

DOSSIER

#3 2024 | BEILAGE DES AKTUELL

OGB•L

A young boy with a backpack is seen from behind, holding a large European Union flag. The flag is blue with twelve yellow stars arranged in a circle. The background shows a crowded protest or demonstration in an urban setting, with buildings and other people visible. The scene is lit with warm, golden light, suggesting sunset or sunrise. The overall mood is one of solidarity and social activism.

**Für ein soziales
Europa**

intro

Europa wird sozial sein oder es wird kein Europa geben!

In diesem Dossier widmen wir uns dem sozialen Versprechen, das die Europäische Union in sich trägt. Wir möchten darauf hinweisen, dass dieses Dossier vor den jüngsten Europawahlen geplant und erstellt wurde. Doch angesichts der Wahlergebnisse in vielen EU-Ländern ist es heute vielleicht sogar noch relevanter als früher, die soziale Dimension der EU und den Weg, der noch vor uns liegt, in den Mittelpunkt zu stellen

In diesem Dossier gehen wir vor allem auf den Europäischen Sockel sozialer Rechte ein, der an sich den Bezugsrahmen für die Überwachung der Leistungen der Beschäftigungs- und Sozialpolitik der EU-Mitgliedstaaten darstellt. Wir stellen darin unter anderem die 20 Schlüsselprinzipien und -rechte vor, die diesem Sockel zugrunde liegen.

Der Europäische Sockel sozialer Rechte ist zwar eine lobenswerte und notwendige Initiative, die zu einer Reihe von guten Initiativen geführt hat, aber er ist derzeit nicht rechtsverbindlich. Wir untersuchen in diesem Dossier auch die Vorteile und Grenzen des derzeitigen Rahmens.





Der Kampf gegen Ungleichheit und der Kampf für soziale Gerechtigkeit sind unserer Meinung nach entscheidend

auch im Rahmen der Politik, die künftig auf europäischer Ebene betrieben wird – entscheidend für den Erfolg oder Misserfolg des Projekts „Europa“. Entscheidend, weil es das Bestreben der Europäischen Union sein muss, jedem ein Leben in Würde zu ermöglichen und einen hohen sozialen Zusammenhalt zu gewährleisten.

Europa muss sich dieser Herausforderung stellen sowie gleichzeitig zwei weitere Herausforderungen meistern, nämlich den ökologischen und den digitalen Wandel. Dies muss unter Wahrung der sozialen Gerechtigkeit geschehen, da dies die Voraussetzung für den Erfolg der politischen Strategien und Maßnahmen ist, die zur Bekämpfung der globalen Erwärmung und zur weiteren Digitalisierung der Wirtschaft ergriffen werden müssen.

In einer Zeit, in der wir Einigkeit und Solidarität brauchen, um diese Herausforderungen zu meistern, scheint es jedoch eine Kluft zwischen der Bevölkerung und den Entscheidungsträgern auf europäischer, aber auch auf nationaler Ebene zu geben.

Es scheint so, als ob es ein gegenseitiges Missverständnis zwischen Politikern und Bürgern gebe. Diese Kluft muss überwunden werden, um das demokratische Modell zu stärken.

Die europäische Idee wird nicht mehr wie früher von alleine viele Menschen zum Träumen bringen. Deshalb ist es dringend notwendig, dass sich die europäischen Institutionen und Entscheidungsträger die Zeit nehmen, zuzuhören und dann auch das umsetzen, was dem Interesse der großen Mehrheit der Menschen entspricht.

Nora Back

***Präsidentin des OGBL und der Arbeitnehmerkammer,
anlässlich der Eröffnung der CSL-Konferenz über die
Zukunft Europas am 29. September 2021.***



Der Europäische Sockel sozialer Rechte

Ein Bezugsrahmen für die Überwachung der Leistungen der Beschäftigungs- und Sozialpolitik der EU-Mitgliedstaaten

Im Jahr 2017 hat die Europäische Kommission eine Mitteilung vorgelegt, die den sogenannten „Europäischen Sockel sozialer Rechte“ definiert hat. Der soziale Sockel – dessen Ziel es ist, die Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union (EU) zu verbessern – führt 20 Schlüsselprinzipien und –rechte auf (lesen Sie auf der Seite 6)

Diese Grundsätze und Rechte sind in drei Themenbereiche eingeordnet:

- Chancengleichheit und Zugang zum Arbeitsmarkt (z. B. Kompetenzen, Bildung und lebenslanges Lernen, Chancengleichheit, Gleichstellung der Geschlechter und aktive Unterstützung der Beschäftigung);
- Faire Arbeitsbedingungen (z. B. sichere und anpassungsfähige Arbeitsplätze, Löhne, Informationen über Beschäftigungsbedingungen und Kündigungsschutz, sozialer Dialog und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben);
- Sozialschutz und Eingliederung (z. B. Kinderbetreuung, Mindesteinkommen, Arbeitslosengeld, Eingliederung von Menschen mit Behinderungen, Unterstützung für Obdachlose, Zugang zu grundlegenden Dienstleistungen, Gesundheit und Langzeitpflege).

