

## Konferenz zur Zukunft Europas

### Anforderungen des DGB an eine Europäische Union für die Beschäftigten

#### **Zusammenfassung:**

Die COVID Pandemie zeigt: Es kann in Europa kein „Weiter wie bisher“ geben. Sie hat viele Schwächen der EU verdeutlicht. Klar ist: Die Europäische Union muss krisenfester werden, damit sie ihre Bürger\*innen vor Pandemien, Arbeitslosigkeit und Armut besser schützt. Die Ungleichheiten bei Löhnen und Vermögen innerhalb und zwischen den Mitgliedstaaten müssen entschlossen bekämpft werden. Steuerparadiese haben keinen Platz in einer europäischen Solidargemeinschaft. Dem pandemiebedingten wirtschaftlichen Einbruch muss durch verstärkte Investitionen entgegnet werden. Er darf nicht zum Rückfall in die gescheiterte Austeritätspolitik führen wie nach der Euro-Krise!

Wir brauchen einen offenen Austausch, wie es in der EU in Zukunft weitergehen soll. Der DGB begrüßt deshalb die Initiative der Europäischen Union, einen Dialogprozess im Rahmen der Konferenz zur Zukunft Europas anzustoßen, in den EU-Bürger\*Innen einbezogen werden.

Die vier Grundforderungen des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften dazu lauten:

#### **Europa braucht einen gerechten Übergang in eine klimaneutrale Wirtschaft**

Bis 2050 soll Europa klimaneutral werden. Der Übergang muss aber sozial gerecht gestaltet werden., denn beim Umbau der Wirtschaft darf niemand zurückgelassen werden. Der Kampf gegen den Klimawandel wird nur dann erfolgreich sein, wenn er dauerhaft nachhaltigen Wohlstand für alle sowie wirtschaftliche Wertschöpfung und Arbeitsplätze schafft.

#### **Europa braucht eine gemeinsame Gesundheitsstrategie**

Eine krisenfeste Gesundheitsunion braucht europäische Mindeststandards für die finanzielle Ausstattung der öffentlichen Gesundheitswesen, damit der Wettbewerb um die niedrigsten Standards zwischen den Mitgliedstaaten und das Zwei-Klassensystem in der Gesundheit gestoppt werden.

#### **Europa braucht digitale Souveränität für Gute Arbeit.**

Europa muss zu einem souveränen Akteur der digitalen Transformation werden. Dazu gehören Investitionen in die digitale Infrastruktur, gemeinsame Datennutzungsräume, faire Regeln für die Plattformökonomie und eine europäische Agenda zur Befähigung der Beschäftigten für mehr Mitsprache und Qualifizierung zur Nutzung modernster Technologien für Gute Arbeit.

#### **Europa muss eine Sozialunion werden**

Wir fordern eine europaweite Stärkung der Tarifbindung, bessere Mitbestimmung von Beschäftigten in Betrieben, armutsfeste Mindestlöhne in jedem EU-Mitgliedstaat, Regeln für angemessene Mindesteinkommen, faire Mindestarbeitsbedingungen für mobile Beschäftigte sowie Mindeststandards für die Arbeitslosenversicherungen. Ein soziales Fortschrittsprotokoll oder eine -klausel muss sicherstellen, dass Sozial- und Arbeitsrecht die gleiche Stellung einnehmen wie die wirtschaftlichen Grundfreiheiten. Durch geeignete Förderprogramme muss dafür gesorgt werden, dass genügend Ausbildungsplätze für Jugendliche geschaffen und Kinder vor Armut bewahrt werden.

## STELLUNGNAHME

Die Konferenz zur Zukunft der Europäischen Union ist ein Angebot der Europäischen Institutionen zur Teilhabe, das der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften aufgreift.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind überzeugt, dass die von der Präsidentin der Europäischen Kommission in ihrer Rede zur Lage der Union 2020 angesprochene Notwendigkeit koordinierender und ergänzender EU-Gesetzgebung zur Stärkung des Schutzes der EU-Beschäftigten vordringlicher ist denn je. Dies kann jedoch nur gelingen, wenn die Beschäftigten selbst ihre Ansprüche, Sorgen und Nöte einbringen und konkrete Missstände aufzeigen können. Der Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft bedeutet eine tiefgreifende Umstrukturierung ganzer Industriesektoren. Dieser Übergang muss sozial gerecht gestaltet werden. **Der Grundsatz muss daher lauten: No Green Deal without a Social Deal.**

Im Sinne eines gerechten Übergangs zur Bewältigung der Klimakrise schlagen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften einen solchen „Social Deal“ vor. Er ist Voraussetzung für die zukünftige Resilienz der Europäischen Union und den Zusammenhalt ihrer Mitgliedstaaten. Eine solche Ausrichtung ist im Vertrag über die Arbeitsweise der EU (AEUV), insbesondere 3. Teil, Titel X (Sozialpolitik) und Titel XIV (Gesundheitspolitik) in Form von unterstützender und koordinierender Kompetenz vorgesehen, wenn die Subsidiarität nicht zum gewünschten Erfolg führt. Sollte die Einigung aller Mitgliedstaaten für diese notwendigen Maßnahmen nicht möglich sein, so sollte in Zukunft das Instrument der verstärkten Zusammenarbeit für die Umsetzung der in der Folge dargestellten Politikvorschläge genutzt werden.

Wir müssen eine Europäische Union gestalten, in der Beschäftigte nicht als Kostenfaktor, sondern als ein produktiver Mehrwert gelten, der gefördert und wertgeschätzt wird. Denn die europäische Realität der Beschäftigten ist vielfach gekennzeichnet von prekärer Beschäftigung, Nichteinhaltung von Mindest- oder Kollektivvertragslöhnen und Nichtdurchsetzung ihrer Rechtsansprüche bei grenzüberschreitender Beschäftigung. Das europäische Einigungsprojekt sieht sich immer mehr von steigender Armut und zunehmender Einkommens- und Vermögensungleichheit innerhalb der Mitgliedstaaten bedroht.

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 mit einer Abwendung vom europäischen Projekt. Dies war einer der Gründe für den negativen Ausgang des Brexit-Referendums im Vereinigten Königreich. Die Nichtratifizierung des Rahmenabkommens mit der Europäischen Union durch die Schweiz, weil die EU die strengen Schweizer Bestimmungen zur Kontrolle von Schwarzarbeit und zum Schutz gegen Lohndumping ablehnte, sollte uns als weiteres Warnzeichen zu einem Umdenken bewegen.

Als Antwort auf die Finanz- und Wirtschaftskrise wurden die betriebliche Mitbestimmung und die tarifvertragliche Abdeckung vor allem in den Staaten unter dem EU-Rettungsschirm als Teil der notwendigen wettbewerblichen Strukturreformen definiert und deshalb zurückgefahren. Die COVID 19-Krise führt Europa die Schwächen dieses Politikmodells vor Augen: In Mitgliedstaaten mit funktionierender Sozialpartnerschaft, Mitbestimmung und guter tarifvertraglicher Abdeckung sind die wirtschaftlichen Auswirkungen der Covid-19 Krise für die Bevölkerung sozialverträglicher. Auf Initiative der Sozialpartner, vor allem der Gewerkschaften, wurden Überbrückungsinstrumente entwickelt und umgesetzt, die Arbeitsplätze absicherten und wirtschaftliche Schäden für diese Volkswirtschaften erheblich eindämmten.

Der allgemeine Teil der Stellungnahme befasst sich mit Vorschlägen mit dem Schwerpunkt auf die soziale Dimension Europas. Im speziellen Teil zeigen wir beispielhaft konkrete Missstände in einzelnen Branchen und Sektoren auf, mit denen Regionalorganisationen und Beratungsstellen der Gewerkschaften im Alltag konfrontiert sind und die möglicher Weise durch koordiniertes europäisches Vorgehen lösbar sind.

## WIR FORDERN:

### EINEN NEUEN SOCIAL DEAL

#### 1 Krisenfestes Europa: Für kommende Krisen besser gewappnet sein

Ein erster Schritt der Europäischen Kommission zur Stützung der Einkommen wird derzeit mit der SURE-Verordnung<sup>1</sup> erfolgreich umgesetzt. Es sind jedoch weitere Reformen notwendig, denn die kurzfristig angelegten Maßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise dürfen nicht dazu führen, dass Armut und soziale Ausgrenzung in Europa weiter zunehmen. Vielmehr bedarf es **permanenter Instrumente a) zum Erhalt der Arbeitsplätze durch Kurzarbeit und b) zur Stützung der nationalen Arbeitslosensysteme** in Krisenzeiten. Außerdem muss sichergestellt werden, dass in einem zunehmend atypisch geprägten europäischen Arbeitsmarkt **c) jede Person sozial abgesichert ist**. Nur so kann sichergestellt werden, dass niemand durch das Sicherheitsnetz fällt.

##### a) Permanentes Kurzarbeitsinstrument

Das Instrument des Kurzarbeitergeldes wurde in vielen Mitgliedstaaten als Antwort auf die Covid-19-Krise eingesetzt und konnte so den Nachfrageeinbruch abfedern und die EU-Beschäftigten zumindest für einen bestimmten Zeitraum vor Arbeitslosigkeit und sozialem Abstieg bewahren.

