



ANGENOMMENE TEXTE

P9_TA(2023)0218

Stärkung des sozialen Dialogs

Entschließung des Europäischen Parlaments vom 1. Juni 2023 zur Stärkung des sozialen Dialogs (2023/2536(RSP))

Das Europäische Parlament,

- unter Hinweis auf Artikel 3 Absatz 3 des Vertrags über die Europäische Union (EUV),
- gestützt auf die Artikel 9, 151, 152, 153, 154 und 155 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV),
- unter Hinweis auf die Artikel 12, 15, 16, 21, 23, 27, 28, 30, 31 und 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 4. März 2021 mit dem Titel „Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte“ (COM(2021)0102),
- unter Hinweis auf die Europäische Sozialcharta,
- unter Hinweis auf die Erklärung von Porto für soziales Engagement vom 7. Mai 2021 und die Erklärung von Porto vom 8. Mai 2021,
- unter Hinweis auf das Übereinkommen Nr. 98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) sowie das IAO-Übereinkommen Nr. 135 über den Schutz und die Erleichterungen, die den Arbeitnehmervertretern im Unternehmen zu gewähren sind (Übereinkommen über Arbeitnehmervertreter), das IAO-Übereinkommen Nr. 154 über Kollektivverhandlungen, das IAO-Übereinkommen Nr. 155 über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, das IAO-Übereinkommen Nr. 187 über einen Förderrahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und das IAO-Übereinkommen Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt,
- unter Hinweis auf das Europäische Semester, das auf der Grundlage der Artikel 121 und 148 AEUV den Rahmen der EU für die Koordinierung und Überwachung der Wirtschafts- und Sozialpolitik darstellt,
- unter Hinweis auf die Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner über die Digitalisierung,

- unter Hinweis auf die Autonome Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner über aktives Altern und einen generationenübergreifenden Ansatz,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen¹,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen²,
- unter Hinweis auf die Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union³,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Mai 2009 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen;⁴ (Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats),
- unter Hinweis auf die Verordnung (EU) 2021/1057 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Juni 2021 zur Einrichtung des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) und zur Aufhebung der Verordnung (EU) Nr. 1296/2013⁵,
- unter Hinweis auf die Richtlinie (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union⁶ (Richtlinie über angemessene Mindestlöhne),
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 16. Dezember 2021 mit dem Titel „Demokratie am Arbeitsplatz: europäischer Rahmen für die Mitbestimmungsrechte von Arbeitnehmern und Überarbeitung der Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats“⁷,
- unter Hinweis auf seine legislative Entschließung vom 2. Februar 2023 mit Empfehlungen an die Kommission zur Überarbeitung der Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats⁸,
- unter Hinweis auf den Vorschlag der Kommission für eine Empfehlung des Rates zur Stärkung des sozialen Dialogs in der Europäischen Union (COM/2023/0038 final),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 25. Januar 2023 mit dem Titel „Stärkung des sozialen Dialogs in der Europäischen Union – Mobilisierung seines

¹ ABl. L 82 vom 22.3.2001, S. 16.

² ABl. L 225 vom 12.8.1998, S. 16.

³ ABl. L 186 vom 11.7.2019, S. 105.

⁴ ABl. L 122 vom 16.5.2009, S. 28.

⁵ ABl. L 231 vom 30.6.2021, S. 21.

⁶ ABl. L 275 vom 25.10.2022, S. 33.

⁷ ABl. C 251 vom 30.6.2022, S. 104.

⁸ Angenommene Texte, P9_TA(2023)0028.

vollen Potenzials zur Gestaltung gerechter Übergänge“ (COM(2023)0040),

- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 13. Dezember 2013 über einen Qualitätsrahmen der EU für die Antizipation von Veränderungen und Umstrukturierungen (COM(2013)0882),
 - unter Hinweis auf seine Entschließung vom 19. Januar 2017 zu einer europäischen Säule sozialer Rechte¹,
 - unter Hinweis auf seine Entschließung vom 17. Dezember 2020 zu einem starken sozialen Europa für gerechte Übergänge²,
 - unter Hinweis auf die Entscheidung 2022/2296/EU des Rates vom 21. November 2022 über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten³,
 - unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 4. März 2021 mit dem Titel „Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte“ (COM(2021)0102),
 - unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 29. September 2022 über Leitlinien für die Anwendung des Wettbewerbsrechts der Union auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen (K(2022)6846),
 - unter Hinweis auf die Anfragen an den Rat und die Kommission zur Stärkung des sozialen Dialogs (O-000019/2023 – B9-0020/2023 und O-00020/2023 – B9-0021/2023),
 - gestützt auf Artikel 136 Absatz 5 und Artikel 132 Absatz 2 seiner Geschäftsordnung,
 - unter Hinweis auf den Entschließungsantrag des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten,
- A. in der Erwägung, dass das Recht der Arbeitnehmer auf Kollektivverhandlungen, Kollektivverträge, Vereinigungsfreiheit und kollektive Maßnahmen Grundrechte in einer Demokratie sind;
- B. in der Erwägung, dass Sozialpartnerschaft und Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Vertretern der Arbeitgeber auf Unternehmens-, sektoraler, nationaler und Unionsebene Schlüsselaspekte des europäischen Sozialmodells sind, dessen gemeinsames Vermächtnis des sozialen Dialogs, der Arbeitnehmerbeteiligung, der Tarifverhandlungen, der Vertretung im Bereich Gesundheit und Sicherheit und des dreigliedrigen Systems Baustein einer vielfältigen und wirtschaftlich, sozial und ökologisch nachhaltigen Zukunft ist, die zu einem besseren und inklusiveren Wachstum in der EU beitragen wird;
- C. in der Erwägung, dass es den Sozialpartnern durch Tarifverhandlungen ermöglicht wird, beispielsweise die Arbeitsbedingungen flexibel und zielgerichtet anzupassen; in der Erwägung, dass die Tarifverhandlungsregelungen im Allgemeinen auf einem komplexen Regelwerk und einer komplexen Praxis beruhen, in den nationalen Rechtssystemen verankert sind und sich häufig auf langjährige Traditionen der

¹ ABl. C 242 vom 10.7.2018, S. 24.

² ABl. C 445 vom 29.10.2021, S. 75.

³ ABl. L 304 vom 24.11.2022, S. 67.

Sozialpartner gründen;