Auf dem Sozialgipfel für faire Arbeitsplätze und Wachstum in Göteborg im November 2017 demonstrierten das Europäische Parlament, der Rat der Europäischen Union und die Kommission ihr gemeinsames Engagement, indem sie eine gemeinsame Proklamation über die Europäische Grundlage sozialer Rechte annahmen.

Die soziale Grundlage dient als Bezugsrahmen, um die Leistungen der Beschäftigungs- und Sozialpolitik der EU-Mitgliedstaaten mithilfe eines sozialen Scoreboards zu überwachen, und beinhaltet einen neuen Ansatz zur Einbeziehung

sozialer Prioritäten in alle Politikbereiche der EU.

Im Jahr 2021 nahm die Kommission den Aktionsplan für den Europäischen Sockel sozialer Rechte an. Dieser Plan verfolgt die folgenden drei Hauptziele, die bis 2030 erreicht werden sollen:

- Mindestens 78% der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren sollten erwerbstätig sein;
- Mindestens 60% der Erwachsenen sollten jedes Jahr an Bildungsmaßnahmen teilnehmen; und
- Die Zahl der von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedrohten Menschen sollte um mindestens 15 Millionen gesenkt werden.

Diese Ziele wurden auf die nationale Ebene heruntergefahren. Jeder Mitgliedstaat hat also seine eigenen Ziele, damit die EU die Ziele insgesamt erreicht. (Zu Luxemburg lesen Sie auf Seite 14).

Der Plan nennt außerdem eine Reihe von Maßnahmen, die in den Bereichen mehr und bessere Arbeitsplätze, Qualifikationen, Gleichstellung sowie soziale Absicherung und Integration durchgeführt werden sollen.

2022 verabschiedete die EU eine Richtlinie über Mindestlöhne, die das Prinzip 6 des sozialen Sockels widerspiegelt, d. h. das Recht der europäischen Arbeitnehmer auf einen gerechten Lohn, der ihnen einen angemessenen Lebensstandard sichert. Außerdem hat sie die Richtlinie über die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in Verwaltungsräten von Unternehmen verabschiedet, die auch die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern, insbesondere in Bezug auf die Beteiligung am Arbeitsmarkt, die Beschäftigungsbedingungen und den beruflichen Aufstieg, in ihre Grundsätze aufnimmt•



Dossier #03 2024

Die 20 Grundsätze & Schlüsselrechte

der Europäischen Säule sozialer Rechte

Kapitel 1 Chancen- gleichheit & Arbeitsmarkt- zugang

1. Allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen

Jede Person hat Recht auf allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen von hoher Qualität und in inklusiver Form, damit sie Kompetenzen bewahren und erwerben kann, die es ihr ermöglichen, vollständig am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und Übergänge auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu bewältigen.

2. Gleichstellung der Geschlechter

a. Die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern muss in allen Bereichen gewährleistet und gefördert werden; dies schließt die Erwerbsbeteiligung, die Beschäftigungsbedingungen und den beruflichen Aufstieg ein.

b. Frauen und Männer haben Recht auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit.

3. Chancengleichheit

Unabhängig von Geschlecht, Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung hat jede Person das Recht auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit im Hinblick auf Beschäftigung, sozia-

len Schutz, Bildung und den Zugang zu öffentlich verfügbaren Gütern und Dienstleistungen. Die Chancengleichheit unterrepräsentierter Gruppen wird gefördert.

4. Aktive Unterstützung für Beschäftigung

a. Jede Person hat Recht auf frühzeitige und bedarfsgerechte Unterstützung zur Verbesserung der Beschäftigungs- oder Selbstständigkeitsaussichten. Dazu gehört das Recht auf Unterstützung bei der Arbeitssuche, bei Fortbildung und Umschulung. Jede Person hat das Recht, Ansprüche auf sozialen Schutz und Fortbildung bei beruflichen Übergängen zu übertragen

b. Junge Menschen haben Recht auf eine Weiterbildungsmaßnahme, einen Ausbildungsplatz, einen Praktikumsplatz oder ein Beschäftigungsangebot von gutem Ansehen innerhalb von vier Monaten, nachdem sie arbeitslos geworden sind oder ihre Ausbildung abgeschlossen haben.