Im Hinblick auf seine wichtige Stabilisierungsfunktion sollte SURE entfristet und als dauerhafter Mechanismus auf EU-Ebene eingerichtet werden. Ein permanentes SURE-Instrument sollte auch durch europäische Mindeststandards für die nationale Grundsicherung und Arbeitslosenversicherung für die Dauer und die Höhe der Kurzarbeitergeld-Leistungen EU-weit flankiert werden. Dies könnte im Rahmen eines Rechtsakts zu Mindeststandards für die nationalen Arbeitslosenversicherungen (siehe 2b) erfolgen.

Damit das SURE-Instrument auch bei wirtschaftlichen Einbrüchen durch unerwartete Ereignisse wie zuletzt die Corona-Pandemie seine stabilisierende Wirkung entfalten kann, müssen neben Darlehen auch direkte Zuschüsse an die Mitgliedstaaten ausgezahlt werden. Nur so können diese ihre Kurzarbeitssysteme auch dann aufrechterhalten, wenn sie infolge eines Wirtschaftseinbruchs in eine finanzielle Notlage geraten und sich keine weiteren Kredite leisten können.

##### b) Arbeitslosenrückversicherung

<sup>1</sup> Europäisches Instrument zur vorübergehenden Unterstützung bei der Minderung von Arbeitslosigkeitsrisiken in der durch den COVID-19-Ausbruch verursachten Krise (SURE)

Kurzarbeit sichert zwar existierende und nachhaltige Arbeitsplätze, bietet jedoch keine Lösung für verloren gegangene bzw. nicht zukunftsfähige Beschäftigungsverhältnisse. Daher bedarf es darüber hinaus einer europäischen Rückversicherung für die nationalen Arbeitslosensysteme, die auch im Falle von stark steigender Arbeitslosigkeit greift. Nur mit einem doppelten Sicherungsnetz aus Kurzarbeit und Arbeitslosenrückversicherung kann in Krisenzeiten dafür gesorgt werden, dass die Kaufkraft stabilisiert und soziale Verwerfungen verhindert werden.

Eine Europäische Arbeitslosenrückversicherung könnte die Funktion eines automatischen Stabilisators bei länderspezifischen wirtschaftlichen Abschwüngen übernehmen und nationale Arbeitslosenversicherungssysteme in Krisenzeiten stärken. Bei der Arbeitslosenrückversicherung handelt es sich um ein zusätzliches Instrument, das die nationalen Systeme ergänzt. Das Instrument darf nicht aus Beitragsmitteln finanziert werden und nicht in die nationalen Arbeitslosenversicherungssysteme eingreifen. Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften wäre die Schaffung einer europäischen Arbeitslosenrückversicherung ein sichtbares und für die betroffenen Bürgerinnen und Bürger greifbares Element des sozialen Europas.

Unverzichtbarer Bestandteil ist die flankierende Einführung europäischer Mindeststandards für die Arbeitslosenversicherungssysteme (mehr dazu in Kapitel 2 „soziale Aufwärtskonvergenz“), ausgestattet mit einem soliden Rückschrittverbot., das die bisherigen sozialen und arbeitsrechtlichen Standards garantiert.

### **c) Universeller Zugang zu Systemen der sozialen Sicherheit**

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, dass das derzeit unverbindliche Regelwerk zur allgemeinen sozialen Versicherungspflicht in einen verbindlichen Rechtsrahmen gegossen wird, der auch Selbständige, Solo-Selbständige und atypische Beschäftigungsformen einbezieht. Eine solche umfassende Einbeziehung ist erforderlich, um eine ausreichende Finanzierungsbasis und auskömmliche einkommensbezogene Absicherung zu schaffen und fehlenden Versicherungsschutz in einzelnen Versicherungssparten zu verhindern. Ergänzt werden muss dieser Rahmen durch die Festlegung sozialer Kriterien, die abweichend von der Beitragsäquivalenz für eine bessere Absicherung von Personen mit niedrigem Einkommen sorgen.

In Mitgliedstaaten wie Deutschland gibt es die Möglichkeit eine kurzfristige Beschäftigung sozialversicherungsfrei auszuüben. Diese Möglichkeit wird insbesondere für die saisonale Beschäftigung in der Landwirtschaft genutzt. Dadurch haben die Beschäftigten bei Arbeitslosigkeit oder Erkrankungen keinen ausreichenden Versicherungsschutz sowie bei Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten keinen Anspruch auf Rehabilitationsleistungen. Ebenfalls fehlt ihnen die Möglichkeit Rentenansprüche zu sammeln, auch wenn sie über Jahre hinweg immer wieder dieselbe Tätigkeit ausüben.

Der Sozialversicherungsstatus der Beschäftigten muss jederzeit schnell und eindeutig kontrolliert werden können. Gerade in Pandemie-Zeiten verhilft das den Sozialversicherungen zu dringend benötigten Einnahmen und sichert Beschäftigte im Krankheitsfall ab. Die Verhandlungen zur Überarbeitung der Verordnung über die Koordinierung der sozialen Sicherungssysteme (883/2004/EG) müssen zügig erfolgreich abgeschlossen werden. Es muss eine klare Regelung getroffen werden, dass die A1-Bescheinigung grundsätzlich vor Beginn der Tätigkeit im Ausland zu beantragen ist.

## **2 Soziale Aufwärtskonvergenz**

Gute Arbeit und Absicherung gegen Arbeitslosigkeit und andere Lebensrisiken sind Voraussetzung für die Teilnahme am öffentlichen Leben. Um dies zu ermöglichen, bedarf es koordinierender und unterstützender Maßnahmen auf europäischer Ebene, um wirtschaftliche Einbrüche mit entsprechend negativen Effekten auf Beschäftigung und Löhne in einzelnen Mitgliedstaaten abzufedern. Deshalb sollten mittelfristig **a) EU-weite Mindeststandards für die Grundsicherung** und **b) für die nationale Arbeitslosenversicherung** eingeführt werden.

Mindeststandards überwinden die Idee einer europäischen Harmonisierung sozialer Sicherungssysteme, die aufgrund historisch tief verwurzelter Sozialstaatstraditionen schwer umzusetzen ist. Vielmehr setzt man damit auf europäischer Ebene gewisse **Qualitätskriterien für die nationalen Systeme** fest, die in keinem Land unterschritten werden dürfen. Wichtig ist bei der Einführung von Mindeststandards die Festlegung eines robusten Rückschrittverbots.

Für einen nachhaltigen Wiederaufbau sind faire Löhne entscheidend. Um gerechte Löhne und auch gute Arbeits- und Sozialbedingungen zu schaffen, müssen deshalb auch von europäischer Ebene aus Tarifvertragssysteme gestützt und die Tarifbindung gefördert werden. Wo es keine ausreichenden tarifvertraglichen Regeln gibt, können **c) gesetzliche Mindestlöhne** mit einer EU-Rahmenrichtlinie die Festlegung einer untersten Haltelinie etablieren. Schließlich muss die Vollendung des Binnenmarktes **d)** mit einem harmonisierten europäischen **Schutz mobiler Beschäftigter** einhergehen.

### **a) EU-Rahmenrichtlinie zu Mindeststandards für die Grundsicherung**

Zur Stärkung bzw. zum Aufbau nationaler Systeme fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften eine europäische Rahmenrichtlinie zu Mindeststandards für die Grundsicherung. Verbindliche europäische Mindeststandards sollten die herkömmlichen Instrumente ergänzen und die Angemessenheit aller Grundsicherungssysteme sicherstellen. Einzelheiten der Ausgestaltung sowie Verfahren und Finanzierung der Systeme blieben weiterhin in der Kompetenz der Mitgliedstaaten.

Dabei erachten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften folgende Kriterien als unerlässlich:

- Individueller Rechtsanspruch für alle hilfebedürftigen Bürger\*innen: Er besteht, solange die Notlage andauert ohne zeitliche Limitierung.
- Diskriminierungsfreier Zugang: Jeder Mitgliedstaat muss gewährleisten, dass der Leistungszugang für alle Personen, die rechtmäßig ihren gewöhnlichen Aufenthalt in einem Mitgliedstaat haben, diskriminierungsfrei ist.
- Widerspruchsmöglichkeit: Einrichtung eines Rechtsbehelfs zur Überprüfung der Behördenentscheidung und gerichtliche Überprüfung.
- Höhe der Leistung: Zum Schutz vor Armut eignet sich als Indikator die 60%-Armutsrisikogrenze, die allerdings phasen- und schrittweise (z.B. in einem Zeitraum von zehn Jahren) nach länderspezifischen Gruppen, anknüpfend an deren bestehende Mindestsicherungsniveaus und Wirtschaftskraft, umgesetzt wird.

### **b) Gemeinsame Mindeststandards für die Arbeitslosenversicherung in den Mitgliedstaaten**

Die Arbeitslosenquoten liegen in vielen Mitgliedstaaten der EU auf hohem Niveau und weisen 2019 starke Divergenzen auf: zwischen 2,1 % in Tschechien und 14,1 % in Spanien (Stand 11/2021<sup>2</sup>). Durch die hohe Arbeitslosigkeit werden

---

<sup>2</sup> <https://www.destatis.de/Europa/EN/Topic/Population-Labour-Social-Issues/Labour-market/EULabourMarketCrisis.html>

zumeist hoch qualifizierte junge Menschen dazu gedrängt, ihr Land zu verlassen, um in mittel- und nordeuropäischen Staaten eine Arbeit aufzunehmen. Dies führt zu einem kaum zu verkraftenden „Brain-Drain“, der die Rückkehr zu wirtschaftlicher Prosperität und Wohlstand in den Herkunftsländern massiv erschwert.