- D. in der Erwägung, dass ein gut funktionierender sozialer Dialog zwischen autonomen Sozialpartnern von entscheidender Bedeutung ist, um ausgewogene Lösungen für die Herausforderungen von heute und morgen zu finden, indem er so an die Veränderungen in der Arbeitswelt angepasst wird, dass sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber davon profitieren; wie es sich unter anderem an den bestehenden Rahmenvereinbarungen zwischen den europäischen Sozialpartnern über aktives Altern und über die Digitalisierung sowie an den laufenden Verhandlungen über Telearbeit und das Recht auf Nichterreichbarkeit zeigt; in der Erwägung, dass sich der soziale Dialog auch in Zeiten unerwarteter Krisen als notwendig erwiesen hat, wie etwa bei der Anpassung der Arbeitsbedingungen während der Pandemie; in der Erwägung, dass dem sozialen Dialog eine wichtige Funktion zukommt, Arbeitnehmer im Übergang in eine neue Beschäftigung bei der Antizipierung ihres Qualifikationsbedarfs durch die Bewältigung des Strukturwandels und Stärkung der Widerstandsfähigkeit der Mitgliedstaaten aktiv zu unterstützen; in der Erwägung, dass der Erfolg des sozialen Dialogs in hohem Maße von der Fähigkeit der Sozialpartner abhängt, frei auf der Grundlage eines komplexen Regelwerks und einer komplexen Praxis zu verhandeln, die häufig in den nationalen Rechtssystemen und -traditionen verankert sind; in der Erwägung, dass sich die nationalen und europäischen Gesetzgeber darauf verlassen müssen, dass die Sozialpartner in der Lage sind, auf gute Arbeitsbedingungen auf dem Arbeitsmarkt hinzuwirken, wobei die Sozialpartner diese Verantwortung auch zum Nutzen der Gesellschaft als Ganzes ernst nehmen und Kompromisse finden müssen, die ihren jeweiligen Interessen entsprechen;
- E. in der Erwägung, dass Tarifverhandlungsregelungen, in denen unabhängige Sozialpartner das Recht haben, Tarifabkommen autonom auszuhandeln und abzuschließen, zur langfristigen Abschätzbarkeit auf dem Arbeitsmarkt beitragen; in der Erwägung, dass eine Voraussetzung für solche gut funktionierenden Tarifverhandlungsregelungen darin besteht, dass die nationalen und europäischen Gesetzgeber darauf vertrauen, dass die Sozialpartner in der Lage sind, Verantwortung für gute Arbeitsbedingungen auf dem Arbeitsmarkt zu übernehmen und die Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern auszugleichen;
- F. in der Erwägung, dass die Tarifautonomie auf sektoraler und branchenübergreifender Ebene in einigen Mitgliedstaaten nach der Finanzkrise von 2008 unter Druck geraten ist; in der Erwägung, dass der Anteil der Arbeitnehmer, für die Tarifverträge gelten, in den letzten 30 Jahren in den meisten Mitgliedstaaten erheblich zurückgegangen ist, wobei Schätzungen zufolge die durchschnittliche Abdeckung aufgrund von verschiedenen Faktoren – unter anderem infolge des Rückgangs der Mitgliedschaft in Gewerkschaften, regulatorischer Veränderungen bei Tarifverhandlungsverfahren und -prozessen¹, insbesondere im Hinblick auf die Dezentralisierung von Tarifverträgen, der wachsenden Bedeutung unternehmensbasierter Verhandlungsprozesse und der Zunahme von prekären Beschäftigungsverhältnissen und Scheinselbstständigkeit – in der EU von rund 66 % im Jahr 2000 auf etwa 56 % im Jahr 2018² zurückgegangen ist; in der

¹ Rodriguez Contreras, Ricardo; Molina, Oscar, Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining (Mit der Zeit gehen: Neue Verfahren und Bestimmungen bei Tarifverhandlungen), Eurofound Publications, August 2022.

² Visser, Jelle, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, Version 6.1, November 2019.

Erwägung, dass es wichtig ist, zur Kenntnis zu nehmen, dass die Lage in den einzelnen Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich ist; in der Erwägung, dass die tarifvertragliche Abdeckung in den meisten Mitgliedstaaten für Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen und für Arbeitnehmer, die in größeren Unternehmen arbeiten, tendenziell höher ist; in der Erwägung, dass die tarifvertragliche Abdeckung in den Ländern, in denen sektorale Vereinbarungen bestehen und diese häufig auf nicht abgedeckte Betriebe oder Arbeitnehmer ausgedehnt werden, wesentlich höher ist;

- G. in der Erwägung, dass die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitnehmer unter 30 Jahren einer Gewerkschaft¹ beitreten, im Vergleich zu älteren Arbeitnehmern nur halb so hoch ist, während sie gleichzeitig Tarifverhandlungen stark unterstützen und ein hohes Maß an Vertrauen in Gewerkschaften haben;
- H. in der Erwägung, dass europäische Arbeitnehmer und Arbeitgeber derzeit vor großen Herausforderungen stehen, die sich aus den Folgen seit langem bestehender sozialer und umweltbezogener Herausforderungen ergeben, wie Armut, sozialer Ausgrenzung, sozialer Krisen, Notstände in den Bereichen Klima und biologische Vielfalt sowie Ungleichheit, die weiter zunehmen und bewältigt werden müssen; in der Erwägung, dass sich diese Probleme und diese zunehmende Ungleichheit durch die Pandemie und seit dem 24. Februar 2022 durch den russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine und die auf ihn folgende Energie- und Lebenshaltungskostenkrise sowie die Inflation noch verschärft haben; in der Erwägung, dass diese Ereignisse gezeigt haben, dass eine breitere und stärkere Beteiligung der Sozialpartner dringend erforderlich ist, um die Chancen des nachhaltigen und fairen grünen und digitalen Wandels zu nutzen und dass durch sie gezeigt wird, dass niemand zurückgelassen werden darf; in der Erwägung, dass die Sozialpartner während der Pandemie laut der Eurofound-Datenbank EU PolicyWatch an fast der Hälfte der auf nationaler und/oder europäischer Ebene erfassten politischen Maßnahmen beteiligt waren, während diese Beteiligung im Jahr 2022 etwas zurückging, als weitere politische Maßnahmen im Zusammenhang mit der Lebenshaltungskostenkrise erfasst wurden;
- I. in der Erwägung, dass Maßnahmen zur Achtung und Förderung von Kollektivverhandlungen und Kollektivverträgen einen wichtigen Weg darstellen können, um dem erheblichen Anstieg der Lebenshaltungskosten zu begegnen und die dringend notwendige allgemeine und reale Erhöhung aller Löhne zu fördern;
- J. in der Erwägung, dass der Demokratie am Arbeitsplatz eine Schlüsselrolle bei der Stärkung der Menschenrechte am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft zukommt, und zwar insbesondere, wenn Arbeitnehmervertreter, einschließlich Gewerkschaften, aktiv in die Due-Diligence-Prozesse von Unternehmen einbezogen werden; in der Erwägung, dass die Einbeziehung der Mitarbeiter auf angemessener Ebene zu einer nachhaltigen Unternehmensführung und -kontrolle beiträgt; in der Erwägung, dass die Beteiligung der Sozialpartner ein wichtiger Bestandteil der EU-Initiativen dafür ist, eine nachhaltige und demokratische Unternehmensführung und eine sorgfältige Prüfung tatsächlicher und potenzieller Menschenrechtsverletzungen sicherzustellen, auch in Bezug auf die Arbeit und negative Umweltauswirkungen, und sie auch ein wichtiger Bestandteil der EU-Initiativen zur Verringerung illegaler Praktiken, wie der Ausbeutung von

¹ Europäische Kommission, „*Employment and Social Developments in Europe – Young Europeans: employment and social challenges ahead*“ (Jahresbericht über die Beschäftigungs- und Sozialentwicklung in Europa: Junge Europäer, Beschäftigung und künftige soziale Herausforderungen); Jahresbericht 2022.

Arbeitskräften und des unlauteren Wettbewerbs im Binnenmarkt ist;