b. Arbeitslose haben Recht auf individuelle, fortlaufende und konsequente Unterstützung. Langzeitarbeitslose haben spätestens nach 18-monatiger Arbeitslosigkeit Recht auf eine umfassende individuelle Bestandsaufnahme•

Kapitel 2

Faire Arbeitsbedingungen

5. Sichere und anpassungsfähige Beschäftigung

a. Ungeachtet der Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Recht auf faire und gleiche Behandlung im Hinblick auf Arbeitsbedingungen sowie den Zugang zu sozialem Schutz und Fortbildung. Der Übergang in eine unbefristete Beschäftigungsform wird gefördert.

b. Im Einklang mit der Gesetzgebung und Kollektiv- bzw. Tarifverträgen wird die notwendige Flexibilität für Arbeitgeber gewährleistet, damit sie sich schnell an sich verändernde wirtschaftliche Rahmenbedingungen anpassen können.

c. Innovative Arbeitsformen, die gute Arbeitsbedingungen sicherstellen, werden gefördert. Unternehmertum und Selbstständigkeit werden unterstützt. Die berufliche Mobilität wird erleichtert.

d. Beschäftigungsverhältnisse, die zu prekären Arbeitsbedingungen führen, werden unterbunden, unter anderem durch das Verbot des Missbrauchs atypischer Verträge. Probezeiten sollten eine angemessene Dauer nicht überschreiten.

6. Löhne und Gehälter

a. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Recht auf eine gerechte Entlohnung, die ihnen einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht.

b. Es werden angemessene Mindestlöhne gewährleistet, die vor dem Hintergrund der nationalen wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer

Familien gerecht werden; dabei werden der Zugang zu Beschäftigung und die Motivation, sich Arbeit zu suchen, gewahrt. Armut trotz Erwerbstätigkeit ist zu verhindern.

c. Alle Löhne und Gehälter werden gemäß den nationalen Verfahren und unter Wahrung der Tarifautonomie auf transparente und verlässliche Weise festgelegt.

7. Informationen über Beschäftigungsbedingungen und Kündigungsschutz

a. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht, am Beginn ihrer Beschäftigung schriftlich über ihre Rechte und Pflichten informiert zu werden, die sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergeben, auch in der Probezeit.

b. Bei jeder Kündigung haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht, zuvor die Gründe zu erfahren, und das Recht auf eine angemessene Kündigungsfrist. Sie haben Recht auf Zugang zu wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung und bei einer ungerechtfertigten Kündigung Anspruch auf Rechtsbehelfe einschließlich einer angemessenen Entschädigung.

8. Sozialer Dialog und Einbeziehung der Beschäftigten

a. Die Sozialpartner werden bei der Konzeption und Umsetzung der Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik gemäß den nationalen Verfahren angehört. Sie werden darin bestärkt, Kollektivverträge über sie betreffende Fragen auszuhandeln und zu schließen, und zwar unter Wahrung ihrer Autonomie und des Rechts auf Kollektivmaßnahmen. Wenn angebracht, werden Vereinbarungen zwischen den Sozialpart-



Kapitel 3 Sozialschutz und soziale Inklusion

nen auf Unionsebene und auf Ebene der Mitgliedstaaten umgesetzt.

b. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder ihre Vertretungen haben das Recht auf rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung in für sie relevanten Fragen, insbesondere beim Übergang, der Umstrukturierung und der Fusion von Unternehmen und bei Massenentlassungen.

c. Die Unterstützung für bessere Fähigkeiten der Sozialpartner wird gefördert, um den sozialen Dialog voranzubringen.

9. Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Eltern und Menschen mit Betreuungs- oder Pflegepflichten haben Recht auf angemessene Freistellungs- und flexible Arbeitszeitregelungen sowie Zugang zu Betreuungs- und Pflegediensten. Frauen und Männer haben gleichermaßen Zugang zu Sonder-

urlaub für Betreuungs- oder Pflegepflichten und werden darin bestärkt, dies auf ausgewogene Weise zu nutzen.

10. Gesundes, sicheres und geeignetes Arbeitsumfeld und Datenschutz

a. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Recht auf ein hohes Gesundheitsschutz- und Sicherheitsniveau bei der Arbeit.

b. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Recht auf ein Arbeitsumfeld, das ihren beruflichen Bedürfnissen entspricht und ihnen eine lange Teilnahme am Arbeitsmarkt ermöglicht.

c. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Recht auf den Schutz ihrer persönlichen Daten im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses•

11. Betreuung und Unterstützung von Kindern

a. Kinder haben Recht auf hochwertige, bezahlbare frühkindliche Bildung und Betreuung.

b. Kinder haben Recht auf Schutz vor Armut. Kinder aus benachteiligten Verhältnissen haben Recht auf besondere Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit.