Zentrales Anliegen der EU und ihren Mitgliedstaaten muss es sein, die nationalen Sozialsysteme zu stärken und „krisenfest“ zu machen. Mindeststandards können einen wichtigen Beitrag dazu leisten – und so zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung beitragen.

Einheitliche Mindeststandards erlauben es einerseits, die historisch gewachsene, unterschiedliche Ausgestaltung der Sozialsysteme zu bewahren und andererseits im Sinne einer sozialen Aufwärtskonvergenz ein einheitlich hohes Schutzniveau zu sichern. Mögliche Kriterien, an denen die Mindeststandards anknüpfen könnten, sind z.B. die Nettoersatzrate<sup>3</sup>, die Leistungsdauer und die Abdeckungsquote. Da Strukturwandel und Herausforderungen wie die fortschreitende Digitalisierung fortlaufende Weiterbildung erfordern, könnten in einer EU-Rahmenrichtlinie zudem ein Anspruch auf Weiterbildung und Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung verankert werden.

### **c) Europäische Rahmenrichtlinie für Mindestlöhne**

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen den Vorschlag der EU-Kommission für ein Rechtsinstrument, das auf einen fairen Mindestlohn für jeden Beschäftigten abzielt. Wir bestärken die Europäischen Institutionen, ihre diesbezügliche Verpflichtung, die sie im Rahmen der Proklamation der Europäischen Säule sozialer Rechte eingegangen sind (Kapitel 3, 14. Grundsatz), zu erfüllen.

Für uns ist eine EU-Rahmenrichtlinie das angemessene Rechtsinstrument, denn nur dadurch können verbindliche Vorgaben umgesetzt werden. Die Mindestlöhne sollten mindestens 60 % des nationalen Medianlohns und 50% des nationalen Durchschnittslohns bei Vollzeitbeschäftigung erreichen. In Ländern, in denen die allgemeine Lohnentwicklung zu gering ist, muss dieser Schwellenwert gegebenenfalls überschritten werden. Für solche Sachlagen muss ein ergänzendes Korrektiv in Zusammenarbeit mit den nationalen Sozialpartnern eingeführt werden.

Ergänzend dazu bedarf es einer Verpflichtung der Mitgliedstaaten, mit den Sozialpartnern einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen mit dem Ziel der Erhöhung der Tarifabdeckung zu vereinbaren, einschließlich einer Garantie für Gewerkschaften, Zugang zum Arbeitsplatz zu erhalten, untermauert durch Anerkennungs- und Vertretungsrechte sowie einem Schutz vor Diskriminierung.

Die staatliche Förderung von unlauterem Wettbewerb bei Löhnen und Gehältern muss beendet werden, indem die Regeln für das öffentliche Beschaffungswesen so geändert werden, dass Unternehmen, die sich weigern, Tarifverhandlungen zu führen oder Tarifverträge umzusetzen, von staatlichen Aufträgen, Zuschüssen und anderen Subventionen ausgeschlossen werden.

### **d) Mobile Beschäftigte**

---

<sup>3</sup> Leistungshöhe im Vergleich zum Netto-Erwerbseinkommen

Die Covid-19 Pandemie hat gezeigt, dass mobile Arbeitnehmer\*innen in Europa – also Beschäftigte, die sich mit unterschiedlichem Status vorübergehend in einem anderen Mitgliedstaat aufhalten – unverzichtbarer Bestandteil in Krisenzeiten sind. Nichtsdestotrotz sind genau diese Arbeitnehmer\*innen am wenigsten vor Diskriminierung und Ausbeutung geschützt. Nationale Maßnahmen während der Krise zum Schutze von Arbeitnehmer\*innen in Standard-Beschäftigungsverhältnissen haben mobile Beschäftigte oft nicht erreicht.

Fehlende Hygienevorschriften, Missstände in den Unterkünften und ein fehlender Versicherungsschutz sind nur einige der Themen, die vielerorts und europaweit während der Krise in die breite Öffentlichkeit geraten sind. Dabei sind diese Zustände leider keine Neuigkeit, nur dass sie im Lichte der schweren öffentlichen Gesundheitskrise erst richtig sichtbar wurden.

Die Europäische Union hat sich in der Vergangenheit vielfach verpflichtet, die Arbeits- und Unterkunftsbedingungen von mobilen Arbeitnehmer\*innen zu verbessern. 2019 wurde die Europäische Arbeitsbehörde (ELA) gegründet, die unter anderem grenzüberschreitende Kontrollen durchsetzen soll – bis heute werden Arbeitnehmer\*innen bei Arbeitseinsätzen in anderen Mitgliedstaaten um Mindestlöhne betrogen. Im selben Jahr forderte der Rat der EU, dass alle Beschäftigten in Europa sozialversichert sein müssen – bis heute erlauben einige Mitgliedstaaten die sozialversicherungsfreie Beschäftigung europäischer Arbeitnehmer\*innen. Anfang dieses Jahres trat die reformierte Entsende-Richtlinie in Kraft, die sich dem Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ nähern soll – bei den Sozialversicherungsbeiträgen sind Dumpingpraktiken jedoch weiterhin legal.

Bereits vor der Corona-Krise führte die mangelhafte Umsetzung bestehender Schutzrechte für mobile Beschäftigte in Europa zur systematischen Ausbeutung ausländischer Arbeitskräfte – zumeist unter dem Radar der medialen Aufmerksamkeit. Im Frühjahr 2020 erreichten auch die breite Öffentlichkeit Meldungen, dass der deutsche Fleischfabrikant [Tönnies](#) seine rumänischen, bulgarischen und polnischen Arbeiter\*innen bei einem Hungerlohn von unter 1.500€ für oft mehr als 200 Arbeitsstunden pro Monat beschäftigte, von denen auch noch 420€ für eine mit drei Kolleg\*innen geteilte Matratze und die Fahrten zum Werk abgezogen wurden. Das mediale Interesse war dem Pandemie-Kontext geschuldet, weil sich tausende Beschäftigte mit dem Corona-Virus infizierten. Doch nicht nur die unhaltbaren Hygienebedingungen in Betrieben und Unterkünften machten deutlich, wohin der Flickenteppich bei der Regulierung der Arbeitsmigration in der Praxis führt. Menschenunwürdige Arbeits- und Unterbringungsmodelle wie die bei Tönnies werden durch arbeitsrechtliche Lücken auf europäischer und mitgliedstaatlicher Ebene geschützt.

So verbleiben mobile EU-Arbeitnehmer\*innen, die in einem anderen EU-Land arbeiten, im Fall der Entsendung für maximal 24 Monate durch Anmeldung bei den Behörden des Wohn- bzw. bisherigen Beschäftigungslandes im Sozialversicherungssystem des Herkunftslandes. Als Nachweis für die Erfüllung der Sozialversicherungspflicht wird eine A1-Bescheinigung durch das Herkunftsland herangezogen. Sie bietet einen Anhaltspunkt für die Kontrollen über den Sozialversicherungsstatus, indem sie bescheinigt, welches Land für die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge verantwortlich ist (Heimatland oder Aufnahmestaat).

Leider sind die A1-Bescheinigungen jedoch stark missbrauchs anfällig: Einerseits werden insbesondere im Bereich der Entsendung von Arbeitnehmer\*innen Briefkastenfirmen, die keine wirtschaftliche Tätigkeit im Entsendestaat ausüben gegründet, nur um für Entsendungen Arbeitsverträge zu günstigeren Sozialversicherungsabgaben zu schließen. Andererseits können derzeit A1-Bescheinigungen noch nach erfolgter Kontrolle ohne Konsequenzen beantragt und dann nachgereicht werden. Der tatsächliche Beginn der Tätigkeit wird so verschleiert, und die Beschäftigten im Fall der Kontrolle nachträglich im Heimatland versichert. Zudem verlängert sich durch die Möglichkeit der Nachreichung der Kontrollvorgang: Bis die Behörden wissen, welcher Mitgliedstaat für die Sozialversicherungsbeiträge verantwortlich ist,

müssen sie auf die nachträgliche Ausstellung der A1-Bescheinigung warten. Leider wissen die entsandten Beschäftigten meist selbst nicht, ob und wo sie Sozialversicherungsbeiträge abführen.

Auf europäischer Ebene brauchen wir daher:

- Eine verbindliche EU-Initiative zu Unterkünften für mobile Arbeitnehmer\*innen im Rahmen der Arbeitnehmer\*innenfreizügigkeit oder anderen Beschäftigungsmöglichkeiten: Festsetzung von EU-Arbeitsschutz-Mindeststandards und Klarstellung, dass der Arbeitgeber die Unterkunft zu stellen hat und die Kosten für die Unterkunft voll zu tragen hat. Die Mindeststandards für Unterkünfte müssen nicht nur auf dem Betriebsgelände, sondern auch bei „privater“ Unterbringung z.B. in Pensionen, Bauarbeiterunterkünften etc. gelten, unabhängig davon, ob diese direkt oder indirekt vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus sollten alle Beschäftigte in Einzelzimmern untergebracht werden.
- Zügige Beendigung der derzeitigen Verhandlungen zur Überarbeitung der Verordnung über die Koordinierung der sozialen Sicherungssysteme (883/2004/EG). Ziel muss es sein, das schnell herausgefunden werden kann, welches Sozialversicherungsrecht auf einen mobilen Beschäftigten Anwendung findet. Es muss klar und deutlich geregelt werden, dass die A1-Bescheinigung grundsätzlich vor Beginn der Tätigkeit im Ausland beantragt werden muss.
- Des Weiteren bedarf es der Einführung eines verpflichtenden digitalen Europäischen Sozialversicherungspasses kombiniert mit einem Echtzeitregister, um eine effiziente Kontrolle der Erfüllung der Sozialversicherungspflicht zu ermöglichen und zu verhindern, dass Schwarzarbeit das europäische Arbeitsmodell wird, bei dem die Menschen bei Krankheit und Unfall unversichert bleiben und in Altersarmut mangels Rentenvorsorge schlittern.
- Eine auf EU-Ebene harmonisierte Abschaffung von sozialversicherungsfreier Beschäftigungszeit.

