicht werden. Die Verantwortung sowie die Gestaltungsmöglichkeiten der Sozialpartner müssen weiter gestärkt werden. Überdies braucht es nach der Mindestlohnrichtlinie nun auch branchenspezifische Mindeststandards bzw. Basishonorare für Solo-Selbstständige.
- › Die sehr unterschiedlichen Schutzniveaus bei den nationalen Arbeitslosenversicherungen verlangen eine **Rahmenrichtlinie zur Festlegung von Mindeststandards für alle Erwerbstätigen in den nationalen Arbeitslosenversicherungssystemen**. Darin sollten u.a. Mindestniveaus bezüglich Anwartschaften, Anspruchshöhe und -dauer, sowie der Abdeckungsquote festgelegt werden.
- › Zur wirksamen Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung muss auf die aktuelle Ratsempfehlung aufbauend eine **Rahmenrichtlinie zur Festlegung von Mindeststandards für die nationalen Grundsicherungssysteme** vorgelegt werden.
- › Stress, Arbeitsverdichtung und Zeitdruck in der Arbeitswelt nehmen seit Jahren zu. Dies gefährdet massiv die Gesundheit der Beschäftigten. Dringend erforderlich ist deshalb die Vorlage einer **EU-Richtlinie zum Schutz der Arbeitnehmer*innen vor psychischen Belastungen**. Auch in einer zunehmend digitalen Arbeitswelt sind viele Arbeitnehmer*innen immer noch erheblichen körperlichen Belastungen ausgesetzt. Eine **Richtlinie zum Schutz vor Muskel-Skelett-Belastungen** ist daher notwendig.

- › Die Position des Europäischen Parlaments zum Vorschlag der Richtlinie für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen Plattformbeschäftigter (2021/0414 (COD)) sieht wichtige Transparenz- und Konsultationsrechte der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen vor. Aufgrund der hohen Bedeutung und des Einflusses **algorithmischer Systeme** auf die Arbeitswelt, braucht es eine Initiative des Europäischen Parlaments und der Europäischen Kommission, um zumindest diese Beschäftigtenrechte auf die gesamte Arbeitswelt auszuweiten.
- › Die **Europäische Gleichstellungsstrategie** muss wirksam umgesetzt werden, insbesondere in Form von qualitativen und quantitativen Maßnahmen zur Stärkung der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Nach Auslaufen der Strategie 2025, muss eine Erneuerung vorgelegt werden.
- › Mit der 2022 veröffentlichten **Europäischen Pflegestrategie** hat die europäische Kommission die Themen Pflege und Betreuung in den Fokus gerückt und zusammengedacht. Die Strategie muss konsequent umgesetzt werden, insbesondere durch mehr staatliche Investitionen in den Pflege-sektor und die Einführung von verbindlichen europäischen Regelungen in Form einer **Richtlinie zur Überführung von informeller Arbeit zu formeller Arbeit** hin zu regulären, guten Arbeitsbedingungen und zur Bekämpfung der prekären Arbeitsbedingungen insbesondere von Frauen in privaten Haushalten.
- › Die bis 2025 geltende Europäische **Gleichstellungsstrategie LGBTIQ** muss umgesetzt und weiterentwickelt werden.
- › Um unter anderem die Lebenssituation älterer Menschen in Europa besser in den Blick zu nehmen, fordert der DGB eine **europäische Antidiskriminierungsrichtlinie**, die auch den Schutz vor Diskriminierung im Alter enthält.

6. Aus- und Weiterbildung

Europaweit zeigen sich zunehmend Fachkräftengpässe in bestimmten Branchen. Fach- und Arbeitskräfte sind vor allem dort schwer zu gewinnen, wo niedrige Arbeitsentgelte und schlechte Arbeitsbedingungen vorzufinden sind. Daher können vor allem bessere Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen sowie höhere Löhne die Situation verbessern. Gute Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen liefern die Grundlage dafür. Gleichzeitig führen auch mangelnde Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in den Mitgliedstaaten unter anderem dazu, dass die für die Transformation notwendigen Fachkräfte nicht gewonnen, qualifiziert und langfristig gehalten werden können. Von beiden Defiziten sind Frauen in besonderer Weise betroffen.