12. Sozialschutz

Unabhängig von Art und Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und unter vergleichbaren Bedingungen Selbstständige Recht auf angemessenen Sozialschutz.

13. Leistungen bei Arbeitslosigkeit

Arbeitslose haben Recht auf angemessene Unterstützung öffentlicher Arbeitsverwaltungen bei der (Wieder-)eingliederung

in den Arbeitsmarkt durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und auf angemessene Leistungen von angemessener Dauer entsprechend ihren Beiträgen und den nationalen Bestimmungen zur Anspruchsberechtigung. Diese Leistungen sollen die Empfänger nicht davon abhalten, schnell wieder in Beschäftigung zurückzukehren..

14. Mindesteinkommen

Jede Person, die nicht über ausreichende Mittel verfügt, hat in jedem Lebensabschnitt Recht auf angemessene Mindesteinkommensleistungen, die ein würdevolles Leben ermöglichen, und einen wirksamen Zugang zu dafür erforderlichen Gütern und Dienstleistungen. Für diejenigen, die in der Lage sind zu arbeiten, sollten Mindesteinkommensleistungen mit Anreizen zur (Wieder-)eingliederung in den Arbeitsmarkt kombiniert werden.

15. Alterseinkünfte und Ruhegehälter

a. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Selbstständige im Ruhestand haben Recht auf ein Ruhegehalt, das ihren Bei-



trägen entspricht und ein angemessenes Einkommen sicherstellt. Frauen und Männer sind gleichberechtigt beim Erwerb von Ruhegehaltsansprüchen.

b. Jeder Mensch im Alter hat Recht auf Mittel, die ein würdevolles Leben sicherstellen.

16. Gesundheitsversorgung

Jede Person hat Recht auf rechtzeitige, hochwertige und bezahlbare Gesundheitsversorgung und Heilbehandlung.

17. Inklusion von Menschen mit Behinderungen

Menschen mit Behinderungen haben Recht auf Einkommensbeihilfen, die ein würdevolles Leben sicherstellen, Dienstleistungen, die ihnen Teilhabe am Arbeitsmarkt und am gesellschaftlichen Leben ermöglichen, und ein an ihre Bedürfnisse angepasstes Arbeitsumfeld.

18. Langzeitpflege

Jede Person hat Recht auf bezahlbare und hochwertige Langzeitpflegedienste,

insbesondere häusliche Pflege und wohnortnahe Dienstleistungen.

19. Wohnraum und Hilfe für Wohnungslose

a. Hilfsbedürftigen wird Zugang zu hochwertigen Sozialwohnungen oder hochwertiger Unterstützung bei der Wohnraumbeschaffung gewährt.

b. Sozial schwache Personen haben Recht auf angemessene Hilfe und Schutz gegen Zwangsräumungen.

c. Wohnungslosen werden angemessene Unterkünfte und Dienste bereitgestellt, um ihre soziale Inklusion zu fördern.

20. Zugang zu essenziellen Dienstleistungen

Jede Person hat Recht auf den Zugang zu essenziellen Dienstleistungen wie Wasser-, Sanitär- und Energieversorgung, Verkehr, Finanzdienste und digitale Kommunikation. Hilfsbedürftigen wird Unterstützung für den Zugang zu diesen Dienstleistungen gewährt•

Für ein soziales Triple A in Europa

Auswirkungen und Grenzen des derzeitigen Rahmens

Um das vom ehemaligen Präsidenten der Europäischen Kommission angestrebte soziale Triple A zu erreichen, sollte die Politik auf Wirtschaftsebene Instrumente schaffen, die es ermöglichen, einen nachhaltigen und sozial gerechten sozial-ökologischen Übergang zu überwachen und zu fördern.

Auch wenn der Europäische Sockel der sozialen Grundrechte (ESSR) eine lobenswerte und notwendige Initiative darstellt und eine Reihe von guten Initiativen ausgelöst hat, ist der ESSR nicht rechtsverbindlich, auch wenn der Aktionsplan zum Sozialen Sockel konkretere Rechtsakte betrifft. In diesem Zusammenhang ist der OGBL der Meinung, dass es notwendig ist, ein Gleichgewicht zwischen sozialen und wirtschaftlichen Rechten zu finden.

So fordert der OGBL die Aufnahme einer Reihe von sozialen Indikatoren und Kriterien, die zwingend einzuhalten sind und die es ermöglichen, bestehende oder sich bildende soziale Ungleichgewichte zu erkennen; aber auch die Einführung einer Prozedur der sozialen Ungleichgewichte, die auf eine detaillierte Bewertung der Leistungen der einzelnen Staaten im sozialen Bereich abzielt.