### **3 Stärkung der Daseinsvorsorge**

Die derzeitigen europäischen Fiskal- und Wettbewerbsregeln führen systematisch zu Privatisierungsdruck und zu einer Vernachlässigung öffentlicher Investitionen. Dies ist der budgetäre Ausgabenposten, der in wirtschaftlichen Krisenzeiten häufig zuerst gekürzt wird. Dies beeinträchtigt die Bereitstellung von und den diskriminierungsfreien Zugang zu öffentlichen Gütern und Dienstleistungen (Wohnen, Gesundheit, Mobilität, Kinderbetreuung, Pflege, Internetversorgung etc.) zu angemessenen Preisen, wovon vor allem die schwächsten Gruppen der EU-Bürger\*innen betroffen sind, insbesondere Kinder und Jugendliche, Frauen, Rentner\*innen, Migrant\*innen und Menschen mit Behinderungen bzw. besonderen Bedürfnissen.

Diese Tendenz ist fatal, denn die stabilisierende Wirkung und der Multiplikator-Effekt von öffentlichen Investitionen sind besonders hoch. Die Covid-19 Krise hat das deutlich vor Augen geführt: Nichteinhaltung der Regeln für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, fehlende Versorgung mit Arzneimitteln und Arzneimittelgrundstoffen bzw. Schutzausrüstung, unzureichende digitale Ausstattung von Bildungseinrichtungen und Behörden sowie Mangel an Intensivbetten in Krankenhäusern zeigten den maroden Zustand der EU-Infrastruktur und die schwache Ausstattung mit und schlechte Bezahlung von systemrelevantem Personal.

#### **a) EU-Strategie für die öffentliche Gesundheitsversorgung**

Die Erfahrungen mit der COVID 19-Krise sollten Ausgangspunkt für neue Koordinierungsverfahren werden, die neben regulativen Standards auch die Stabilität und Versorgungssicherheit der Gesundheitssysteme in den Blick nehmen.

In einer krisenfesten Gesundheitsunion müssen verbindliche Mindeststandards der Versorgung abgesichert sein. Zugleich muss den nationalen Eigenheiten der Gesundheitssysteme und bestehenden Unterschieden Rechnung getragen werden. Verschlechterungen im Versorgungsniveau vergleichsweise leistungsstärkerer Gesundheitssysteme müssen ausgeschlossen sein.

- Daher soll die Europäische Kommission von den Mitgliedsstaaten einfordern, die Gesundheit betreffenden Normen der Internationalen Arbeitsorganisation umzusetzen und dazu verbindliche und angemessene Mindeststandards auf jeweils nationaler Ebene festzuschreiben. EU-Investitionen sollen dann an das Vorliegen dieser Mindeststandards geknüpft werden. So besteht nicht nur ein starker Anreiz zur flächendeckenden Etablierung von Mindeststandards, sondern es wird zugleich auch sichergestellt, dass notwendige Investitionen an Qualitätsstandards gebunden und zur Verbesserung der Versorgung gebunden werden. Ein besonderes Augenmerk liegt hierbei auf der Personalausstattung, denn sie ist die Voraussetzung einer qualitativ hochwertigen, bedarfsgerechten und dauerhaft gesicherten gesundheitlichen Daseinsvorsorge. Dazu gehören Maßnahmen zur Gewährleistung eines diskriminierungsfreien Zugangs zur Gesundheit sowie zur Begrenzung privat zu tragender Finanzierungsanteile.
- Zudem sollten die vorhandenen Strukturen besser genutzt werden: Die Europäische Arzneimittelagentur sollte in Kooperation mit dem Europäischen Zentrum für die Prävention und Kontrolle von Krankheiten mit der Aufgabe betraut werden, im Falle von medizinischen Krisen Versorgungsengpässe zu verhindern. Mithilfe einer neuen Beschaffungskompetenz könnte die EU medizinische Ausrüstung erwerben und diese an Kompetenzzentren in den Mitgliedstaaten – z.B. Apotheken und Krankenhäuser – weiterverteilen.
- Gerade im Zuge der Corona-Pandemie gilt dies auch für den Aufbau und Erhalt einer europäischen Grundstoff- und Arzneimittelproduktionskette, ergänzt um den schnellen Aufbau europäischer Kapazitäten zur Pandemiebekämpfung und Krisenreaktion, die Förderung der Produktion von Impf- und Wirkstoffen innerhalb der EU, gemeinsame Reserven an Schutzausrüstung, Impfstoffen und Arzneimitteln und die Organisation der gerechten Verteilung.
- Wichtig ist die Einrichtung von Monitoring-Mechanismen für Arzneimittel- und Medizinproduktepreise innerhalb der EU in Verbindung mit einem europäischen Berichtssystem, um ausufernde Preissteigerungsdynamiken zu verhindern und sozial ausgewogene Kostenverteilung zu gewährleisten. Ebenso können im Pharmabereich auf europäischer Ebene vereinbarte, EU-gestützte Forschungsk Kooperationen öffentlicher und halböffentlicher Wissenschafts- und Forschungsinstitutionen bedeutende Beiträge zur Entwicklung und Bereitstellung innovativer, verfügbarer und bezahlbarer Arzneimittel leisten.
- Schließlich muss der Beschäftigtenschutz gestärkt werden: Wenn Beschäftigte im Rahmen ihrer Tätigkeit verunfallen oder erkranken, muss das als Arbeitsunfall oder Berufskrankheit anerkannt werden. Das gilt auch für COVID. Daher muss es eine verbindliche EU-Berufskrankheitenliste geben, die das Recht der Beschäftigten gewährleistet, in der gesamten EU Zugang zu den entsprechenden Leistungen wie Kuration, Rehabilitation und finanzielle Entschädigung zu erhalten. Die Ausgestaltung der sozialen Sicherungssysteme in den Mitgliedsstaaten ist dabei zu beachten. Eine verbindliche Berufskrankheitenliste darf das Versorgungs- und Schutzniveau in den Mitgliedstaaten nicht absenken. Sie soll den Mindestrahmen bilden, über den die Mitgliedsstaaten durch ein höheres Schutzniveau hinausgehen können.

## **b) Reform des fiskalpolitischen Regelwerks der EU**

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich für eine pragmatische Reform der EU-Fiskalregeln ein, die sich auf drei Kernpunkte konzentriert.

### **Stärkung öffentlicher Investitionen**

Es ist mittlerweile unstrittig, dass der digitale Wandel und insbesondere die sozial-ökologische Transformation der Wirtschaft nur mit einer deutlichen Stärkung der öffentlichen Investitionen gelingen kann. Um dieses Ziel zu erreichen, muss eine Trendwende zur Steigerung der öffentlichen Investitionen eingeleitet werden. Der im letzten Jahr neu geschaffene EU-Aufbaufonds stellt hier nur einen ersten Schritt dar. Denn der EU-Aufbaufonds ist zeitlich begrenzt (bis Ende 2026) und neuere Daten der EU-Kommission zeigen, dass wir trotz des EU-Aufbaufonds keine Trendwende bei den öffentlichen Investitionen erreichen werden ([siehe DGB Klartext](#)). Der EU-Aufbaufonds vermag es lediglich, drastische Einschnitte in der Investitionstätigkeit abzufedern. Trotz des EU-Aufbaufonds werden wir in der EU nicht das Investitionsniveau von vor der Finanzkrise erreichen. Deshalb muss zusätzlich zum EU-Aufbaufonds der mitgliedstaatliche Spielraum der Kreditaufnahme zur Finanzierung öffentlicher Investitionen erweitert werden. Wir sprechen uns für eine goldene Regel aus, die öffentliche Investitionen von den EU-Schuldenregeln ausnimmt. Eine solche goldene Regel könnte durch eine Reform des Sekundärrechts und zum Teil sogar durch eine flexiblere Interpretation der bestehenden Vorschriften umgesetzt werden.

### **Mehr Flexibilität beim Schuldenabbau**

Im Stabilitäts- und Wachstumspakt, insbesondere in dessen Verschärfung durch das sog. Sixpack-Gesetze sind für diejenigen Mitgliedstaaten, die einen Schuldenstand von über 60% des BIP aufweisen, starre Schuldenabbaupfade vorgeschrieben. Insbesondere die 1/20-Regel stellt hier ein Problem dar: Mitgliedstaaten mit Schuldenständen über 60% müssen diesen Überhang jährlich um 1/20 reduzieren. Berechnungen des Europäischen Fiskalausschusses zeigen, dass eine Rückkehr zur 1/20-Regel, insbesondere für diejenigen Mitgliedstaaten, mit einem Schuldenstand von über 100% ohne große wirtschaftliche und soziale Verwerfungen praktisch nicht zu leisten ist. Ein Land wie Italien müsste in den nächsten 10 Jahren einen Primärüberschuss von jährlich fast 3% erwirtschaften. Eine brutale Sparpolitik wäre die Folge, mit Konsequenzen für die gesamte Eurozone. Der DGB setzt sich deshalb für längere, länderspezifische und flexiblere Schuldenabbaupfade ein, um eine Sparpolitik wie wir sie nach der Eurozonenkrise in einigen Mitgliedstaaten erlebt haben, zu verhindern.