Zur Förderung des lebenslangen Lernens haben die Mitgliedstaaten die bis 2030 anvisierten sozialpolitischen Ziele der EU gebilligt, wonach jedes Jahr mindestens 60% der Erwachsenen an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen sollten. Die europäische Kommission hat ihrerseits das Jahr 2023 zum auf die Aus- und Weiterbildung ausgerichteten Europäischen Jahr der Kompetenzen ausgerufen. Durch europäische Initiativen und finanzielle Mittel zur Förderung von Aus- und Weiterbildung in den Mitgliedstaaten, versucht die europäische Kommission europaweit die Qualität und das Ansehen der beruflichen Bildung zu optimieren. Ohne eine Debatte über die Einführung eines europaweiten Rechtsanspruches auf Aus- und Weiterbildung sowie die Festlegung angemessener Aus- und Weiterbildungsstandards wird man jedoch hinter die gesetzten Ziele zurückfallen. Diese Debatte muss in der kommenden Legislaturperiode des Europäischen Parlaments geführt werden.

Was der DGB im Einzelnen fordert:

- › Das System der Berufsausbildung muss europaweit gestärkt werden. Dazu bedarf es eines verbindlichen **europaweiten Rechts und einer Garantie auf eine qualitativ hochwertige und integrative Ausbildung** für Lernende aller Altersgruppen durch einen EU-Rechtsakt in Einklang mit dem Europäischen Rahmen für Qualität und Effizienz in der Berufsausbildung unter Berücksichtigung von Tarifverträgen über die Entlohnung und die Arbeitsbedingungen von Auszubildenden.
- › Auf europäischer Ebene müssen verbindliche **Mindeststandards für die Ausbildung** definiert werden. Verpflichtende Mindeststandards sind u.a. das Vorliegen eines Ausbildungsvertrags, die Festschreibung von Lernzielen, qualifizierten Ausbilder*innen im Betrieb, die Bezahlung von Auszubildenden sowohl bei betrieblicher als auch bei schulischer Ausbildung, das Anrecht auf Sozialschutz, das Anrecht auf Berufsberatung und die Beteiligung der Sozialpartner bei der Ausgestaltung, Implementierung und Regelungen des Ausbildungssystems.
- › Um allen Europäerinnen und Europäern die gleichen Zugänge zu Weiter- und Fortbildung zu ermöglichen, bedarf es einer **europäischen Qualifikationsgarantie**: Das Recht und die Garantie auf Zugang zu qualitativ hochwertiger Weiterbildung und Fortbildung für alle, einschließlich der Entwicklung von Schlüsselkompetenzen, Grundkenntnissen und beruflichen Fähigkeiten für Menschen aller Qualifikationsniveaus und aller Altersgruppen sowie der Rechtsanspruch auf Freistellung für die Teilnahme an Weiterbildungen.
- › Die EU-weite **Anerkennung von formalen Qualifikationen und die Validierung von Berufserfahrung sowie nicht formalem und informellem Lernen** müssen verlässlich, valide und qualitätsgesichert sein, um eine größere Durchlässigkeit und bessere Mobilität in Europa zu gewährleisten. Die Umsetzung der Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012 über die Validierung von nicht formalem und informellem Lernen muss mit einem Ratsbeschluss durchgesetzt werden.

- Eine **europäische Jugendgarantie** muss eine wirkliche Garantie sein: Jugendliche, die nicht in Ausbildung, Weiterbildung oder Arbeit sind (NEET), brauchen dringend sichere Zukunftsperspektiven. Programme für diese Zielgruppe müssen so ausfinanziert sein, dass sie für alle Interessent*innen eine garantierte Teilnahme ermöglichen.
- **Nachhaltige Finanzierung** in qualifizierte und ausreichende Ausbildungsangebote, geschlechtersensible Beteiligung von Erwachsenen am lebenslangen Lernen und Weiterbildung von Arbeitnehmer*innen als Prioritäten im Rahmen des Europäischen Semesters und **NEXTGenerationEU** sowie eine stärkere Unterstützung von Maßnahmen zur beruflichen Höherqualifizierung und Umschulung aus EU-Mitteln, insbesondere aus den europäischen **Struktur- und Investitionsfonds**.
- Änderung der **Mehrwertsteuersystemrichtlinie** (2006/112/EG), um zweifelsfrei sicherzustellen, dass die Vermittlung gemeinwohlorientierter und gesellschaftspolitischer Allgemeinbildung auch dann von der Umsatzsteuer befreit wird, wenn diese nicht im Zusammenhang mit der Vermittlung von beruflichen Kenntnissen steht. Gegenüber der beruflichen Weiterbildung dürfen die Bildungsangebote der allgemeinen, politischen und kulturellen Weiterbildung nicht benachteiligt werden.