Denn im Rahmen des Verfahrens für makroökonomische Ungleichgewichte werden die sozialen Folgen von Ungleichgewichten und Korrekturmaßnahmen kaum berücksichtigt, mit schädlichen Folgen in sozialer Hinsicht, Arbeitslosigkeit, Ungleichheit, Armut und einem Rückgang der sozialen Rechte. Daher sollten folgende Punkte umgesetzt werden:

- stärker darauf achten, dass die auferlegten wirtschaftlichen Korrekturmaßnahmen nicht zu übermäßig hohen sozialen Kosten führen;
- das Verfahren für makroökonomische

Ungleichgewichte reformiert werden, um sicherzustellen, dass ein zu „tugendhaftes“ Land nicht zu größeren Ungleichgewichten in der Union oder der Eurozone führen kann;

→ Entwicklung der sozialen Komponente des Europäischen Semesters auf der Grundlage eines reformierten und verbesserten Verfahrens für makroökonomische Ungleichgewichte bzw. eines gleichwertigen Verfahrens für makrosoziale Ungleichgewichte, um eine bessere Verknüpfung und Abstimmung zwischen wirtschaftlichen und sozialen Prioritäten zu ermöglichen;

→ Ergänzung des „Social Scoreboard“ durch Indikatoren, die die Qualität der Beschäftigung messen.

Kampf gegen Sozialdumping, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und Schutz personenbezogener Daten

Der OGBL begrüßt die Initiativen zur Bekämpfung des Sozialdumpings über die Entsendegesetzgebung für Arbeitnehmer, bei der allerdings auch die Situation von Arbeitnehmern in grenzüberschreitenden Regionen stärker berücksichtigt und erleichterte Bestimmungen vorgesehen werden sollten. Außerdem müssten die Kontrollmechanismen in diesem Bereich verstärkt werden und es wäre wichtig, einheitliche Regeln für die Entsendung im Bereich des Arbeitsrechts, der sozialen Sicherheit und der Besteuerung zu schaffen.

Darüber hinaus begrüßt der OGBL die Tatsache, dass die Richtlinie über die Arbeitsbedingungen von Plattformarbeitnehmer in die Richtung einer Vermutung der Arbeitnehmereigenschaft und damit der Rechte auf Kollektivverhandlungen und Personalvertretung geht, auch wenn die Kriterien noch präziser und verbindlicher sein könnten.

Um der technologischen Entwicklung und den veränderten Arbeitsweisen Rechnung zu tragen, plädiert der OGBL dafür, in der Richtlinie den Begriff der „virtuellen Entsendung“ zu verankern, um der aus der Ferne geleisteten Arbeit, die virtuell eine Grenze überschreitet, Rechnung zu tragen: dem Arbeitnehmer das Recht auf eine Entlohnung zu gewähren, als ob er vor Ort im Bestimmungsland der Dienstleistung oder im Gastland gearbeitet hätte, es sei denn, seine Entlohnung in seinem Herkunftsland erweist sich als höher.

Was die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (SGA) betrifft, so haben die in den letzten Jahrzehnten eingeführten EU-Rechtsvorschriften eine wichtige Rolle für das Wohlergehen der Arbeitnehmer gespielt. Die bestehenden Rechtsvorschriften reichen jedoch nicht mehr aus und müssen ergänzt werden. So erfordert die Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE) eine europäische Regelung. MSE sind nach wie vor das häufigste arbeitsbedingte Gesundheitsproblem. Freiwillige Maßnahmen reichen nicht aus. Es bedarf einer europäischen Regelung im Bereich der psychosozialen Risiken (PSR) am Arbeitsplatz, um die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Prävention und Behandlung dieser Risiken zu verdeutlichen. Auch die Gesetzgebung im Bereich des Schutzes vor berufsbedingten Krebserkrankungen muss verbessert werden. Darüber hinaus spricht sich der OGBL dafür aus, die Kontrolle der Anwendung und Durchsetzung der SGA-Vorschriften zu verstärken. Schließlich fordert der OGBL, die Statistiken und Daten zum Thema SGA zu verbessern.

In Bezug auf den Schutz personenbezogener Daten ist die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) der Referenztext. Der OGBL ist der Meinung, dass, um den Arbeitnehmern im Arbeitsrecht mehr Schutz zu gewähren, die europäische Verordnung klar die Verarbeitung verbieten sollte, die allein auf der Zustimmung der Arbeitnehmer beruht. Nach Ansicht des OGBL muss genau geregelt werden, welche Arten von personenbezogenen Daten von Arbeitnehmern die Arbeitgeber nutzen und zu welchen Zwecken sie verarbeitet werden dürfen.