### **Ermöglichung einer antizyklischen Wirtschaftspolitik**

Ein weiteres Problem ist, dass die EU-Schuldenregeln sich in der Vergangenheit als prozyklisch erwiesen haben. Eigentlich ist es Aufgabe der Regierungen, die gesamtwirtschaftliche Nachfrage zu stabilisieren und so konjunkturelle Schwankungen auszugleichen. Stattdessen hat das EU-Regelwerk Staaten gezwungen, in Phasen wirtschaftlicher Schwäche zu sparen. Das Problem der prozyklischen Politik wurde so verschärft.

Der Grund dafür sind technische Probleme. Die Konjunkturbereinigungsverfahren der EU-Kommission sind unvollkommen. Potentialschätzungen werden in wirtschaftlichen Abschwungphasen regelmäßig nach unten korrigiert, was den fiskalpolitischen Handlungsspielraum der Mitgliedstaaten einschränkt.

Politisch am einfachsten durchzusetzen wäre eine Reform der Konjunkturbereinigungsverfahren, die zur Beurteilung, ob ein Haushalt strukturell ausgeglichen ist, angewendet werden; etwa indem Potentialschätzungen, mit denen Projektionen über das zukünftige Produktionspotential bestimmt werden, weniger konjunktursensibel ausgestaltet werden. Konsequenter wäre es hingegen, die strukturelle Defizitregel wie sie im Sixpack verankert wurde, ganz abzuschaffen und durch eine Ausgabenregel zu ersetzen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften schlagen eine Differenzierung zwischen laufenden Ausgaben und öffentlichen Investitionen vor und plädieren dafür, für laufende Ausgaben eine Ausgabenregel (mittelfristige Wachstumsrate des Produktionspotentials + Zielinflationsrate der EZB) anzuwenden. Dabei wird also die Ausgabenregel mit der goldenen Regel kombiniert. Zinszahlungen sowie konjunkturabhängige staatliche Ausgaben (Arbeitslosengeld, Kurzarbeitergeld etc.) würden nicht unter die Ausgabenregel fallen. Letzteres ist notwendig, damit die nationalen automatischen Stabilisatoren in wirtschaftlichen Abschwüngen ihre volle Wirkung entfalten können und eine effektive antizyklische Wirtschaftspolitik zukünftig besser umsetzbar ist.

#### **4 Operativer Rahmen: Lenkung (Governance), Aufsicht und Kontrolle**

Es genügt nicht, Rechte und Pflichten auf dem Papier zu schaffen. Vielmehr muss sichergestellt werden, dass diese auch operativ umgesetzt werden. Die Lenkung und Kontrolle eines solchen neuen „Social Deal“ sollte auf zwei Säulen beruhen:

##### **a) Grenzüberschreitende Kontroll-Kooperation - Ausbau der EU-Arbeitsbehörde**

In Europa arbeiten rund 16 Millionen Bürger\*innen in einem anderen Mitgliedsstaat, 1,7 Millionen Bürger\*innen pendeln in einen anderen Mitgliedstaat zum Arbeiten und viele Millionen arbeiten für internationale Unternehmen auf dem europäischen Binnenmarkt. Sie sind konfrontiert mit fehlenden oder unzureichend umgesetzten Hygienevorschriften und deren unzureichender Durchsetzung, mit Missständen in den Unterkünften und einem fehlenden (Sozial-) Versicherungsschutz. Nationale Behörden scheitern aufgrund der Beschränkung ihrer Hoheitsgewalt auf ihren Mitgliedsstaat bei grenzüberschreitender Rechtsverfolgung. Der DGB fordert, die neue Behörde zügig handlungsfähig zu machen, um mobile Beschäftigte wirksam vor Ausbeutung und ehrliche Unternehmen vor betrügerischer Konkurrenz zu schützen.

- Die Europäische Arbeitsbehörde (European Labour Authority, ELA) muss sich zur Erfüllung ihres Zweckes vor allem auf den verbesserten Informationsaustausch zwischen den Behörden der Mitgliedstaaten und die Koordinierung gemeinsamer, grenzüberschreitender Arbeitskontrollen konzentrieren. Ihr Mehrwert liegt in der Vermittlung zwischen den Mitgliedstaaten. Daher darf sie keine reine Informationsplattform werden und ihre Arbeit darf sich nicht allein auf die Generierung von Studien oder die Aufbereitung von statistischen Daten beschränken. Bei Bedarf muss sie die Einleitung von Vertragsverletzungsverfahren anregen.
- Die Einführung eines Europäischen Sozialversicherungspasses sollte zügig vorangetrieben werden und ist eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg dieses Projekts.
- Ihr Mandat zur Durchführung grenzüberschreitender Kontrollen sollte konkretisiert und erweitert werden, u.a. durch Handlungsspielräume gegenüber den nationalen Behörden und zur Beteiligung an nationalen Kontrollaktivitäten, vergleichbar mit dem Mandat der EU-Kommission bei Verstößen gegen das Wettbewerbsrechts.

##### **b) Ein Europäisches Semester des sozial-ökologischen Fortschritts**

Die fehlende soziale Dimension des Europäischen Semesters wurde von der Europäischen Kommission bereits als Achillesferse erkannt, weshalb sie nach der Proklamation der Europäischen Säule sozialer Rechte das „Social Scoreboard“ – eine Indikatorenliste zur Kenntlichmachung sozialer Missstände – entwickelte. Allerdings haben die sozialen Zielsetzungen keine Aufwertung erfahren, da es bei einer Dominanz budgetärer und wettbewerbsbezogener Zielsetzungen bleibt.

Für einen ausbalancierten wirtschaftspolitischen Steuerungsprozess sind aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften weitere Reformen umso dringlicher, als die neue Aufbau- und Resilienzfazilität in das Semester eingebettet ist:

- Die Indikatoren des Social Scoreboard orientieren sich am Durchschnitt der Mitgliedstaaten. Für eine Aufwärtskonvergenz in sozialen Belangen ist es wichtig, Zielwerte zu formulieren und die Mitgliedstaaten daran zu messen.
- Ein schlechtes Abschneiden im Social Scoreboard bleibt bislang politisch folgenlos. Das Social Scoreboard hätte eine größere politische Verbindlichkeit, wenn ein schlechtes Abschneiden der Mitgliedstaaten bei sozialen Indikatoren eine entsprechende länderspezifische Empfehlung zur Folge hätte. Zusätzlich könnten den Mitgliedstaaten etwa im Rahmen der Strukturfonds finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden, um identifizierte soziale Missstände zu beheben. Dieser Prozess sollte in eine „Social Imbalances Procedure“ eingebettet werden.
- Die Indikatoren des Social Scoreboard müssen um die tarifvertragliche Abdeckungsquote sowie die Zahl der Betriebe mit Mitbestimmung erweitert werden, um die industriellen Beziehungen und die Funktionsfähigkeit der Sozialpartnerschaft besser zu erfassen und daraus Empfehlungen abzuleiten.
- Schließlich muss das Europäische Semester auf ein solides demokratisches Fundament gestellt werden. Die Mitspracherechte des Europäischen Parlaments und des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses könnten z.B. bei der Formulierung der wirtschaftspolitischen Leitlinien im Jahreswachstumsbericht durch eine interinstitutionelle Vereinbarung gestärkt werden. Nationale Parlamente könnten über die Nationalen Reformprogramme abstimmen sowie über die länderspezifischen Empfehlungen debattieren.

## **WIR FORDERN:**

### **EINEN NEUEN GREEN DEAL**

Der Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft hat in den letzten Jahren - ausgelöst durch eine fortschreitende Globalisierung, die Digitalisierung und das Ziel der Klimaneutralität in Europa in 2050 - eine bisher ungeahnte Größenordnung und Geschwindigkeit angenommen. In der Arbeitswelt geraten gut organisierte Branchen und tariflich abgesicherte Arbeitsplätze zunehmend unter Druck. Die digitale und ökologische Transformation stellt etablierte Geschäftsmodelle, Produktionsverfahren, Wertschöpfungsketten und damit verbundene Arbeitsplätze quer über Branchengrenzen hinweg in Frage. Die fortschreitende Globalisierung verändert die weltweite Arbeitsteilung weiterhin maßgeblich, was auch zu einem verschärften Wettbewerb um die Ansiedlung von Wertschöpfung und Zukunftstechnologien führt.

Die Auswirkungen der Klimaerwärmung werden weltweit immer spürbarer und bedrohen zunehmend unseren Lebens- und Arbeitsraum. Um den menschengemachten Klimawandel deutlich unter 2°C und im besten Falle auf 1,5 °C im Vergleich zur vorindustriellen Zeit zu begrenzen, braucht es in den kommenden Jahren bei den globalen

Treibhausgasemissionen eine massive Trendwende. Dafür bedarf es weltweit erheblicher Anstrengungen der internationalen Gemeinschaft. Um den Verpflichtungen des Pariser Klimaschutzabkommens nachzukommen, strebt die EU Klimaneutralität bis 2050 an.