7. Grenzüberschreitende Beschäftigung

Die Grundfreiheiten der Arbeitnehmer*innenfreizügigkeit und der Dienstleistungsfreiheit in der EU haben zum Entstehen eines europäischen Arbeitsmarktes geführt. Soziale Ungleichgewichte und hohe Einkommensunterschiede zwischen den Mitgliedstaaten werden oftmals nicht von der europäischen Gesetzgebung aufgefangen und führen dazu, dass dieser Arbeitsmarkt an vielen Stellen hinter den gewerkschaftlichen Forderungen nach Guter Arbeit und fairer Entlohnung zurückbleibt.

Die Corona-Pandemie hat die Probleme des europäischen Arbeitsmarktes besonders deutlich offengelegt: Grenzüberschreitend mobile Arbeitnehmer*innen – sowie Erwerbsmigrant*innen aus Drittstaaten – sind oft am wenigsten gegen Missbrauch und Ausbeutung geschützt. Die Probleme werden insbesondere durch unzureichende Arbeitskontrollen und mangelnde Rechtsdurchsetzung verschärft. Der Streik der usbekischen und georgischen LKW-Fahrer auf der Raststätte Gräfenhausen hat nochmal ganz besonders deutlich gemacht, dass sogar kriminelles Handeln im europäischen Binnenmarkt ohne Folgen bleibt. Schärfere Kontrollen und eine wesentlich erhöhte Kontrolldichte sind unverzichtbar, um Beschäftigtenrechte über Ländergrenzen hinweg durchzusetzen. Der Wettbewerb um die günstigsten Arbeitskräfte setzt auch die Belegschaften von Unternehmen unter Druck, die sich an geltendes Arbeits- und Tarifrecht halten.

Zudem bestehen weiterhin Hürden bei der Mitnahme und der grenzüberschreitenden Anerkennung von Sozialleistungen und Rentenansprüchen. Die Rechte mobiler Beschäftigter, von Grenzgänger*innen und von Erwerbsmigrant*innen müssen weiter gestärkt und deren Umsetzung gewährleistet werden, damit dem Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ einschließlich eines umfassenden Sozialversicherungsschutzes endlich zur Geltung verholfen wird.

Was der DGB im Einzelnen fordert:

- › Der Prozess zum Aufbau einer starken und handlungsfähigen **Europäischen Arbeitsbehörde** muss durch das Europäische Parlament weiter intensiv begleitet werden, um ein größeres Engagement aller Akteure, insbesondere der Mitgliedstaaten, sicherzustellen. Im Zuge der Evaluierung der Europäischen Arbeitsbehörde, fordert der DGB im Bereich der Kontrollen eine Ausweitung des Mandats der Behörde. Dabei sind Risikosektoren, wie die Logistik- und Baubranche besonders in den Blick zu nehmen.
- › Wirksame digitale Lösungen zur Bekämpfung des weit verbreiteten Sozialversicherungsmissbrauchs von Arbeitgeber*innenseite, z.B. durch die Einführung eines **europäischen Sozialversicherungspasses** und der Möglichkeit, einschlägige Dokumente wie die A1-Bescheinigung in Echtzeit zu überprüfen.
- › Zügiger Abschluss der Verhandlungen zur **Reform der Koordinierungsverordnungen für die sozialen Sicherungssysteme** (VO 883/2004/ VO 987/2009), um einen umfassenden und lückenlosen Sozialschutz mobiler Beschäftigter sicherzustellen und missbräuchliche Praktiken wirksamer zu bekämpfen.
- › Unterkünfte sind oft Teil des Beschäftigungsverhältnisses und werden direkt oder indirekt vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt. Seit Jahren wird in der Praxis von Gewerkschaften und Beratungsstellen deutlich, dass die zur Verfügung gestellten Unterkünfte vielfach menschenunwürdige Standards vorweisen. Um dem entgegenzuwirken, bedarf es einer **EU-Richtlinie zur Festlegung verbindlicher Mindeststandards für Unterkünfte**.

