



Brüssel, den 29. November 2019
(OR. en)

14340/19

SOC 760
EMPL 574

VERMERK

Absender:	Vorsitz
Empfänger:	Ausschuss der Ständigen Vertreter/Rat
Betr.:	Die Zukunft des sozialen Besitzstands der EU im Bereich Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen – Orientierungsaussprache

Die Delegationen erhalten anbei einen Orientierungsvermerk, den der Vorsitz im Hinblick auf die Erleichterung der Beratungen des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) am 10. Dezember 2019 erstellt hat.

DIE ZUKUNFT DER ARBEIT UND DES SOZIALEN BESITZSTANDS IM BEREICH BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSBEZIEHUNGEN

Wir erleben zurzeit einen raschen Wandel auf den Arbeitsmärkten und in den Arbeitsbeziehungen; die Ursachen hierfür liegen unter anderem im Klimawandel, in der Globalisierung, in der Migration und in den neuen Technologien. In der EU beginnt die neue Wahlperiode, und die neue Kommission ist im Begriff ihr Amt anzutreten. Es ist also an der Zeit, eine zukunftsorientierte Diskussion darüber zu führen, ob der soziale Besitzstand im Bereich Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen gegebenenfalls weiterentwickelt werden muss. Angesichts der Veränderungen des Arbeitsleben ist zu prüfen, ob eventuell eine Aktualisierung des geltenden Besitzstands erforderlich ist und ob es Lücken in den Rechtsvorschriften gibt. Außerdem ist es wichtig, die Umsetzung des Besitzstands zu verbessern.

Gemäß Artikel 153 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union kann die EU unter anderem Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen sowie für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer festlegen. In der europäischen Säule sozialer Rechte sind soziale Mindestrechte verankert, von denen einige bereits Teil des Besitzstands sind, während andere von der EU und ihren Mitgliedstaaten gemeinsam umgesetzt werden müssen. Mit Hilfe der Säule sozialer Rechte kann festgestellt werden, wo Handlungsbedarf besteht, um grundlegende soziale Rechte zu stärken.

Die EU hat in jüngster Zeit im Bereich der Mindestharmonisierung, wie sie in den Verträgen vorgesehen ist, große Fortschritte erzielt, indem sie beispielsweise die Richtlinie über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen angenommen hat. Trotz dieser Verbesserungen muss gewährleistet werden, dass im Zuge der raschen Veränderungen niemand auf der Strecke bleibt und der Rechtsrahmen weiterhin in ausgewogener Weise sowohl den Beschäftigten als auch den Unternehmen zugutekommt.

Die Digitalisierung, einschließlich der zunehmenden Nutzung künstlicher Intelligenz, ist eine der wesentlichen treibenden Kräfte bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze. Durch die Digitalisierung werden außerdem neue Möglichkeiten für eine flexible Gestaltung der Arbeit in Bezug auf den Arbeitsort, auch in Situationen mit grenzüberschreitender Dimension, geschaffen. In einigen Fällen ist es durch die Digitalisierung jedoch schwieriger geworden, dafür zu sorgen, dass allen Beschäftigten, auch in der Plattformwirtschaft, gute Arbeitsbedingungen geboten werden. Es besteht auch die Gefahr, dass Dienstleistungen von Scheinselbstständigen erbracht werden. Wenn technologische und digitale Entwicklungen, einschließlich KI, die Arbeitswelt verändern, muss der soziale Besitzstand weiterentwickelt werden, um soziale Rechte zu wahren.

Die gewählte Präsidentin der Europäischen Kommission, Ursula von der Leyen, hat Mindestlöhne und Beschäftigungsbedingungen in der Plattformwirtschaft als Bereiche hervorgehoben, die weitere Aufmerksamkeit erfordern. Im Zusammenhang mit den Mindestlöhnen verweist sie insbesondere auf den Wert des sozialen Dialogs zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften – also jenen Menschen, die ihren Sektor und ihre Region am besten kennen. Der soziale Dialog und Kollektivverhandlungen sind wichtige Instrumente, um Vereinbarungen über Arbeitsbedingungen zu treffen und Löhne und Gehälter festzulegen. Das Recht von auf Online-Plattformen Beschäftigten auf Kollektivverhandlungen ist ein Thema, das zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Es ist nicht nur wichtig, dass der soziale Besitzstand im Bereich Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen einen angemessenen Geltungsbereich hat, sondern es ist auch dafür zu sorgen, dass er wirksam umgesetzt wird. Die Durchsetzung hängt insbesondere davon ab, ob hinreichende Ressourcen vorhanden sind und ob die für die Überwachung der Umsetzung Verantwortlichen über ausgeprägte Fachkenntnisse verfügen. Eine Möglichkeit zur Verbesserung der Umsetzung ist der Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren zwischen den Mitgliedstaaten und in internationalen Foren wie der IAO.

Die Mobilität der Arbeitskräfte innerhalb der EU und aus Drittländern nimmt zu. Um mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schützen und ihnen Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt zu bieten, müssen die Rechtsvorschriften auf dem neuesten Stand sein. Durch Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten und mit den betreffenden Drittländern können die Arbeitsnormen und ihre Umsetzung verbessert werden, auch in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in der gesamten Lieferkette. Internationale Organisationen, unter anderem die IAO und die OECD, können ebenfalls gute Quellen für Beispiele und bewährte Verfahren sein.

Der soziale Dialog spielt eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, sowohl Unternehmen als auch Beschäftigte bei der Anpassung an den sich wandelnden Arbeitsmarkt zu unterstützen; somit ist der soziale Dialog ein entscheidender Faktor für den Erfolg bei der Umsetzung des sozialen Besitzstands. Die von der Kommission diesbezüglich festgestellten Probleme im Bereich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer¹ und der Europäischen Betriebsräte² müssen angegangen werden.

Vor diesem Hintergrund werden die Ministerinnen und Minister ersucht, sich in ihren Beiträgen vor allem mit folgenden Fragen zu befassen:

1. *Wie sollte, zusätzlich zu den von der neuen Kommission geplanten Initiativen, der soziale Besitzstand im Bereich Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen in Zukunft weiterentwickelt werden?*
2. *Wo liegen die größten Herausforderungen bei der Umsetzung des sozialen Besitzstands und wie könnte seine Durchsetzung verbessert werden?*

¹ Commission Staff Working Document, ‘Fitness check’ on EU law in the area of Information and Consultation of Workers (Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen: „Eignungstest“ des EU-Rechts im Bereich der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer); 26.7.2013, SWD(2013) 293 final.

² Bericht über die Durchführung der Richtlinie 2009/38/EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (Neufassung) durch die Mitgliedstaaten; 14.5.2018, COM(2018) 292.