Die bisher beschlossenen Programme und Maßnahmen sind jedoch nicht ausreichend, um die selbst gesteckten Klimaziele zu erreichen. Dafür braucht es eine Reihe von konkreten und schnellen Maßnahmen in verschiedenen Sektoren über die kommenden Jahre. Neben der Vermeidung von Treibhausgasemissionen werden zudem Klimaanpassungsstrategien immer wichtiger zum Schutz der Bevölkerung, der Beschäftigten am Arbeitsplatz und zum Erhalt von Wertschöpfungsketten. Dies umfasst auch Maßnahmen des Hochwasserschutzes sowie Investitionen in resiliente Infrastrukturen etwa im Bereich der Wasserversorgung.

Der Gebäudesektor ist für etwa 40 Prozent der Treibhausgas-Emissionen in der EU verantwortlich. Durch die energetische Sanierung von Gebäuden kann die Energieeffizienz von Gebäuden erheblich gesteigert werden. Richtig gemacht kann sie erheblich dazu beitragen, dass gute tarifgebundene Arbeitsplätze erhalten bzw. geschaffen werden. 1 Mrd. Euro an Investitionen schaffen schätzungsweise etwa 8.000 Arbeitsplätze. Im Zusammenspiel der europäischen und nationalen Ebene muss jedoch sichergestellt werden, dass es durch Sanierungskosten nicht zu sozialen Verwerfungen und Verdrängungen auf dem Wohnungsmarkt kommt. Der ökologische Umbau der Verkehrsinfrastruktur muss aufgrund langer Planungs- und Realisierungszeiten schnell angegangen werden, ohne dass Schuldenregeln ihn behindern. Nur so wird es gelingen, die geforderten Treibhausgaseinsparungen zu realisieren. Das bietet als Mehrwert außerdem erhebliche Chancen für die Beschäftigte in der Bauwirtschaft.

Gewerkschaften gestalten den sozial-ökologischen Umbau entscheidend mit, indem über die Tarifpolitik und eine starke Mitbestimmung die nachhaltige Entwicklung von Unternehmen befördert und die Beschäftigten bei der Transformationsgestaltung der Arbeitswelt mit einbezogen werden.

Um einen gerechten Übergang zur klimaneutralen Wirtschaft zu gestalten, bedarf es folgender Eckpunkte:

- Beachtung des Partnerschaftsprinzips, indem Sozialpartner und Zivilgesellschaft in die Gestaltung mit einbezogen werden.
- Ein neues kooperatives Verhältnis von Staat und Markt. Umfassende demokratische Teilhabe in Wirtschaft und Gesellschaft an dem bisher größten Transformationsprozess muss in politischen Gestaltungswillen münden und sich willkürlichen Entscheidungen von Unternehmen und Finanzmärkten entgegenstellen.
- In der Transformation muss es darum gehen, gute, mitbestimmte und zukunftsfähige Arbeitsplätze und eine starke Tarifbindung in einer humanen und geschlechtergerechten Arbeitswelt anstelle von Ausbeutung, Billigjobs und Niedriglöhnen in den Fokus zu rücken.
- Es wird darauf ankommen, den Erhalt und die Entwicklung innovativer Wertschöpfungsketten voranzutreiben. Das reicht von der energieintensiven Grundstoffindustrie über das verarbeitende Gewerbe bis hin zum Handwerk und den vielfältigen Dienstleistungsbranchen. Innovationen sollen nicht nur entwickelt, sondern auch in Europa umgesetzt werden. Die Europäische Union muss ein starker Innovations-, Technologie-, Wissens-, Produktions- und Dienstleistungsstandort bleiben.
- Eine Voraussetzung dafür ist eine breite und geschlechtersensible Qualifizierung und Weiterbildung für die neuen Technologien und Herausforderungen, aber ebenso in bisher vernachlässigten Dienstleistungsbereichen. Denn ohne qualifizierte Arbeitnehmer\*innen wird die Transformation nicht gelingen.

## WIR FORDERN:

### EINE GEMEINWOHL- UND BESCHÄFTIGTENORIENTIERTE DIGITALISIERUNG

#### 1 Digitalisierung für die Beschäftigten

Der Aufbau einer eigenen digitalen Wertschöpfung sowie die digitale Souveränität Europas sind für die Zukunft der Wirtschaft von enormer Bedeutung. Dafür notwendig sind entsprechend qualifizierte Fachkräfte, digitale Ökosysteme, und die richtigen industrie- und dienstleistungspolitischen Weichenstellungen auf nationaler - und EU-Ebene.

Durch die Digitalisierung wandeln sich Geschäftsmodelle mitunter grundlegend, was das gesamte Wettbewerbsfeld und etablierte Marktpositionen tiefgreifend verändern kann. Dabei bedienen sich neue Marktakteure nicht nur innovativer Technologien, sondern setzen teilweise auch auf Sozialdumping und missachten Arbeitnehmer\*innenrechte. Das führt zu einem ruinösen Wettbewerb und setzt organisierte und tarifgebundene Arbeitsplätze unter Druck.

Die Digitalisierung führt dazu, dass sich Qualifikationsanforderungen an Beschäftigte verändern. Diese müssen analysiert und adressiert werden, um Beschäftigung zu sichern. Gleichzeitig wird es nur gelingen, die Digitalisierung beschäftigungspolitisch erfolgreich zu gestalten, wenn Europa unabhängiger in Digitalisierungsfragen wird. Hierfür braucht es digitale Infrastrukturen, wirksame Regulierung (z.B. von digitalen Märkten und Algorithmen), aber auch eine industriepolitische Flankierung, die dort Förderungen vornimmt und für ausreichend Wagniskapital sorgt, wo Europa den Anschluss an die technische Entwicklung verloren hat oder zu verlieren droht.

Die Digitalisierung verändert nicht nur den Arbeitsalltag vieler Beschäftigter, sondern wirkt sich auf das gesamte gesellschaftliche Leben aus. Dienstleistungen können per App über das Smartphone bestellt werden oder ein smartes Wegeleitsystem reguliert den städtischen Verkehr. Digitale Angebote haben einerseits das Potential, die Lebensqualität zu verbessern, demokratische Teilhabe zu erleichtern, bürokratische Verfahren zu vereinfachen oder die lokale Wirtschaft zu stärken. Dabei muss digitale Armut bekämpft und die Ausgrenzung von Teilen der Bevölkerung aus der Digitalisierung und den sich daraus ergebenden neuen Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt verhindert werden.

Andererseits verändern sich in der digitalen Transformation aber die Anforderungen an die öffentliche Infrastruktur. Ein flächendeckendes Glasfasernetz ist elementar, um digitale Dienstleistungen in Anspruch nehmen zu können oder Kommunikationstechnik zu nutzen. Hier liegt die Politik hinter den eigenen Ansprüchen zurück und gefährdet damit auch den Wirtschaftsstandort Deutschland.

Es bedarf daher:

- Einen ordnungspolitischen Rahmen, der einen fairen Wettbewerb analoger und digitaler Geschäftsmodelle sicherstellt, für qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen sorgt sowie Gute Arbeit und eine nachhaltige Entwicklung fördert. Insbesondere muss verhindert werden, dass digitale Plattformen zum Einfallstor für unregulierte und prekäre Beschäftigungsverhältnisse werden.
- Einen Zugang der Beschäftigten zu entsprechender Qualifizierung, um die Digitalisierung am Arbeitsplatz mitgestalten zu können.
- Eine Europäische technologische Souveränität: Für künftige Wertschöpfung sind digitale Ökosysteme von hoher Relevanz. Damit sie be- und entstehen, müssen Infrastrukturmaßnahmen breiter, d.h. z.B. über einen reinen Netzausbau hinaus, angegangen werden. Hier geht es z.B. um sichere Infrastrukturen für das Verarbeiten und Austauschen von Daten sowie eine entsprechende Förderpolitik mit zielgerichteten Strukturen und

industriepolitischen Instrumenten. Um vielversprechende Potenziale der Digitalisierung zu heben, braucht es einen gemeinwohlorientierten Ansatz, der die Arbeits- und Lebensbedingungen vor Ort berücksichtigt, einkommensunabhängig zugänglich ist und digitale Dienstleistungen mit Guter Arbeit und Datenschutz verbindet.

- Die rasche Bereitstellung eines flächendeckenden Glasfasernetzes. Wo der Markt aus betriebswirtschaftlichem Kalkül keine ausreichende Versorgung bereitstellt, ist der Staat in der Pflicht, als Anbieter zu fungieren.
- Den Ausbau digitaler Infrastruktur, um eine Verbesserung der Verkehrsangebote bei gleichzeitiger Reduzierung des Verkehrsaufkommens zu leisten. Er ist zudem eine Voraussetzung, um digital basierte Mobilitätsservices in das öffentliche Mobilitätsangebot zum Wohle der Nutzer\*innen einzubinden und regionale Unterschiede abzubauen. Die Entscheidung, wo vernetzte und elektrifizierte Mobilitätsangebote entstehen, darf nicht allein dem Markt überlassen werden

## 2 Digitale Transformation durch Regulierung gestalten

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen im Grundsatz die Digitalstrategie der EU-Kommission zur Förderung der digitalen Souveränität Europas, faire Spielregeln in der Plattform-Ökonomie oder den Ausbau digitaler Technologien für den Klimaschutz. Dazu gehört insbesondere eine europaweite Regulierung der Zulassungsbedingungen für Anwendungen „Künstlicher Intelligenz“ (KI), denn KI hat das Potenzial für grundlegende Veränderungen in Wirtschaft und Arbeitswelt.