- K. in der Erwägung, dass die Demokratie am Arbeitsplatz über die formelle Teilnahme von Gewerkschaftsstrukturen an sogenannten sozialen Konzertierungssitzungen oder die einfache Anhörung dieser Strukturen hinausgeht; in der Erwägung, dass die Förderung der Demokratie am Arbeitsplatz den Schutz und die Wahrung verschiedener Rechte und Grundsätze erfordert, darunter das Recht auf Organisation, kollektive Maßnahmen und Tarifverhandlungen, Gewerkschaftsrechte, das Streikrecht sowie die Grundsätze des Verbots ungerechtfertigter Entlassungen und des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit;
- L. in der Erwägung, dass der Grundsatz Nr. 8 der europäischen Säule sozialer Rechte vorsieht, dass die Sozialpartner bei der Gestaltung und Umsetzung der Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik entsprechend den nationalen Gepflogenheiten angehört werden sollten; in der Erwägung, dass die Sozialpartner außerdem darin bestärkt werden, Tarifverträge über sie betreffende Fragen auszuhandeln und zu schließen, und zwar unter uneingeschränkter Wahrung ihrer Autonomie und des Rechts auf Arbeitskampfmaßnahmen; in der Erwägung, dass Arbeitnehmern oder ihren Vertretern das Recht auf rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung in für sie relevanten Fragen zusteht, und zwar insbesondere beim Übergang, der Umstrukturierung und der Fusion von Unternehmen und bei Massenentlassungen; in der Erwägung, dass in der Erklärung von Porto für soziales Engagement alle einschlägigen Akteure aufgefordert wurden, den autonomen sozialen Dialog als strukturierende Komponente des europäischen Sozialmodells zu fördern und ihn auf europäischer, nationaler, regionaler, sektoraler und Unternehmensebene zu stärken, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf der Sicherstellung günstiger Rahmenbedingungen für Tarifverhandlungen innerhalb der in den Mitgliedstaaten bestehenden verschiedenen Modelle liegen sollte;
- M. in der Erwägung, dass die Verordnung über die Aufbau- und Resilienzfazilität (RRF)¹ eine Verpflichtung für die Mitgliedstaaten enthält, die Sozialpartner bei der Ausarbeitung ihrer nationalen Konjunkturbelebungs- und Krisenbewältigungspläne zu Rate zu ziehen, und zwar in einer großen Anzahl verschiedener Situationen; in der Erwägung, dass die Qualität und Intensität ihres Engagements jedoch uneinheitlich und in einer relativ großen Zahl von Ländern eher schwach ist; in der Erwägung, dass im Überprüfungsbericht der Kommission über die Aufbau- und Resilienzfazilität festgestellt wird, dass der Erfolg der Aufbau- und Resilienzfazilität von der engen Einbeziehung der Sozialpartner, der Organisationen der Zivilgesellschaft, der lokalen und regionalen Gebietskörperschaften und anderer Interessenträger abhängt;
- N. in der Erwägung, dass einige Mitgliedstaaten günstige Rahmenbedingungen für den sozialen Dialog bieten, während der soziale Dialog in einigen anderen Mitgliedstaaten aus Gründen wie ineffizienten Konsultationsverfahren, mangelnden Kapazitäten und strengen Vertretungskriterien sowie eingeschränkter Freiheit der Sozialpartner, mittels Tarifverhandlungen autonom zu verhandeln und Kompromisslösungen zu finden, unter Druck steht; in der Erwägung, dass die Mitgliedstaaten gemäß Artikel 9 der ESF+-Verordnung dafür sorgen müssen, dass die Sozialpartner in sinnvoller Weise an der Durchführung von Beschäftigungs- und Bildungsmaßnahmen und an Maßnahmen zur sozialen Eingliederung beteiligt werden, die im Rahmen der ESF+-Komponente mit geteilter Mittelverwaltung unterstützt werden; in der Erwägung, dass die

¹ Verordnung (EU) 2021/241 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Februar 2021 zur Einrichtung der Aufbau- und Resilienzfazilität (ABl. L 57 vom 18.2.2021, S. 17).

Mitgliedstaaten einen angemessenen Betrag an ESF+-Ressourcen für den Aufbau von Kapazitäten der Sozialpartner unter anderem in Form von Schulungs- und Vernetzungsmaßnahmen und Maßnahmen zur Stärkung des sozialen Dialogs sowie für gemeinsame Maßnahmen der Sozialpartner bereitstellen müssen. Sofern sie diesbezügliche länderspezifische Empfehlungen erhalten haben, sollte dieser mindestens 0,25 % betragen;

- O. in der Erwägung, dass mit Tarifverhandlungen alle Verhandlungen gemäß dem nationalen Recht und im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten des jeweiligen Mitgliedstaats zwischen einem Arbeitgeber, einer Gruppe von Arbeitgebern oder einer oder mehreren Arbeitgeberorganisationen einerseits und einer oder mehreren Gewerkschaften andererseits zur Festlegung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemeint sind; in der Erwägung, dass unter einer Gewerkschaft eine Gruppe von Arbeitnehmern zu verstehen ist, die gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten gegründet wurde, um die Interessen der Arbeitnehmer zu fördern und zu schützen; in der Erwägung, dass eine Arbeitgeberorganisation eine Organisation ist, der einzelne Arbeitgeber, andere Arbeitgeberverbände oder beides angehören und die gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten gegründet wurde, um die Interessen ihrer Mitglieder zu fördern und zu schützen;
- P. in der Erwägung, dass Arbeitnehmervertreter im Einklang mit dem Übereinkommen über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb, das von 24 Mitgliedstaaten ratifiziert wurde, Personen sein können, die i) nach den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten als solche anerkannt sind, unabhängig davon, ob es sich um Gewerkschaftsvertreter handelt, d. h. Vertreter, die von Gewerkschaften oder von Mitgliedern solcher Gewerkschaften benannt oder gewählt werden, oder ii) gewählte Vertreter sind, nämlich Vertreter, die von den Arbeitnehmern des Unternehmens im Einklang mit den einschlägigen Bestimmungen der nationalen Rechtsvorschriften oder von Tarifverträgen frei gewählt werden und zu deren Funktionen keine Tätigkeiten gehören, die in dem betreffenden Land als ausschließliches Vorrecht von Gewerkschaften anerkannt sind; in der Erwägung, dass in Fällen, in denen sowohl Gewerkschaftsvertreter als auch gewählte Vertreter in ein und demselben Unternehmen vertreten sind, gewählte Vertreter nicht dazu herangezogen werden sollten, die Position der betreffenden Gewerkschaften oder ihrer Vertreter insbesondere in Bezug auf Tarifverhandlungen, die das Vorrecht der Gewerkschaft sind, zu untergraben;
- Q. in der Erwägung, dass die grundlegenden Voraussetzungen für einen gut funktionierenden sozialen Dialog in Folgendem bestehen: i) dem Vorhandensein starker, unabhängiger Gewerkschaften und technischer Kapazitäten in den Arbeitgeberorganisationen; ii) technischen Kapazitäten für die Sozialpartner; iii) dem Zugang zu relevanten und zeitnahen Informationen für die Teilnahme am sozialen Dialog; iv) einer Verpflichtung aller Parteien, sich konstruktiv und im guten Glauben im sozialen Dialog zu engagieren, wozu auch die Einbeziehung der Sozialpartner in die Ermittlung relevanter Themen, die Sammlung von Fakten, den Austausch von Informationen, die Prüfung von Optionen und die Entwicklung bevorzugter Lösungen gehört; v) der Achtung der Grundrechte der Vereinigungsfreiheit und der Tarifverhandlungen; vi) angemessener institutioneller Unterstützung; vii) der Achtung der Autonomie der Sozialpartner und der Schaffung von Möglichkeiten für Sozialpartner, autonom und ohne ungebührliche politische Einmischung Tarifverträge auszuhandeln und zu schließen; viii) der Anpassung an das digitale Zeitalter und

Förderung von Tarifverhandlungen in der neuen Arbeitswelt; und ix) einem angemessenen Schutz der an einem solchen Prozess beteiligten Gewerkschafts- und Arbeitnehmervertreter vor gewerkschaftsfeindlicher Diskriminierung;