Green Deal

Der OGBL hält es für notwendig, die Sozialpartner stärker in die Umsetzung des Green Deal einzubinden, um den Schutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Darüber hinaus sind die sozialen Auswirkungen insbesondere in Bezug auf Ausbildung und Beschäftigung zu antizipieren (Schaf-

fung von grünen Arbeitsplätzen, Umschulung von sogenannten umweltschädlichen Arbeitsplätzen). Das Sozialaudit in Unternehmen nimmt in diesem Zusammenhang einen wichtigen Platz ein. Auch die bestehenden Instrumente zur Sicherung von Arbeitsplätzen müssen vorgehend gestaltet werden (z. B. in Luxemburg mit dem Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung), und es müssen sektorale Konzepte entwickelt werden. Darüber hinaus ist es von entscheidender Bedeutung, qualitativ hochwertige Arbeitsplätze zu erhalten.

Bildung und Berufsausbildung

Die Maßnahmen der EU im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung beruhen auf dem Subsidiaritätsprinzip. Dieses Prinzip sichert die Autonomie der Mitgliedstaaten in diesem Bereich und beschränkt die europäische Intervention auf Fördermaßnahmen in Form von Empfehlungen, die vom Rat auf Vorschlag der Europäischen Kommission verabschiedet werden, was die Unterstützung des OGBL findet.

Zum Thema Bildung und Berufsausbildung spricht sich der OGBL für die Einführung eines allgemeinen Prinzips aus, das jedem Arbeitnehmer ein echtes individuelles Recht auf Weiterbildung und eine lebenslange Valorisierung seiner Kompetenzen verleiht. Die Arbeitnehmer müssen einen gesetzlichen Anspruch darauf haben, an Weiterbildungskursen teilnehmen zu können, ohne den Verlust des Arbeitsplatzes oder der sozialen Absicherung zu riskieren, begleitet von einem Recht auf einen Lohnersatz, einem Recht auf eine finanzielle Unterstützung zur Deckung der direkten Ausbildungskosten und einem Recht auf qualitativ hochwertige Beratungsdienste.

Darüber hinaus stellt der OGBL fest, dass die europäische Bildungs- und Ausbildungspolitik stärker auf die Beschäftigungspolitik als auf die Entwicklung des Menschen ausgerichtet ist. Sie legen den Schwerpunkt auf Investitionen in die Ausbildung aller Personen im erwerbsfähigen Alter, um vorrangig die wirtschaftliche Erholung, das Wachstum und die Widerstandsfähigkeit zu gewährleisten, und nicht auf die persönliche und soziale Entwicklung der Bürger. Generell ist der OGBL der Ansicht, dass die Bedeutung, die den mentalen Kompetenzen und Einstellungen im Zusammenhang mit der Ausübung einer aktiven Staatsbürgerschaft und der Stärkung einer europäischen Identität beigemessen wird, in der Schulzeit zu wenig entwickelt wird, da sie nicht systematisch in Lehrplänen formalisiert werden •

Die EU-Mindestlohnrichtlinie

Ein Schritt in Richtung besserer Lohnbedingungen



Der Europäische Sockel sozialer Rechte sieht vor, dass ein „angemessener Mindestlohn garantiert“ und „Armut trotz Erwerbstätigkeit vermieden“ werden muss. Ein Schritt zur Erreichung dieses Ziels wurde mit der EU-Mindestlohnrichtlinie getan, die nach mehr als zweijähriger Debatte am 22. Oktober 2022 von der Europäischen Union verabschiedet wurde.

Auch wenn die Richtlinie die Höhe der Mindestlöhne in der EU nicht harmonisiert – was angesichts der unterschiedlichen Lebensstandards in den einzelnen Mitgliedstaaten eigentlich unmöglich ist –, legt die Richtlinie dennoch einen Rahmen fest, um sicherzustellen, dass die Mindestlöhne, die weiterhin auf nationaler Ebene festgelegt werden, den betroffenen Arbeitnehmern einen angemessenen Lebensstandard garantieren.

So sieht die Richtlinie vor, dass die Mitgliedstaaten alle zwei Jahre (alle vier Jahre, wenn ein automatisches Indexierungssystem besteht) die Höhe der Mindestlöhne überprüfen müssen, um sie gegebenenfalls an die Entwicklung der Lebenshaltungskosten anzupassen. In Luxemburg wird der soziale Mindestlohn bereits alle

zwei Jahre an die allgemeine Lohnentwicklung angepasst (Anpassung), zusätzlich zu seiner Indexierung, die den Kaufkraftverlust aufgrund der Inflation ausgleicht. Die Anpassung ist jedoch kein Automatismus, sondern muss jedes Mal vom Abgeordnetenhaus beschlossen werden (= jedes Mal ein neues Gesetz). Die Richtlinie erschwert es nun, diese Anpassung in Frage zu stellen, wie es die Arbeitgebervertreter fast bei jedem Termin versuchen.