- › Mobile Beschäftigte in Europa und Erwerbsmigrant*innen aus Drittstaaten werden oft über in- oder ausländische private Vermittler*innen (vielfach gegen hohe, teilweise monatlich zu zahlende Gebühren) ins Ausland vermittelt. Um missbräuchliche Praktiken zu verhindern, müssen Vermittlungsagenturen streng reguliert werden. Ihre Aktivität muss zwingend an die Einhaltung von Mindestqualitätsstandards mit der Verpflichtung zu Vermittlung in Gute Arbeit gekoppelt werden. Hierfür braucht es eines **europäischen Rechtsaktes zur privaten Vermittlung und Anwerbung von Arbeitskräften**.
- › Der Auf- und Ausbau gewerkschaftsnaher **Beratungsstrukturen** für grenzüberschreitend mobile Beschäftigte und die Vernetzung solcher Strukturen in allen Mitgliedstaaten müssen dauerhaft durch die Europäische Kommission finanziert werden.
- › Grenzsicherungen während der Corona-Pandemie haben zu massiven Einschränkungen des Freizügigkeitsrechts von Beschäftigten, insbesondere Grenzgänger*innen, geführt. Maßnahmen der EU-Mitgliedsstaaten, die negative Auswirkungen auf die **Grensräume** haben, müssen konsequent abgelehnt und verhindert werden.
- › Bei **europäischen Initiativen zur Vermittlung von Fachkräften aus Drittstaaten**, wie dem Talent Pool und den sogenannten Talent Partnerships, muss durch verbindliche Qualitätsstandards sichergestellt werden, dass in Gute und qualifikationsgerechte Arbeit vermittelt wird. Europäische Initiativen zur Anwerbung von Fachkräften aus Drittstaaten mit weitreichenden Konsequenzen für Beschäftigte und den Arbeitsmarkt müssen stets im Rahmen des ordentlichen Gesetzgebungsverfahrens verabschiedet werden.
- › Auch Geflüchtete können Beschäftigte und Fachkräfte sein. Im Zusammenhang der Neujustierung der **europäischen Asylpolitik** sollten die europäischen Institutionen auch den Aspekt der **Integration der Geflüchteten** in die Gesellschaft erörtern. Darüber hinaus sollten europäische Standards bezüglich des Zugangs von anerkannten Geflüchteten zum **Arbeitsmarkt** gesetzt werden, um ihnen Schritt für Schritt eine Gleichstellung zu ermöglichen.
- › Die Europäische Union hat weitreichende Detailregelungen zur Einwanderung erlassen. Einem kohärenten Konzept folgen diese migrationspolitischen Instrumente nur bedingt. Dringend notwendig erscheint es **Leitlinien und konzeptionelle Rahmenbedingungen für die Gestaltung einer europäischen legalen Einwanderung** zu entwickeln.

8. Mitbestimmung

Mitbestimmung von Arbeitnehmer*innen auf betrieblicher und Unternehmensebene spielt eine maßgebliche Rolle, wenn es um die aktive Mitgestaltung eines sozial gerechten Übergangs zu einer klimaneutralen und ressourceneffizienten Wirtschaft geht. In Deutschland und in vielen weiteren EU-Ländern stellt sie ein zentrales Element der sozialen Marktwirtschaft dar. Dies trifft allerdings nicht auf alle EU-Mitgliedstaaten zu. Deshalb setzt sich der DGB auf europäischer Ebene für den Schutz und den Ausbau von Mitbestimmungsrechten in der europäischen Gesetzgebung ein, etwa im Rahmen von Europäischen Betriebsräten und im europäischen Gesellschaftsrecht. Aktuell gibt es ca. 1.200 aktive Europäische oder SE-Betriebsräte. Sie sind damit die einzigen transnationalen Interessenvertretungen auf einer gesetzlichen Grundlage, die leider stark reformbedürftig ist. Auch die Regelungen zum Gesellschaftsrecht weisen Einfallstore auf, die zur Mitbestimmungsfucht animieren. Somit ist die Verabschiedung weiterer Maßnahmen erforderlich, um verlässliche gesetzliche Rahmenbedingungen für eine starke europäische Mitbestimmung zu erreichen.