- R. in der Erwägung, dass starke Tarifverhandlungen, insbesondere auf sektoraler oder branchenübergreifender Ebene, dazu beitragen, hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen und zu erhalten und sich positiv auf die Löhne auswirken; in der Erwägung, dass Gewerkschaften, die Arbeitnehmervertretung und -beteiligung sowie die tarifvertragliche Abdeckung für die Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte von wesentlicher Bedeutung sind; in der Erwägung, dass Aktivitäten, Maßnahmen und bessere Rechtsvorschriften zum Schutz von Gewerkschaftsrechten erforderlich sind, um für eine ausgeglichene Verhandlungsposition von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu sorgen, was durch eine Stärkung der Demokratie am Arbeitsplatz erreicht werden kann;
- S. in der Erwägung, dass die IAO im Jahr 1919 in der festen Überzeugung gegründet wurde, dass universeller Frieden nur auf der Grundlage sozialer Gerechtigkeit zu erreichen sei¹; in der Erwägung, dass der soziale Dialog, Tarifverhandlungen und die Arbeitnehmervertretung zentrale Werte und Rechte der IAO sind und in zahlreichen Übereinkommen und Empfehlungen der IAO verankert sind; in der Erwägung, dass der Europarat auch Demokratie am Arbeitsplatz zu seinen Grundwerten gemäß der Europäischen Menschenrechtskonvention und der Europäischen Sozialcharta zählt;
- T. in der Erwägung, dass in den Leitlinien der IAO für einen gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle gefordert wird, die Aufnahme spezifischer Umweltbestimmungen durch Tarifverhandlungen und Tarifverträge auf allen Ebenen zu fördern;
- U. in der Erwägung, dass der Rat in seinen Schlussfolgerungen vom 24. Oktober 2019 mit dem Titel „Die Zukunft der Arbeit: Die Europäische Union unterstützt die Erklärung zum hundertjährigen Jubiläum der IAO“ die Mitgliedstaaten dazu anhielt, ihre Bemühungen um die Ratifizierung und wirksame Umsetzung der IAO-Übereinkommen fortzusetzen; in der Erwägung, dass der Rat die Mitgliedstaaten und die Kommission ferner aufgefordert hat, den sozialen Dialog auf allen Ebenen, einschließlich der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit, zu verbessern, um die aktive Beteiligung der Sozialpartner an der Gestaltung der Zukunft der Arbeit und der Verwirklichung von sozialer Gerechtigkeit und gemeinsamem Wohlstand sicherzustellen;
- V. in der Erwägung, dass der soziale Dialog und Tarifverhandlungen wichtige Instrumente für Arbeitgeber und Gewerkschaften sind, um gerechte Löhne und gute Arbeitsbedingungen einzuführen und zu erhalten sowie das Gefälle beim Ruhegehalt und die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern zu schließen; in der Erwägung, dass starke Tarifverhandlungsregelungen die Widerstandsfähigkeit der Mitgliedstaaten in Zeiten der Wirtschaftskrise erhöhen; in der Erwägung, dass Gesellschaften mit starken Tarifverhandlungsregelungen meist über wettbewerbsfähigere und resilientere Volkswirtschaften verfügen sowie wohlhabender sind und die in diesen Gesellschaften lebenden Menschen gleichberechtigter; in der Erwägung, dass das Recht auf Tarifverhandlungen alle Arbeitnehmer in Europa betrifft und auch grundlegende Auswirkungen auf die Demokratie und die Rechtsstaatlichkeit sowie die Achtung der grundlegenden sozialen Rechte haben kann; in der Erwägung, dass Tarifverhandlungen ein europäisches Grundrecht sind und dass die Organe der EU gemäß Artikel 28 der

¹ Vgl. Verfassung der IAO von 1919 und Erklärung der IAO von Philadelphia von 1944.

Charta der Grundrechte verpflichtet sind, dieses Recht zu achten; in der Erwägung, dass in diesem Zusammenhang Maßnahmen, bei denen die Tarifverhandlungen und die Position der Arbeitnehmer in den Systemen der Lohnfestsetzung gewahrt, gefördert und gestärkt werden, eine entscheidende Rolle beim Erreichen besserer Arbeitsbedingungen spielen und damit für bessere Lebensbedingungen gesorgt ist;

- W. in der Erwägung, dass die informelle Wirtschaft durch einen hohen Anteil unsichtbarer und am stärksten gefährdeter Gruppen von Arbeitnehmern gekennzeichnet ist; in der Erwägung, dass durch die COVID-19-Pandemie eine wachsende Zahl von Arbeitnehmern, insbesondere Frauen, genötigt waren, in die Schattenwirtschaft einzutreten, wodurch sich bereits bestehende Anfälligkeiten verschärft haben; in der Erwägung, dass die Sektoren, die in der informellen Wirtschaft in der EU am stärksten vertreten sind, d. h. Gesundheit, Pflege, Sozialarbeit und Landwirtschaft, gleichzeitig für das Funktionieren unserer Gesellschaften von entscheidender Bedeutung sind;
- X. in der Erwägung, dass der soziale Dialog sowohl die Demokratie als auch die Zivilgesellschaft stärkt und durch ihn das Subsidiaritätsprinzip zur Anwendung kommt, wonach Regeln in engem Zusammenhang mit denjenigen festgelegt werden, die sie betreffen und sich auf sie auswirken;
- Y. in der Erwägung, dass die Union gemäß Artikel 152 AEUV „den sozialen Dialog [fördert] und [...] dabei die Autonomie der Sozialpartner [achtet]“; in der Erwägung, dass die Kommission mit dem Beschluss 98/500/EG¹ der Kommission Ausschüsse für den sektoralen Dialog eingerichtet hat, um in allen Branchen den Dialog zwischen den Sozialpartnern auf EU-Ebene zu fördern, und genaue Bestimmungen über die Einsetzung, Vertretung und Arbeitsweise neuer sektoraler Ausschüsse festgelegt hat, die als zentrale Gremien für Konsultationen, gemeinsame Initiativen und Verhandlungen dienen sollen und die zum Abschluss von Abkommen sowie deren anschließende Umsetzung in Unionsrecht durch Richtlinien führen können, wenn die Sozialpartner dies fordern; in der Erwägung, dass die Kommission in ihrer Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen über die Funktionsweise und das Potenzial des europäischen sektoralen sozialen Dialogs² anerkannt hat, dass diese Ausschüsse zur Verbesserung der europäischen Beschäftigungs- und Sozialpolitik sowie der Arbeitsbedingungen in Europa und zur Konzipierung geeigneter industriepolitischer Maßnahmen beigetragen haben; in der Erwägung, dass die Kommission zu dem Schluss gekommen ist, dass ein direkter Zusammenhang zwischen der Wirksamkeit des nationalen sozialen Dialogs und der Wirksamkeit auf europäischer Ebene besteht und dass es eine wechselseitige Beeinflussung gibt;
- Z. in der Erwägung, dass die Kommission gemäß Artikel 154 AEUV für die Förderung und Erleichterung des europäischen sozialen Dialogs verantwortlich ist; in der Erwägung, dass die europäischen sektoralen Sozialpartner und ihre nationalen Partnerorganisationen weiterhin Unterstützung in Bezug auf Verwaltungskapazitäten, Rechtsberatung und -vertretung sowie EU-Mittel für gemeinsame Aktivitäten durch

¹ Beschluss der Kommission 98/500/EG vom 20. Mai 1998 über die Einsetzung von Ausschüssen für den sektoralen Dialog zur Förderung des Dialogs zwischen den Sozialpartnern auf europäischer Ebene (ABl. L 225 vom 12.8.1998, S. 27).

² Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen vom 22. Juli 2010 über die Funktionsweise und das Potenzial des sektoralen sozialen Dialogs auf europäischer Ebene (SEC(2010)0964).

europäische Projekte und Initiativen zum Kapazitätsaufbau erhalten sollten;

- AA. in der Erwägung, dass die zunehmende Digitalisierung des Arbeitsmarkts und neue Arbeitsformen eine ernsthafte Herausforderung für die Vertretung schutzbedürftiger Arbeitnehmer darstellen und das europäische Sozialmodell gefährden könnten; in der Erwägung, dass Arbeitnehmer, die in atypischen oder neuen Beschäftigungsformen tätig sind, möglicherweise unter mangelnder Vertretung leiden; in der Erwägung, dass es das Aufkommen neuer Beschäftigungsformen für Gewerkschaften schwieriger macht, neue Mitglieder anzuwerben; in der Erwägung, dass die Kommission kürzlich neue Leitlinien zur Anwendung des EU-Wettbewerbsrechts auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbständigen angenommen hat, durch die die dringend benötigte Klarheit geschaffen wird, dass bestimmte Selbstständige gemeinsam verhandeln können, um ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern, ohne gegen die Wettbewerbsregeln der EU zu verstoßen; in der Erwägung, dass das Recht auf Sammelklagen und Tarifverhandlungen klargestellt und auf Solo-Selbständige ausgeweitet wurde; in der Erwägung, dass die Sozialpartner sicherstellen sollten, dass sie für alle Arten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern mit unterschiedlichen Arbeitsverträgen und Status in allen Sektoren – wie z. B. Solo-Selbstständige oder Wanderarbeitnehmer, auch aus Nicht-EU-Ländern – offen bleiben und Bedingungen bieten, durch die sie Arbeitnehmer und Arbeitgeber anziehen können; in der Erwägung, dass mit diesem Ansatz unbedingt für Inklusion und Vielfalt bei der Zusammensetzung und Führung der Sozialpartner gesorgt werden muss, in Anerkennung der Tatsache, dass die heutige Arbeitswelt globalisiert und interkulturell ist;
- AB. in der Erwägung, dass es sich bei den Arbeitnehmern in der Pflegewirtschaft überwiegend um Frauen und Personen mit Migrationshintergrund handelt, deren Arbeitsbedingungen und mangelnde Vertretung sie prekären und unsicheren Arbeitsplätzen aussetzen;
1. betont, dass der soziale Dialog einschließlich Tarifverhandlungen ein wesentliches und nutzbringendes Instrument für eine gut funktionierende soziale Marktwirtschaft – eines der Ziele des EUV – ist, welches die wirtschaftliche und soziale Widerstandsfähigkeit, die Wettbewerbsfähigkeit, die Stabilität, sowie ein nachhaltiges und integratives Wachstum und Entwicklung fördert; hebt hervor, dass der soziale Dialog darüber hinaus ein entscheidender Aspekt der Demokratie bei der Gestaltung und Umsetzung von politischen Maßnahmen und Rechtsvorschriften ist, mit Auswirkungen auf die darin vertretenen Personen, nämlich Arbeitnehmer und Arbeitgeber; weist erneut darauf hin, dass der soziale Dialog nach Maßgabe der Verträge, in denen die Autonomie der Sozialpartner und die in einigen Mitgliedstaaten bestehenden Selbstregulierungssysteme ausdrücklich geschützt werden, erhalten werden muss, damit sich die Sozialpartner autonom regulieren können, wodurch eine vollständige Legitimität und deutliche Fortschritte bei der tarifvertraglichen Abdeckung sichergestellt werden; begrüßt die Mitteilung der Kommission und den Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur Stärkung des sozialen Dialogs in der EU; betont, dass der soziale Dialog auf nationaler Ebene und auf Unionsebene weiter verbessert werden muss und dass weitere Anstrengungen erforderlich sind, um die tarifvertragliche Abdeckung zu fördern und zu verhindern, dass die Zahl der Mitglieder und die Organisationsdichte der Sozialpartner zurückgehen und dass sichergestellt werden muss, dass die Arbeitsplätze gut an die Veränderungen in der Arbeitswelt angepasst werden, um hochwertige Arbeitsplätze zu erhalten; betont jedoch, dass weitere Anstrengungen zur Schaffung von nachhaltigen Lösungen für die Organisation und Finanzierung der Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog erforderlich sind; fordert die Kommission auf, ihre logistische

Unterstützung für die Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog beizubehalten und ihre finanzielle, juristische und technische Unterstützung zu verstärken; fordert die Kommission auf, den sektoralen sozialen Dialog weiterhin zu unterstützen und sorgfältig zu überwachen, um die Abstimmung zwischen den Ausschüssen sicherzustellen und dafür zu sorgen, dass der soziale Dialog einen wesentlichen Beitrag zur EU-Politik leisten kann; fordert die Kommission nachdrücklich auf, dafür zu sorgen, dass neue Vorschläge die Autonomie der Sozialpartner in vollem Umfang achten und negative Auswirkungen auf den europäischen sektoralen sozialen Dialog verhindert werden; weist erneut darauf hin, dass die Finanzkrise und die Pandemie gezeigt haben, dass Länder mit einem soliden Rahmen für den sozialen Dialog und einer hohen tarifvertraglichen Deckungsrate tendenziell wettbewerbsfähigere, integrativere und widerstandsfähigere Volkswirtschaften haben, da die Sozialpartner eine wichtige Rolle bei der Bewältigung der Krisen und der Abschwächung ihrer negativen wirtschaftlichen und sozialen Folgen gespielt haben;

2. fordert die Kommission nachdrücklich auf, die Umsetzung der Empfehlung auf nationaler Ebene und auf Unionsebene gemeinsam mit den Mitgliedstaaten und den einschlägigen Sozialpartnern zu fördern und zu überwachen; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, dafür zu sorgen, dass es diese Überwachung den Sozialpartnern unter anderem ermöglicht, Sachverhalte zu ermitteln, bei denen sie ausgeschlossen waren oder in denen sie unzureichend in Konsultationen auf nationaler Ebene zur Politik der Union und des Mitgliedstaats einbezogen waren, einschließlich des Zugangs zur Justiz und des Rechts auf Rechtsbehelfe; fordert die Kommission auf, sicherzustellen, dass die Verpflichtung zur Anhörung der Sozialpartner eingehalten wird, sofern dies in den EU-Rechtsvorschriften vorgesehen ist, und dabei auch Durchsetzungsinstrumente wie Vertragsverletzungsverfahren zu berücksichtigen; betont, dass bei jeder Art der Überwachung auch die Freiheit und die Fähigkeit der Sozialpartner zu konstruktiven Verhandlungen auf eine Weise gewahrt werden muss, die allen Parteien zugute kommt, wobei die Verhandlungen in einem Zweier- oder Dreierdialog geführt werden; regt an, dass die EU PolicyWatch-Datenbank von Eurofound – als ein einzigartiges unionsweites Instrument zur Erfassung der Beteiligung der Sozialpartner an der nationalen Politikgestaltung – in diesem Zusammenhang ein nützliches Instrument sein könnte;
3. ist der Ansicht, dass die Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit und das Recht der Arbeitnehmer, sich zu organisieren, wie dies in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankert ist, sowie das Recht, von Gewerkschaften vertreten zu werden und gemeinsam Reformen an ihren Arbeitsplätzen zu fordern, grundlegende Aspekte des europäischen Projekts und Kernprinzipien des europäischen Sozialmodells sind, die von den Organen, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union, den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern gestärkt und rechtlich abgesichert wurden; betont darüber hinaus, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber nach Unionsrecht und einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten das Recht haben, auf geeigneter Ebene Tarifverträge auszuhandeln und zu schließen;
4. unterstreicht, dass jede Unionsbürgerin und jeder Unionsbürger die Freiheit hat, in jedem Mitgliedstaat Arbeit zu suchen, zu arbeiten, das Niederlassungsrecht und das Recht auf Erbringung von Dienstleistungen auszuüben sowie Anspruch auf Beschäftigung und das Recht hat, und eine frei gewählte oder angenommene Beschäftigung auszuüben; betont darüber hinaus, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber nach EU-Recht und einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten das Recht haben, auf geeigneter Ebene Tarifverträge auszuhandeln und zu schließen;