Die Höhe des Mindestlohns in Luxemburg liegt unter einem der beiden von der Richtlinie vorgeschlagenen Richtwerte: Er liegt derzeit unter einem Niveau, das 60% des Bruttomedianlohns entspricht.

Die Mitgliedstaaten müssen auch Maßnahmen ergreifen, um den effektiven Zugang der Arbeitnehmer zu dem durch gesetzliche Mindestlöhne gebotenen Schutz zu gewährleisten. Dazu gehören Kontrollen durch die Gewerbeinspektion, leicht zugängliche Informationen für Arbeitnehmer und mehr Mittel für die zuständigen Behörden, um gegen Arbeitgeber vorzugehen, die sich nicht an die Vorschriften halten.



Schließlich und vor allem legt die Richtlinie den Schwerpunkt auf die Förderung von Kollektivvertragsverhandlungen. Um die Zahl der „Working Poor“ zu verringern, ruft die Richtlinie dazu auf, die kollektivvertragliche Abdeckung zu erhöhen, um das Ziel von 80% in jedem Land zu erreichen. Luxemburg ist mit einer Deckungsrate von 55% im Privatsektor weit von diesem Ziel entfernt. Es muss einen Aktionsplan liefern, in dem die Mittel zur Erreichung dieser Ziele festgelegt werden, nach Anhörung der Sozialpartner und, wenn möglich, in gegenseitigem Einvernehmen mit ihnen.

Es ist nicht möglich, der Richtlinie zu entsprechen, indem man „Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und seinen Arbeitnehmern“ auf Unternehmensebene zulässt, wie es die UEL fordert, die die Gewerkschaften verdrängen will, wo immer sie kann. Die Definition von Kollektivverhandlungen in der Richtlinie ist völlig klar und steht in Kontinuität mit der ILO-Konvention 98. Sie definiert Kollektivvertragsverhandlungen wie folgt: „alle Verhandlungen, die gemäß dem Recht und den Gepflogenheiten in jedem Mitgliedstaat zwischen einem Arbeitgeber, einer Arbeitgeber-

gruppe oder einem oder mehreren Arbeitgeberverbänden einerseits und einer oder mehreren Gewerkschaften andererseits stattfinden, um die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen festzulegen“. Es ist also klar, dass es die Gewerkschaften sind und bleiben, die die Aushandlung von Kollektivverträgen durchführen.

Luxemburg hat nun bis zum 15. November 2024 Zeit, um die Richtlinie umzusetzen und seinen Aktionsplan vorzulegen. Der Arbeitsminister kündigte im Februar an, dass ein Gesetzesentwurf in Vorbereitung sei, doch bislang gibt es keine Spur davon. Im Februar fand eine erste Diskussion über die Kollektivverträge im CPTÉ statt, aber auch dort wurde bislang kein Entwurf für einen Aktionsplan vorgelegt. Die Zeit drängt... nicht nur wegen der vom europäischen Gesetzgeber gesetzten Fristen, sondern auch wegen der hohen *Working Poor*-Quote in Luxemburg (14,7% der Arbeitnehmer) – in dieser Kategorie ist Luxemburg weiterhin trauriger Europameister – und der immer noch viel zu niedrigen kollektivvertraglichen Deckungsrate●

Luxemburgs Ziele für 2030

Im Rahmen des Aktionsplans des Europäischen Säule sozialer Rechte

2021 hat die Europäische Kommission einen Aktionsplan des Europäischen Säule sozialer Rechte verabschiedet, der große Ziele verfolgt, die bis 2030 bezüglich der Beschäftigungsquote, der jährlichen Teilnahme an Bildungsmaßnahmen und der Verringerung von Armut oder sozialer Ausgrenzung erreicht werden sollen. Diese Ziele wurden auf nationaler Ebene heruntergebrochen. Jeder Mitgliedstaat hat also seine eigenen Ziele, damit die EU die Ziele insgesamt erreicht.

77,6%

Beschäftigungsquote der Bevölkerung im Alter von 20-64 Jahren: 77,6%.

Was die Beschäftigungsquote betrifft, so nähert sich Luxemburg seinem Ziel auf der Ebene der Beschäftigungsquote, aber es bleibt noch einiges zu tun. Abgesehen davon ist der Indikator nicht wirklich relevant, um die Beteiligung am luxemburgischen Arbeitsmarkt widerzuspiegeln, da er keine Grenzgänger einbezieht.