Eine Grundvoraussetzung für eine Nutzung von KI zur Förderung Guter Arbeit ist neben angemessenen Beteiligungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten und Gewerkschaften eine ausreichende Transparenzpflicht für KI-Anbieter. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen deshalb den Entwurf der EU-Kommission für eine KI-Verordnung mit einem risikobasierten Ansatz und der grundsätzlichen Einordnung von Arbeit und Beschäftigung in den Hoch-Risiko-Bereich. Des Weiteren bedarf es einer Regulierung im Bereich der Plattformarbeit. Plattformarbeit ist weit mehr als nur Vermittler zwischen Auftraggeber\*in und Auftragnehmer\*in. Die Marktmacht digitaler Plattformen kann existenzielle Bedeutung haben, insbesondere für unselbstständig Beschäftigte und Solo-Selbstständige, die darauf angewiesen sind, Arbeitsaufträge über digitale Plattformen zu generieren.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb folgende weitere Regulierungsschritte:

- KI-Systeme sollten grundsätzlich als Hoch-Risiko eingestuft werden, wenn personenbezogene Daten im Beschäftigungsverhältnis tangiert sind. Dazu sind KI-Systeme zur Mensch-Maschine-Interaktion im Kontext von Arbeit und Beschäftigung als Hoch-Risiko einzuordnen und an eine externe Prüfung zu binden. Eine Selbstkontrolle durch KI-Anbieter ist unzureichend.  
Die Mitbestimmungs- und Mitgestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten, betriebliche Interessenvertretungen und Gewerkschaften zur kollektiven Ausgestaltung der betrieblichen KI-Nutzung müssen gestärkt werden, da Risiken durch KI für Beschäftigte nicht allein durch technische Konformitätsprüfungen gelöst werden, sondern in erheblichem Maße von der betrieblichen Umsetzung und Anwendung abhängen.
- Bei digital organisierter Arbeit sollten grundsätzlich nur diejenigen arbeits- und sozialrechtlich als Selbstständige gelten, die im wirtschaftlichen Sinne auch unabhängig sind. Für die Anwendung des arbeitsrechtlichen Schutzes müssen die persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit der Arbeitenden sowie

- ihre soziale Schutzbedürftigkeit ausschlaggebend sein.
- Um den Beschäftigten kollektive Handlungsmöglichkeiten zu geben, ist ein digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften zum Betrieb und Beschäftigten erforderlich.

## AUSBLICK

Um bei einzelnen blockierten Bereichen Reformen durchzusetzen, braucht es eine Gruppe von Mitgliedstaaten, die bereit ist, in Europa mehr gemeinsam zum Wohle der Bürger\*innen zu machen.

Die beste Lösung dafür ist eine Vertiefung der politischen Union im Sinne einer Konvergenz der 27 Mitgliedstaaten bei der Sozialpolitik als Basis für eine ausgewogene, wohlstandsorientierte Wirtschaftspolitik. Dabei muss die Stimme der europäischen Beschäftigten auf europäischer Ebene stärker berücksichtigt werden, wenn die Europäische Union eine Zukunft haben soll. Das Brexit-Referendum, das Scheitern des Rahmenabkommens mit der Schweiz zeigen: Es müssen dringend neue Wege für ein gerechteres und krisenfesteres Europa eingeschlagen werden.

## KONKRETE PROBLEME AUS DEM ARBEITSALLTAG DER BESCHÄFTIGTEN

Die Umsetzung der oben genannten Reformvorschläge zur Stärkung des sozialen Europas könnten nach Auffassung des DGB helfen, die im folgenden aufgezeigten Probleme zu lösen.

### **Gesundheitsdienstleistungen – Arbeitsvermittlung: Wir fordern einen europäischen Rechtsakt zur privaten Vermittlung**

Eine große Baustelle des mobilen Arbeitens in Europa ist das Geschäftsmodell von Personalvermittlern. Die private Arbeitsvermittlung ist ein bisher weitgehend unregelter Markt. Starke Unterschiede bei Einkommen und Lebensstandards machen es möglich, dass auch ausgebildete Fachkräfte, wie Pflegefachkräfte mit falschen Versprechungen über Arbeits- und Einkommensverhältnisse in anderen Mitgliedstaaten getäuscht werden. Bei den Millionen pflegebedürftigen Menschen in Deutschland, die oft von häuslichen Betreuer\*innen (sogenannten „Live-ins“) aus Mittel- und Osteuropa betreut werden, spielen Vermittlungsagenturen eine zweifach wichtige Rolle: Formell selbstständige (in der Regel scheinselfständige) Betreuer\*innen oder abhängig beschäftigte Betreuer\*innen werden erst über eine ausländische und dann über eine zweite, in Deutschland ansässige Vermittlungsagentur an deutsche Familien vermittelt.

☞ **Lösungsmöglichkeit:** Auf dem Anwerbe- und Vermittlungsmarkt müssen Qualität, Transparenz und Koordination zwischen allen beteiligten Akteuren hergestellt werden. Arbeitskräftevermittlung darf nicht der „unsichtbaren Hand des Marktes“ überlassen werden. Die EU muss dafür sorgen, dass sich in der privaten Vermittlung keine parallelen Unterbietungssysteme der Anwerbung zulasten der Arbeitnehmer\*innen etablieren – und zwar für alle Branchen. Daher fordert der DGB einen europäischen Rechtsakt zur privaten Vermittlung und Anwerbung von Arbeitskräften, der dem Übereinkommen 181 der Internationalen Arbeitsorganisation entspricht. Dabei sollen unter anderem Standards für die Tätigkeit privater Vermittler sowie ein Verbot von Vermittlungskosten zulasten der Beschäftigten geregelt werden.

### **Eisenbahnsektor – grenzüberschreitend fahrendes Personal: Wir fordern Tarifbindung, Begrenzung der Subunternehmerkette, hohe Ausbildungsstandards, Arbeitszeitaufzeichnung und -kontrollen**

Der Fall „Henry am Zug“, in dem ungarische Angestellte durch eine komplexe Konstruktion von fünf ungarischen, niederländischen und österreichischen Personalüberlassungs- und Tochterunternehmen auf Zügen der Österreichischen Bundesbahnen arbeiteten und dafür circa die Hälfte des österreichischen Tariflohns erhielten, ist nur ein Beispiel von vielen.

☞ **Lösungsmöglichkeit:** Neben einer Tariftreueklausel bei einer öffentlichen Auftragsvergabe fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften einen Rechtsanspruch auf arbeitsrechtliche Beratung für Arbeitsmigrant\*innen und eine konsequente Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen. Es muss sichergestellt werden, dass mobile Arbeitnehmer\*innen einen schriftlichen Arbeitsvertrag in einer ihnen zugänglichen Sprache vorliegen haben, bevor sie eine Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat antreten.

Durch europäische Gesetzgebung muss die Generalunternehmerhaftung bei Subunternehmerketten sichergestellt werden. Die Subunternehmerkette muss transparent sein und sich auf maximal drei Stufen begrenzen. Hohe und verbindliche Standards bei der Ausbildung müssen für grenzüberschreitende Arbeit sichergestellt werden. Fehlende Kontrollen des grenzüberschreitend tätigen Fahrpersonals führen zur Erosion der Arbeitsbedingungen und Löhne. Deswegen fordern wir klare europaweit gültige Arbeitszeitregelungen, die auch (digital) erfasst und überwacht werden, um die bestehenden Sozial- und Arbeitsbedingungen zu kontrollieren und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten.

### **LKW-Fahrer: Wir fordern existenzsichernde Löhne durch Gewährung des höchsten national geltenden Lohns in der Logistikbranche der EU**

Der Frachtverkehr in Europa wird weiterhin durch Tariffucht und Dumpinglöhne bestimmt. Das hat sich auch durch neue EU-Gesetze nicht geändert. Vor allem osteuropäische LKW-Fahrende sind oft Monate lang in ganz Europa unterwegs. Sie werden nach Regeln ihres Heimatlandes angestellt und bezahlt, obwohl sie nie zu Hause sind. Das Herkunftsland erhält auf dieser Basis Steuern und Sozialversicherungsabgaben.

Das Lohnniveau macht die vor allem in Westeuropa Fahrenden arm, denn der Lebensunterhalt dort ist deutlich teurer. Motels oder Handwerkerunterkünfte sind schlicht unbezahlbar. Zwangsläufig campieren die Fahrenden unter unzumutbaren Verhältnissen auf überfüllten Autobahnraststätten in den LKWs bzw. Sprintern.

Nur die – meist westeuropäischen – Auftragsgeber profitieren, sie nutzen das Lohngefälle. Sie kaufen in Osteuropa günstig Transportleistung ein und unterlaufen so westeuropäische Tariflöhne. Mittelfristig werden Flächentarifverträge für LKW-Fahrende durch Tariffucht unwirksam. Deutsche Speditionen unterliegen bereits heute im Regelfall keinen Tarifvertrag mehr, da sie Arbeitgeberverbände mit Tarifbindung verlassen. Diese Praktiken haben einen akuten Fachkräftemangels in der Logistik (80.000 in Deutschland, 400.000 in Europa) mit sich gebracht, es wird vor einem Versorgungskollaps gewarnt.

☞ **Lösungsansatz „Aufwärtskonvergenz“:** Bis zur Realisierung armutsfester europäischer Mindestlöhne nach der EU-Mindestlohn-Richtlinie stellen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften folgenden Lösungsansatz zur Diskussion:

- Sofern keine besseren tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen bestehen, ist den Kraftfahrenden im europäischen grenzüberschreitenden Verkehr der höchste national geltende Mindestlohn der europäischen Logistikbranche zu zahlen, sobald sie die Grenze ihres Heimatlandes überschritten haben. Gleiches gilt für die steuerrechtliche Spesenregelung – und unabhängig vom Zielland der Tour.