5. ist der Ansicht, dass neben der rechtlichen Verankerung der Rechte die Sicherstellung einer wirksamen Überwachung der Einhaltung der Vorschriften und der Ahndung von Verstößen unerlässlich ist; fordert daher die Mitgliedstaaten auf, die nationalen Inspektions- und Aufsichtsbehörden mit den erforderlichen technischen und personellen Ressourcen auszustatten, damit sie ihre wichtigen Aufgaben erfüllen können, insbesondere indem das von der IAO¹ empfohlene Verhältnis von einem Arbeitsaufsichtsbeamten je 10 000 Arbeitnehmer eingehalten wird;
6. ist besorgt darüber, dass die Dichte der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften in den meisten Mitgliedstaaten aus verschiedenen Gründen abnimmt, z. B. wegen der Schwächung und des Abbaus branchenübergreifender und sektoraler Tarifverhandlungsstrukturen sowie der Ausbreitung atypischer Beschäftigungsformen und des Niedergangs der Industriesektoren²; weist warnend darauf hin, dass der Rückgang der tarifvertraglichen Abdeckung auch auf gewerkschaftsfeindliche Verfahren, eine schwache Vertretung in Arbeitgeberorganisationen sowie die Schwierigkeiten zurückzuführen ist, die durch die mangelnde Bereitschaft der Arbeitgeber zur Teilnahme an Tarifverhandlungen entstehen; weist warnend darauf hin, dass der Rückgang der tarifvertraglichen Abdeckung Folgen für den Arbeitsschutz sowie die Wettbewerbs- und Widerstandsfähigkeit und Inklusivität der europäischen Volkswirtschaften haben könnte;
7. weist darauf hin, dass die Gleichstellung der Geschlechter und die Chancengleichheit für alle, einschließlich Menschen mit Behinderungen und Arbeitsmigranten, unbedingt gefördert werden müssen, um – horizontal und über alle Politikbereiche hinweg – eine inklusive und diverse Vertretung sicherzustellen; ist besorgt über die mangelnde Vertretung von Arbeitnehmern, unter in der Pflegewirtschaft, in der überwiegend Frauen und Personen mit Migrationshintergrund beschäftigt sind und deren Arbeitsplätze unterbewertet, unterbezahlt und ungesichert sind; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, gesetzgeberische und institutionelle Maßnahmen zu ergreifen, um Tarifverhandlungen in bestimmten Branchen, Berufen oder Arbeitnehmergruppen zu fördern, bei denen die effektive Anerkennung dieses Rechts nach wie vor eingeschränkt ist; legt den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern nahe, den sozialen Dialog über die Bekämpfung der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern zu fördern, indem für gleiches Entgelt bei gleichwertiger Arbeit, die Möglichkeit von Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub sowie Urlaub aus familiären Gründen gesorgt und gegen geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz vorgegangen wird; fordert die Sozialpartner auf, die Einbeziehung von Frauen und jungen Menschen in ihre Führungs- und Verhandlungsstrukturen zu fördern;
8. fordert die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, zur Kenntnis zu nehmen, dass sowohl die gegenseitige Anerkennung der Sozialpartner als auch die Anerkennung von Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen durch die Behörden der einzelnen Mitgliedstaaten entsprechend den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten

¹ The Informal Economy and Decent Work: „The Informal Economy and Decent Work: A Policy Resource Guide supporting transitions to formality“ (Informelle Wirtschaft und menschenwürdige Arbeit: Ein politischer Leitfaden zur Unterstützung des Übergangs zur Formalität), 978-92-2-126962-5[ISBN] 978-92-2-126963-2.

² [https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/trade-union#:~:text=Decline%20in%20union%20density&text=In%20OECD%20\(Organisation%20for%20Econo](https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/trade-union#:~:text=Decline%20in%20union%20density&text=In%20OECD%20(Organisation%20for%20Econo)

zu den zentralen Bestandteilen gehören, die zu einem erfolgreichen Rahmen für Tarifverhandlungen beitragen, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer frei entscheiden können, von welchen Organisationen und von welchen Personen sie vertreten werden; betont, dass eine solche gesetzliche Anerkennung auf der Grundlage objektiver, in Absprache mit Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften festgelegten Repräsentativitätskriterien transparent ist; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Verhandlungsautonomie der Sozialpartner zu wahren, damit sie zum reibungslosen Funktionieren des Arbeitsmarkts beitragen können;

9. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Sozialpartner rechtzeitig und sinnvoll in die Gestaltung und Umsetzung der Sozial- und Beschäftigungspolitik und, soweit erforderlich, der Wirtschaftspolitik und der Entscheidungsfindung in offenen Prozessen; einzubeziehen und mit ihnen Konsultationen abzuhalten; fordert die Kommission nachdrücklich auf, Tarifverhandlungen, Demokratie am Arbeitsplatz und den sozialen Dialog im Rahmen des Europäischen Semesters und insbesondere in den länderspezifischen Empfehlungen zu fördern, um menschenwürdige Löhne durch Tarifverhandlungen sicherzustellen; fordert die Kommission auf, in Konsultation mit den Sozialpartnern Vorschläge für neue Indikatoren für einen überarbeiteten sozialen Dialog für das Europäische Rahmens für die wirtschaftspolitische Steuerung Zusammenhang mit den Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in den Mitgliedstaaten auszuarbeiten, die zur weiteren Stärkung des sozialen Dialogs genutzt werden könnten; weist darauf hin, dass solche Indikatoren Hinweise auf die industrielle Demokratie, die Wettbewerbsfähigkeit der Industrie und die Qualität von Arbeit und Beschäftigung, die Abdeckung durch Tarifverhandlungen und den gewerkschaftlichen Organisationsgrad enthalten könnten, die von Eurofound bereits in seinem Index der Arbeitsbeziehungen verwendet werden;
10. weist erneut darauf hin, dass die tarifvertragliche Abdeckung in den Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich ist, was auf eine Reihe von Faktoren zurückzuführen ist, darunter die nationalen Traditionen und Gepflogenheiten; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, unter Einbeziehung der Sozialpartner ein förderliches Umfeld für Tarifverhandlungen zu schaffen; stellt fest, dass – obgleich starke Tarifverhandlungssysteme, insbesondere auf sektoraler bzw. branchenübergreifender Ebene, dazu beitragen, einen angemessenen Mindestlohnschutz sicherzustellen – in den letzten Jahrzehnten traditionelle Tarifverhandlungsstrukturen und guten Arbeitsbedingungen untergraben wurden, was unter anderem auf strukturelle Verschiebungen in der Wirtschaft hin zu weniger gewerkschaftlich organisierten Sektoren und auf den Rückgang der Gewerkschaftsmitgliedschaft zurückzuführen ist, insbesondere infolge gewerkschaftsfeindlicher Praktiken und der Zunahme prekärer und atypischer Arbeitsformen; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, gemeinsam mit den Sozialpartnern bis 2030 eine tarifvertragliche Abdeckung von mindestens 80 % anzustreben, um die Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Union zu verbessern, zur sozialen Aufwärtskonvergenz beizutragen, Erwerbstätigenarmut und soziale Ausgrenzung zu bekämpfen und Lohnungleichheiten und prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu verringern; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Fortschritte bei der Erreichung dieses Ziels gemeinsam mit den Sozialpartnern regelmäßig zu überprüfen;
11. fordert die Mitgliedstaaten auf, einzelstaatliche Rechtsvorschriften, durch die Tarifverhandlungen verhindert werden, einschließlich Rechtsvorschriften, die den Zugang von Gewerkschaften zu Arbeitsstätten zum Zwecke der Organisation einschränken, zu überprüfen und abzuschaffen, um – unter Wahrung der

einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten – Tarifverhandlungen vorzubereiten; fordert die Mitgliedstaaten auf, dafür zu sorgen, dass der Zugang zu Arbeitsplätzen sichergestellt wird, unabhängig davon, ob die Arbeit physisch oder digital ausgeführt wird, und zwar im Einklang mit den Datenschutzbestimmungen und unter Wahrung der Eigentums- und Verwaltungsrechte¹; fordert die Mitgliedstaaten und die Kommission auf, Gesetzesreformen zu fördern, die für loyale Verhandlungen sorgen, unlautere Arbeitspraktiken und gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung verbieten, sichere Beschäftigungsformen fördern und gleichzeitig wirksame Maßnahmen gegen prekäre Beschäftigungsformen, insbesondere junger Arbeitnehmer, ergreifen; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Tarifverhandlungen auf allen Ebenen, insbesondere auf sektoraler Ebene, als wichtiges Instrument zur Erhöhung des Geltungsbereichs von Tarifverträgen zu fördern, u. a. durch Unterstützung des Kapazitätsaufbaus der Sozialpartner und indem sichergestellt wird, dass der Grundsatz des Rückschrittsverbots bei Abweichungen von auf höherer Ebene geschlossenen Tarifverträgen beachtet wird, und dadurch, dass die günstigeren Bedingungen für die Arbeitnehmer unabhängig von der Ebene, auf der Tarifverträge erörtert wurden, Anwendung finden; fordert die Kommission auf, die Auswirkungen der beschäftigungs-, sozial- und gegebenenfalls wirtschaftspolitischen Maßnahmen und Rechtsvorschriften auf Unionsebene auf die Förderung und Unterstützung des sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungen zu überwachen, insbesondere im Hinblick auf ihre Umsetzung in den Mitgliedstaaten und die Einbeziehung der Sozialpartner;