62,5%

Anteil der Erwachsenen, die an einer Bildungsaktivität teilgenommen haben: 62,5%.

Was die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen betrifft, so zeigen die von Eurostat vorgelegten Daten, dass Luxemburg zwischen 2011 und 2016 einen enormen Rückgang zu verzeichnen hatte. Neuere Daten zeigen, dass die Teilnahmequote wieder bei etwa 50% liegt, aber immer noch weit entfernt von den 62,5%, die erreicht werden müssen.

-4000

Verringerung der Zahl der von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedrohten Personen: -4.000

Auf der Ebene des Ziels, Armut und soziale Ausgrenzung zu verringern, entfernt sich Luxemburg von seinem Ziel, das im Übrigen bereits recht minimalistisch ist!

Gipfeltreffen in La Hulpe

Erneutes Engagement für die Zukunft des sozialen Europas

Am 16. April 2024 trafen sich die Europäische Union (EU) und die europäischen Sozialpartner auf dem Gipfeltreffen in La Hulpe, um ihr Engagement für die Förderung des Europäischen Sockels sozialer Rechte (ESSR) zu bekräftigen. Diese hochrangige Konferenz führte schließlich zur Unterzeichnung der Erklärung von La Hulpe über die Zukunft des sozialen Europas, die die Sozialagenda für den Zeitraum 2024-2029 vorbereiten soll.

Dreieinhalb Jahre nach der Proklamation des Europäischen Sockels der sozialen Rechte (ESSR) hat die Europäische Kommission einen ehrgeizigen Aktionsplan vorgelegt, eine Art Kompass, der den Weg zum sozialen Fortschritt weisen soll – ein Thema, das immer wichtiger wird, vor allem in Zeiten der Unsicherheit, die unter anderem durch die Covid-19-Pandemie und die nachfolgenden Krisen ausgelöst wurde. Die soziale Dimension der EU wurde zu lange vernachlässigt, obwohl genau dies die Zukunft der EU gefährden könnte.

Die Erklärung von La Hulpe unterstreicht das gemeinsame Engagement für sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt, Chancengleichheit, hochwertige Arbeitsplätze und faire Arbeitsbedingungen, die Bekämpfung von Armut und Ungleichheit sowie die Förderung eines gerechten Übergangs. Ein Engagement, das der OGBL nur begrüßen kann.

In ihrer Rede forderte die Generalsekretärin des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), dem der OGBL angehört, konkrete Maßnahmen zur Bekämpfung der Prekarität, zur Gewährleistung des Rechts auf lebenslanges Lernen, zum Schutz der Arbeitnehmerrechte und zur Regulierung des

Einsatzes künstlicher Intelligenz am Arbeitsplatz. Sie betonte auch die Bedeutung von Investitionen in öffentliche Dienstleistungen, Infrastruktur und den ökologischen Übergang und warnte vor einer Sparpolitik. Der EU-Kommissar für Beschäftigung und Soziales Nicolas Schmit betonte seinerseits die Bedeutung eines kontinuierlichen Engagements, um die soziale Dimension im Zentrum der EU-Politik zu halten. Der Schwerpunkt lag insbesondere auf Investitionen in Qualifikationen und den sozialen Dialog. Der OGBL kann sich diesen Ausführungen nur anschließen.

Die Erklärung wurde auch von der luxemburgischen Regierung unterstützt. In dieser Hinsicht begrüßt der OGBL die Position des Arbeitsministers und schätzt insbesondere die Tatsache, dass er seine Überlegungen vor der Unterzeichnung der Erklärung berücksichtigt hat.

Auf EU-Ebene haben die europäischen Arbeitgebervertreter ihre Unterstützung durch die Unterzeichnung der Erklärung deutlich zum Ausdruck gebracht. Aber wie sieht es mit den Arbeitgebervertretern in Luxemburg aus? Könnte man endlich darauf hoffen, dass sich der Verband der luxemburgischen Unternehmen (UEL) auf die gleiche Weise wie die europäischen Sozialpartner engagiert und an einem konstruktiven sozialen Dialog zur Förderung des sozialen Fortschritts teilnimmt? Während dies auf europäischer Ebene eine Selbstverständlichkeit zu sein scheint, bleibt abzuwarten, ob diese gleiche Entschlossenheit auch auf nationaler Ebene vorhanden sein wird.

Der OGBL ist jedenfalls gespannt, was die Zukunft bringt und was die Erklärung von La Hulpe für den nationalen Sozialdialog bedeuten könnte●

Ni eleng géint sozial Ongerech- tegkeet!

Gidd Member: hello.ogbl.lu

ogbl.lu — [@](#) [f](#) [X](#)

OGB•L
— D'GEWERKSCHAFT