Was der DGB im Einzelnen fordert:

- › Unternehmen, die europäische Richtlinien nutzen, um ihre Unternehmensverfassung zu ändern, sollen dazu verpflichtet werden, Verhandlungen zur Gründung eines Europäischen Gremiums der betrieblichen Interessenvertretung zu führen. Dies muss in einer **EU-Rahmenrichtlinie zur Unterrichtung, Anhörung und Unternehmensmitbestimmung** festgelegt werden. Um die Vermeidung der Unternehmensmitbestimmung zu verhindern, sollen für die genannten Unternehmen zusätzlich europaweit geltende Standards der Unternehmensmitbestimmung eingeführt werden. Der Mechanismus zur Sicherung der Unternehmensmitbestimmung, insbesondere im Fall des Rechtsformwechsels in eine SE, soll sich am „Escalator-Prinzip“ des EGB orientieren. Dies hat das Europäische Parlament in seiner Entschließung zu Demokratie am Arbeitsplatz (2019/2183(INL)) ebenfalls jüngst gefordert.
- › Es muss ausgeschlossen werden, dass Unternehmen ihren Sitz einfach in das Land mit den geringsten Beteiligungsrechten für Arbeitnehmer*innen oder den niedrigsten Arbeits- und Sozialstandards verlegen können. Daher muss die für spätestens 1.2.2027 geplante **Evaluation der sog. Umwandlungsrichtlinie (2017/1132/EU)** sorgfältig und rechtzeitig durchgeführt werden, insbesondere in Hinblick auf die *„Wirksamkeit der Schutzbestimmungen hinsichtlich Verhandlungen über die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer*innen unter Berücksichtigung der dynamischen Art von grenzüberschreitend wachsenden Gesellschaften“*.
- › Um die Durchsetzungsfähigkeit der Europäischen Betriebsräte nachhaltig zu stärken, muss eine **Revision der Richtlinie 2009/38/EG („EBR-Richtlinie“)** vorgelegt werden, die im Einklang mit dem vom Europäischen Parlament verabschiedeten legislativen Initiativbericht 2021/2005(INI) und dem Forderungskatalog des Europäischen Gewerkschaftsbundes steht. Insbesondere muss diese einen Unterlassungsanspruch und deutlich verschärfte Sanktionen bei Nichtbeachtung beinhalten, die Rolle von Gewerkschaften stärken, den Zugang zu Gerichten erleichtern und eine angemessene Definition von grenzüberschreitenden Angelegenheiten festschreiben. Der vom Europäischen Parlament begonnene Weg muss zügig und konsequent umgesetzt werden.
- › **Mainstreaming** aller europäischen Richtlinien und Verordnungen, insbesondere derjenigen zur Unternehmensverfassung, für eine **Demokratisierung der Wirtschaft**. Grundgedanke ist, dass die möglichen Auswirkungen aller Richtlinien auf die Lebensbedingungen der Menschen und eine angestrebte Demokratisierung der Wirtschaft zu berücksichtigen sind.
- › Die **Mitwirkung von jungen Beschäftigten und Auszubildenden** in der betrieblichen Mitbestimmung muss auf allen Ebenen verankert werden. Insbesondere dort, wo garantierte Mitbestimmungsrechte für diese Gruppe noch nicht bestehen, müssen dafür wirksame Instrumente entwickelt werden. Dies gilt hoch bis zur europäischen Ebene.

9. Europäisches Regelwerk

Wir müssen die Arbeitswelt in der Europäischen Union so gestalten, dass die Beschäftigten nicht als Kostenfaktor gelten, sondern als Menschen, die gefördert und wertgeschätzt werden. Denn die europäische Realität der Beschäftigten ist vielfach gekennzeichnet von prekärer Beschäftigung, Nichteinhaltung von Mindest- oder Kollektivvertragslöhnen und Nichtdurchsetzung ihrer Rechtsansprüche bei grenzüberschreitender Beschäftigung. Nach wie vor gehen die wirtschaftlichen Binnenmarktfreiheiten zu Lasten der Beschäftigten, indem nationales Arbeits- und Sozialrecht sowie nationale Kontrollmaßnahmen als bürokratische Hemmnisse definiert und von der Aufhebung bedroht sind. Die europäischen Beschäftigten werden dadurch verunsichert und reagieren zum Teil mit einer Abwendung vom europäischen Projekt, an deren Ende im Vereinigten Königreich der Brexit stand. Dieses Ungleichgewicht zugunsten der wirtschaftlichen Freiheiten und zu Lasten der Arbeitnehmer*innenrechte gilt es endgültig und rechtlich bindend auszugleichen.