12. betont, dass mit Reformen in den Mitgliedstaaten Tarifverhandlungen gefördert und verstärkt werden sollten, was auch die Unterstützung des Kapazitätsaufbaus bei den Sozialpartnern einschließt; betont, dass Arbeitsmarktreformen auf nationaler Ebene die Arbeitnehmerrechte und die weitere Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte wie beispielsweise des Grundsatzes Nr. 8 zum sozialen Dialog und zur Einbeziehung der Beschäftigten sowie zu Tarifverhandlungen und der Wahrung der Autonomie der Sozialpartner sowie zum Recht auf Kollektivmaßnahmen und auf rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung bei Übergang, Umstrukturierung und Fusion von Unternehmen und bei Massenentlassungen fördern müssen;
13. fordert die Kommission auf, alle Arbeitsreformen, insbesondere diejenigen im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen sowie der Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern, in den nationalen Aufbau- und Resilienzplänen der Mitgliedstaaten zu analysieren und mit den nationalen Behörden zusammenzuarbeiten, um sie bei der Behebung möglicher Mängel zu unterstützen; betont, dass die Kommission und die Mitgliedstaaten den Umfang und die Relevanz der Datenerhebung auf unionsweiter und nationaler Ebene zum sozialen Dialog, insbesondere zu Tarifverhandlungen, erhöhen müssen; fordert umfassende und vergleichbare, nach Sektoren aufgeschlüsselte Daten, die unter anderem die Zahl der Tarifverträge über Maßnahmen zur Bewältigung des grünen und digitalen Wandels, des Qualifikations- und Arbeitskräftemangels sowie das Profil der von solchen Verträgen erfassten Arbeitnehmer umfassen;
14. betont, dass die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner ermutigt werden sollten, im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten

¹ Freedom of Association, Digest of Decisions (Vereinigungsfreiheit, Sammlung der Entscheidungen), 5. Ausgabe, 2006, Absätze 1102, 1103 und 1106; 336th Report of the Committee on Freedom of Association (336. Bericht des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit), 2005, Absatz 58; Workers' Representatives Recommendation (Empfehlung von Arbeitnehmervertretern), 1971 (Nr. 143), Teil IV, Absätze 9.3 und 17

Mechanismen zur Ausweitung der Anwendbarkeit von Tarifverträgen auf alle Arbeitnehmer innerhalb einer Branche oder eines Unternehmens in Betracht zu ziehen;

15. ist darüber besorgt, dass die Mehrheit der Arbeitnehmer, die in neuen Arbeitsformen beschäftigt sind, insbesondere jene, deren Aufgaben durch digitale Plattformen und algorithmisches Management organisiert werden, am Arbeitsplatz keine wirksamen Vertretungs- oder Beteiligungsrechte in Anspruch nehmen können; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten erneut auf, dafür Sorge zu tragen, dass Arbeitnehmer in allen Beschäftigungsformen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Beteiligung am Arbeitsplatz haben; ist besorgt über das Phänomen von Unternehmensgewerkschaften bzw. Unternehmensarbeitnehmervertretern, die vom Arbeitgeber und nicht von den Arbeitnehmern gegründet bzw. kontrolliert werden und die Interessen des Arbeitgebers vertreten; fordert die Mitgliedstaaten auf, Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen, die sich an Tarifverhandlungen beteiligen oder beteiligen wollen, vor gegenseitigen Eingriffen oder Eingriffen ihrer Vertreter oder Mitglieder in ihre Gründung, Arbeitsweise oder Verwaltung zu schützen; betont, dass dies auch Aktivitäten einschließen sollte, die darauf abzielen, die Gründung von Gewerkschaften oder ihre Versuche, die Zahl ihrer Mitglieder in einem Betrieb zu erhöhen, zu stören oder zu verhindern, sowie alle Maßnahmen der Unternehmensleitung, die darauf abzielen, Arbeitnehmer an der Ausübung ihres Vereinigungsrechts zu hindern, und die gegen Artikel 2 des IAO-Übereinkommens Nr. 98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechts und des Rechts auf Kollektivverhandlungen sowie gegen die Richtlinie 2002/14/EG verstoßen¹; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, gemeinsam mit den Sozialpartnern dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmer eine qualitativ hochwertige Vertretung erhalten, dass ständige Formen der Arbeitnehmervertretung nicht durch Ad-hoc-Vertretungsformen ohne ständige Strukturen verdrängt werden, dass die Wahlen der Arbeitnehmervertreter mit dem Übereinkommen über Arbeitnehmervertreter in Einklang stehen und dass die Arbeitnehmervertreter einen wirksamen Schutz vor Benachteiligungen, einschließlich Entlassungen, genießen, die auf ihrem Status oder ihrer Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter oder auf ihrer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder ihrer Beteiligung an Gewerkschaftsaktivitäten beruhen;
16. erinnert daran, dass im Aktionsplan der Europäischen Säule sozialer Rechte das Ziel festgelegt ist, dass mindestens 60 % aller Erwachsenen jährlich an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen sollten und dass mindestens 80 % der 16- bis 74-Jährigen über digitale Grundkenntnisse verfügen sollten; betont die entscheidende Rolle, die die Sozialpartner bei der Erreichung dieser Ziele und der Behebung des Qualifikations- und Arbeitskräftemangels spielen können, insbesondere in den Regionen, die am stärksten vom grünen und digitalen Wandel betroffen sind; erinnert daran, dass die Sozialpartner in den dreigliedrigen Diskussionen über Umschulung, Höherqualifizierung, berufliche Aus- und Weiterbildung und lebenslanges Lernen konsultiert werden sollten; bestärkt die Sozialpartner darin, sich im Rahmen des sozialen Dialogs über die berufliche Bildung mit den Themen berufliche Umschulung und Weiterbildung sowie digitale Fertigkeiten und Kompetenzen zu befassen;
17. fordert, dass die EU-Industriestrategie und die KMU-Strategie die Rolle der Sozialpartner fördern und sicherstellen, dass die Arbeitsplätze von morgen sowohl grün

¹ Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft (ABl. L 80 vom 23.3.2002, S. 29).