- Die Europäische Fahrerkarte erfasst ab 2024 die Überquerung von Ländergrenzen. Die Heimatländer der international tätigen Kraftfahrer\*innen müssten daran interessiert sein, dass Steuern und Sozialabgaben dem höchsten europäischen Mindestlohn entsprechend abgeführt werden. Sie sollten daher zur Datenauswertung verpflichtet werden.

### **Digitale Wirtschaft – Plattformarbeit: Wir fordern adäquaten Rechtsschutz für Plattformbeschäftigte**

Mit der Digitalisierung ist ein Schattenarbeitsmarkt auf Arbeitsplattformen entstanden, der dringend faire Regeln braucht. Es ist deshalb höchste Zeit, dass ein europäischer Rechtsakt geschaffen wird, damit Arbeit auf oder über digitale Plattformen nicht länger im rechtsfreien Raum stattfindet.

☞ **Lösungsmöglichkeit:** Die Initiative der EU-Kommission für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen Plattformbeschäftigter (Dez. 2021) wird vom DGB ausdrücklich begrüßt. Der Entwurf sieht eine Stärkung der Rechte Plattformbeschäftigter und ihrer Interessvertretungen vor. Die EU-Kommission erkennt die ausgeprägte Macht- und Informationsasymmetrie zwischen Plattformbeschäftigten und Plattformbetreibern an und schlägt eine widerlegbare Vermutung vor, nach der – unter Erfüllung bestimmter Kriterien – ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis zur Plattform ausgelöst wird. Die genannten Kriterien sollten allerdings geschärft werden und insbesondere Aspekte berücksichtigen, die als Instrumente der Fremdbestimmung und Kontrolle der Erwerbstätigen eingesetzt werden (spezifische Vorgaben der Plattform in Hinblick auf Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit, die Preisgestaltung und Kontrolle der Auftragsvergabe, Disziplinierungs- und Kontrollmethoden in Gestalt von Reputations- bzw. Ratingsystemen und engmaschige Überwachung des Arbeitsprozesses). Von besonderer Bedeutung ist, dass die EU-Kommission umfangreiche Transparenzpflichten gegenüber nationalen Behörden, den Plattformbeschäftigten selbst und ihren Interessvertretungen vorschlägt. Damit erkennt die EU-Kommission die fundamentale Rolle algorithmischer Managementsysteme in der Plattformarbeit an. Dies ist ein wichtiger Schritt, um Klarheit über die Wirkungsweise algorithmischer Kontrollregime zu erlangen.

Plattformbeschäftigte sollten grundsätzlich als Arbeitnehmer\*innen gelten, wenn sie durch die Plattformen kontrolliert werden.

Dies ist Voraussetzung für adäquaten Rechtsschutz, denn bislang deklarieren viele Plattformbetreiber die Erwerbstätigen als Soloselbstständige, obwohl diese durch Algorithmen engmaschig überwacht und gesteuert werden. Mit diesem Geschäftsmodell werden Beschäftigte seit Jahren um ihren sozialen und arbeitsrechtlichen Schutz gebracht.

### **Grenzgänger\*innen**

#### **1 Infektionsschutz: Wir fordern eine harmonisierte europäische Regelung für Ersatzleistungen im Quarantänefall**

Nationale Regelungen führen dazu, dass unterschiedliche Quarantäneregelungen und Ersatzleistungen aus verschiedenen Kassen, teilweise im Rahmen der sozialen Sicherungssysteme, teilweise aus anderen Fonds, vorgesehen sind. So ist der Fall der Quarantäne-Entschädigung in Deutschland eine aus Steuermitteln bestrittene Leistung nach dem Infektionsschutzgesetz im Rahmend der Gefahrenabwehr, in Tschechien, Polen sowie Frankreich hingegen eine Leistung der Krankenversicherung. Es gibt deshalb keine Zusatz-/Ersatzleistung in Deutschland für Grenzgänger\*innen, wenn tschechische, polnische oder französische Behörden eine Quarantäne anordnen und somit der Beschäftigung in Deutschland nicht nachgegangen werden kann, die deutsche Krankenversicherung aber kein Krankengeld zahlt. Den Betroffenen bleibt im Einzelfall die Möglichkeit einer Klage, da es an einem Verbandsklagerecht für die Gewerkschaften fehlt. Weitere Probleme ergeben sich, wenn Kindertagesstätten geschlossen werden. Je nach dem, aus welchem

Mitgliedsstaat die Anordnung erfolgt, entfällt der Anspruch auf Entschädigung für erwerbstätige Eltern, die ihr Kind zu Hause betreuen müssen.

☞ **Lösungsmöglichkeit:** Eine europäische Regelung, die die Ersatzleistungen für Grenzgänger\*innen im Fall einer Quarantäne vorsieht, unabhängig davon, über welche Fonds die Ersatzleistung in den einzelnen Mitgliedstaaten ausgezahlt wird. Im deutschen Infektionsschutzgesetz (§ 55) würde dann die Möglichkeit des harmonisierenden Verordnungserlasses bestehen. Die einfachste Lösung wäre es, wenn Ersatzleistungen von dem Staat, der die Quarantäne verhängt, zu zahlen sind.

Darüber hinaus brauchen Grenzgänger\*innen einer besseren Möglichkeit der Rechtsdurchsetzung, die oft wegen fehlender Sprachkenntnisse und finanzieller Möglichkeiten auf ihre Ansprüche verzichten. Eine europäische Regelung sollte daher ein Verbandsklagerecht für Gewerkschaften vorsehen.

## **2 Kurzarbeitergeld: Wir fordern eine europäische zwischenstaatliche Verständigung für die Besteuerung von Grenzgänger\*innen**

Im bilateralen Steuerabkommen zwischen Frankreich und Deutschland ist seit dem 1.1.2016 geregelt, dass Bezüge aus der gesetzlichen Sozialversicherung nur im Ansässigkeitsstaat besteuert werden dürfen. In Deutschland sind Sozialleistungen von der Einkommenssteuer befreit. Die Berechnung der Höhe des Kurzarbeitergeldes erfolgt auf Basis der Nettoentgeltdifferenz, das Nettoentgelt wird somit pauschaliert. Nach französischem Steuerrecht werden die Sozialleistungen jedoch regelmäßig besteuert, so auch das Kurzarbeitergeld. Folglich bleibt den in Frankreich wohnenden und in Deutschland arbeitenden Beschäftigten ein geringerer Betrag ihres Kurzarbeitergeldes. Dasselbe Problem könnte sich in Zukunft auch für Leistungen bei Arbeitslosigkeit nach Revision der VO 883/2004 ergeben, wenn nach einer Beschäftigungszeit von 12 Monaten Arbeitslosengeld vom Beschäftigungsstaat nach dessen Regeln bezahlt wird.

☞ **Lösungsmöglichkeit:** Es sollte eine Verständigung zwischen allen Mitgliedstaaten dahingehend erfolgen, dass zwischenstaatliche Abkommen zur Besteuerung von Grenzgänger\*innen im Einklang mit den europarechtlichen Ansprüchen von Grenzgänger\*innen aus der gesetzlichen Sozialversicherung stehen.

## **3 Rekrutierung: Wir fordern die Entwicklung von EURES zu einer Vorzeigeagentur für die Vermittlung guter Arbeit**

Die grenzüberschreitende Rekrutierung von Arbeitskräften unterliegt dem Grundsatz „Arbeit um jeden Preis“ statt Vermittlung von guter Arbeit, die bestimmte Mindeststandards nicht unterschreitet.

☞ **Lösungsmöglichkeit:** Es bedarf eines europäischen Qualitätsrahmens für Arbeitsvermittlungsagenturen und Leiharbeitsfirmen (s. auch Pkt 1, Gesundheitsdienstleistungen – Arbeitsvermittlung). In diesem Zusammenhang sollte EURES zu einer Vorzeigeagentur für die Vermittlung guter Arbeit entwickelt werden. Die bereits erfolgte Eingliederung von EURES in die Europäische Arbeitsbehörde (ELA) sollte auch dazu genutzt werden, dass ELA die Qualität der Vermittlungstätigkeit von EURES überwacht. Die Akkreditierung von Arbeitsvermittlungsagenturen sollte auf europäischer Ebene gehoben werden.

## **4 Homeoffice: Wir fordern eine europäisch harmonisierte Regelung für Grenzgänger\*innen mit regelmäßigem Homeoffice**

„Homeoffice“ wird möglicherweise nach der Pandemie als neue Arbeitsform zunehmen und in verschiedensten Facetten ausgeführt werden. Im Gegensatz zur [in Deutschland] normierten Telearbeit fehlt es jedoch an ausreichenden

Regelungen für diese Arbeitsform. Für Grenzgänger\*innen stellt sich eine besondere Herausforderung: Abgesehen von der aktuellen Corona-bedingten Ausnahmeregelung ist die Regelung für die Sozialversicherungspflicht von Grenzgänger\*innen, die nicht nur „vorübergehend“ im Homeoffice (am Wohnort) arbeiten, zu überprüfen. Auch sind steuerrechtliche Fragestellungen in diesen Zusammenhang zu klären.

☞ Lösungsmöglichkeit: Klärung der sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Fragen für grenzüberschreitend tätigen Beschäftigte, die nicht nur „vorübergehend“ im Homeoffice (Wohnstaat) arbeiten.