Darüber hinaus ist seit der Einführung der Agenda für bessere Rechtssetzung verstärkt zu beobachten, dass Sozial- und Beschäftigungsstandards mit dem Argument der Bürokratielast inhaltlich geschwächt und wichtige Ergebnisse des europäischen Sozialen Dialogs unter dem Primat des Bürokratieabbaus in Frage gestellt werden. Hier muss gegengehalten werden. Nur so können wir das Vertrauen der Beschäftigten in das europäische Projekt zurückgewinnen.

Was der DGB im Einzelnen fordert:

- › Anerkannte soziale Grundrechte, wie Streikrecht, Tarifautonomie und Arbeitnehmer*innenschutz sind seit Jahren verschiedenen Angriffen auf europäischer, aber auch internationaler Ebene ausgesetzt und dadurch eingeschränkt und geschwächt. Dies erfordert die primärrechtliche Ergänzung eines **sozialen Fortschrittsprotokolls** in den EU-Verträgen, um den grundsätzlichen Vorrang der sozialen Grundrechte, insbesondere des Streikrechts (unabhängig von der Branche), vor den Binnenmarktfreiheiten zu sichern.
- › Zur besseren Berücksichtigung der Rechte von Beschäftigten und der sozialen Belange in der europäischen Gerichtsbarkeit bedarf es der Einführung einer **Fachkammer für Arbeits- und Sozialrecht beim Gerichtshof der Europäischen Union** sowie der Verabschiedung einer Gebührenordnung, um die mit einem Gerichtsverfahren verbundenen Kosten verlässlich abschätzen zu können.
- › Die bisherigen **Liberalisierungen**, z.B. im Schienen- und Flugverkehr oder bei den Bodenverkehrs- und Postdienstleistungen, müssen insbesondere mit Blick auf ihre sozialen Folgen von der Europäischen Kommission gründlich überprüft werden. Bei einer negativen Bilanz muss eine Re-Regulierung erfolgen. Die Liberalisierungsagenda bedarf einer gründlichen Überprüfung.
- › **Sozialpartnerabkommen gemäß Art. 155 AEUV** müssen durch die Europäische Kommission zügig in verbindliche Gesetzgebung überführt werden. Sozialpartnerabkommen sollen keiner Folgenabschätzung unterliegen.
- › Die von der Europäischen Kommission angekündigte Stärkung des **sektoralen Sozialen Dialogs** muss mit einer entsprechenden Finanzierung einhergehen. Die Vorschläge müssen sich in konkreten Maßnahmen widerspiegeln. Die Sozialpartner sind dabei einzubinden. Kürzungen der Budgets für den Sozialen Dialog sind kontraproduktiv und nicht akzeptabel.

- › In der Agenda für bessere Rechtsetzung muss ein Umdenken stattfinden, angefangen mit der Aufhebung des **„one-in-one-out“-Prinzips** auf EU-Ebene, wonach neue Richtlinien nur erlassen werden dürfen, wenn alte Richtlinien dafür aufgehoben werden. Es bedarf eines nachhaltigeren und langfristigeren Ansatzes für eine qualitativ hochwertige Rechtsetzung, bei dem wirtschaftliche, soziale und ökologische Aspekte mit demselben Detaillierungsgrad berücksichtigt werden. Die Frage, was „gute Rechtsetzung“ ist, darf nicht allein daran festgemacht werden, ob die Regeln mit Verwaltungs- oder betriebswirtschaftlichen Kosten verbunden sind, restriktiv oder komplex sind, sondern vor allem daran, ob die Regulierung den mit ihr verbundenen Zweck, z.B. der Schutz der Beschäftigten oder Verbraucher, wirksam erfüllt.
- › Das präventive **Gender Mainstreaming-Prinzip** muss in der europäischen Politik konsequent umgesetzt werden. Das betrifft insbesondere das Gender Budgeting-Prinzip und den Gleichstellungs-Check für alle Vorhaben im gesamten EU-Finanzrahmen und der Haushaltsplanung, um Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern von vornherein in allen Bereichen zu verhindern und die tatsächliche Gleichstellung voranzutreiben.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand

Abteilung europäische und internationale
Gewerkschaftspolitik

Keithstraße 1
10787 Berlin

internationales@dgb.de