als auch menschenwürdig sind, dass sie eine angemessene Entlohnung gewährleisten und auf guten Arbeitsbedingungen beruhen, auch in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, robusten Sozialschutz und Gleichstellung der Geschlechter; fordert die Mitgliedstaaten auf, im Zusammenhang mit dem Europäischen Green Deal und den Plänen der Fazilität für Konjunkturbelebung und Widerstandsfähigkeit, einschließlich des RePowerEU-Plans, in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern umfassende und kohärente politische Maßnahmen zu beschließen und umzusetzen, die allen gesellschaftlichen Gruppen zugute kommen, und öffentliche und private Mittel optimal für die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze mit fairen Arbeitsbedingungen und guter Entlohnung, die Förderung von Tarifverhandlungen und die Einhaltung von Tarifverträgen zu nutzen; ist ferner der Ansicht, dass alle Empfänger finanzieller Unterstützung der EU, etwa aus den Programmen des Industrieplans zum Grünen Deal, die geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und/oder Arbeitgeberverpflichtungen, einschließlich aller geltenden Tarifverträge, einhalten sollten; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, dafür zu sorgen, dass Unternehmen, die öffentliche Unterstützung erhalten, Maßnahmen ergreifen müssen, um Massenentlassungen und eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zu vermeiden, und dass sie verpflichtet sind, Tarifverhandlungen und Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Gewerkschaften bei Investitionen, Umstrukturierungen und Reformen einzuhalten;

18. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Sozialpartner zu ökologischen Fragen und zum gerechten Übergang zu konsultieren, und zwar als Standardverfahren während des gesamten Politikgestaltungszyklus, von der Festlegung der Agenda bis zur Umsetzung und von der Überwachung bis zur Überprüfung; ist der Auffassung, dass die Ansichten der Sozialpartner in alle Planungs- und Umsetzungsphasen des gerechten Übergangs einbezogen werden sollten; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Informationskampagnen, Schulungen und einen Kapazitätsaufbau für die Sozialpartner sowie für die zuständigen Behörden vorzusehen, um sie mit klimabezogenen Fragen und möglichen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt sowie mit Maßnahmen gegen den Klimawandel besser vertraut zu machen;
19. fordert die Kommission auf, die Sozialklausel in der bestehenden EU-Richtlinie über die Vergabe öffentlicher Aufträge¹ durchzusetzen, und weist darauf hin, dass gemäß dieser Richtlinie an öffentlichen Aufträgen beteiligte Wirtschaftsteilnehmer alle geltenden umwelt-, sozial- und arbeitsrechtlichen Verpflichtungen einhalten müssen, die im Unionsrecht, im nationalen Recht, in Tarifverträgen oder in den internationalen umwelt-, sozial- oder arbeitsrechtlichen Bestimmungen festgelegt sind, einschließlich der Achtung der Vereinigungsfreiheit, des Vereinigungsrechts und des Rechts zu Kollektivverhandlungen; erinnert ferner daran, dass die Mitgliedstaaten gemäß dieser Richtlinie die Möglichkeit haben, Wirtschaftsteilnehmer, die wegen des Verstoßes gegen geltende Rechtsvorschriften und Tarifverträge oder wegen der Nichteinhaltung ihrer Verpflichtungen in Bezug auf die Zahlung von Steuern oder Sozialversicherungsbeiträgen verurteilt wurden, von der Teilnahme an einem Vergabeverfahren auszuschließen; weist darauf hin, dass es wichtig ist, die Auswahl der Nachhaltigkeitskriterien zu verbessern, um die bestmögliche Nutzung öffentlicher Ausgaben, hochwertige Beschäftigung und soziale Inklusion zu fördern; fordert die Mitgliedstaaten auf, dafür zu sorgen, dass ihre Justizsysteme über ausreichende

¹ Richtlinie 2014/24/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die öffentliche Auftragsvergabe und zur Aufhebung der Richtlinie 2004/18/EG (ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 65).

Kapazitäten verfügen, um ihre Befugnisse auszuüben und gegen gemeinsam haftende Hauptauftragnehmer und Unterauftragnehmer vorzugehen, die wiederholt in unlauteren Wettbewerb, Steuerbetrug oder Steuerhinterziehung verwickelt gewesen sind; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, für die Einhaltung, Überwachung und Durchsetzung der Richtlinie über die öffentliche Auftragsvergabe zu sorgen;

20. begrüßt die Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Die Wettbewerbsfähigkeit der EU nach 2030: ein Ausblick zum 30-jährigen Bestehen des Binnenmarkts“ (COM(2023)0168), mit der darauf abgezielt wird, die Berichterstattungsanforderungen für jeden der ökologischen, digitalen und wirtschaftlichen Themenbereiche um 25 % zu rationalisieren und zu vereinfachen, sowie die Vorlage eines Vorschlags der Kommission, wie dies bis Herbst 2023 erreicht werden soll; fordert die Kommission auf, dieses Engagement rasch unter Beweis zu stellen und dadurch die Wettbewerbsfähigkeit aller Unternehmen in der EU, einschließlich der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), und die grundlegenden Voraussetzungen für soziale Gerechtigkeit und Wohlstand zu verbessern; weist darauf hin, dass KMU das Rückgrat des sozialen Zusammenhalts in der EU bilden;
21. verweist die Kommission und die Mitgliedstaaten auf den dringenden Bedarf eines Protokolls über den sozialen Fortschritt;
22. fordert die Mitgliedstaaten auf, so bald wie möglich die Richtlinie über angemessene Mindestlöhne umzusetzen, die die Mitgliedstaaten verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass die Wirtschaftsteilnehmer und ihre Unterauftragnehmer bei der Vergabe und Durchführung von öffentlichen Aufträgen oder Konzessionsverträgen die geltenden Verpflichtungen in Bezug auf Löhne, das Vereinigungsrecht und das Recht auf Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung im Bereich des Sozial- und Arbeitsrechts einhalten, die durch Unionsrecht, nationales Recht, Tarifverträge und internationale sozial- und arbeitsrechtliche Bestimmungen, einschließlich der IAO-Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes und Nr. 98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen, festgelegt sind;
23. begrüßt die Zusage der Kommission, bis Ende 2023¹ einen Legislativvorschlag vorzulegen und die Entschließung des Parlaments vom 2. Februar 2023² zu bewerten, und begrüßt die Ankündigung des offiziellen Beginns der zweistufigen Anhörung der EU-Sozialpartner; hebt hervor, wie wichtig es ist, die Transparenz und das Recht der Arbeitnehmer auf Information und Konsultation in allen Arten von Unternehmen zu verbessern, und zwar so, dass sowohl die Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeber davon profitieren; betont, dass komplexe Unternehmensstrukturen und Liefer- oder Untervergabeketten besonders berücksichtigt werden sollten, um die Einhaltung der damit verbundenen Verpflichtungen zum sozialen Dialog zu gewährleisten; wiederholt seine Aufforderung an die Kommission, im Anschluss an die erwartete Folgenabschätzung und in Absprache mit den Sozialpartnern einen allgemeinen Rahmen für die Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer in Unternehmen, die europäische Instrumente der Unternehmensmobilität nutzen, einzuführen, um Mindeststandards, auch für die Antizipation von Veränderungen und

¹ <https://www.euractiv.com/section/economy-jobs/news/commissioner-new-european-works-council-proposal-by-end-of-2023/>

² Angenommene Texte, P9_TA(2023)0028.

Umstrukturierungen, insbesondere auf Unternehmensebene, zu schaffen;

24. betont seine tiefe Besorgnis über gewerkschaftsfeindliche Praktiken; fordert die Kommission auf, jedem europäischen Bürger das Recht zu sichern, sich freiwillig in einer Gewerkschaft zu organisieren, die Arbeitnehmervertretung zu stärken und das Recht der Sozialpartner auf Tarifverhandlungen zu gewährleisten;
25. begrüßt den Vorschlag der Kommission für eine Richtlinie über die Sorgfaltspflicht von Unternehmen im Bereich der Nachhaltigkeit; fordert die Mitgliedstaaten auf, dafür zu sorgen, dass die jeweiligen Corporate-Governance-Modelle der Unternehmen durch Governance-Praktiken und Marktpräsenz ökologische, soziale und wirtschaftliche Entwicklungen gebührend berücksichtigen und Corporate-Governance-Praktiken fördern, die zur Nachhaltigkeit der Unternehmen beitragen;
26. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die notwendigen Voraussetzungen und Anforderungen zu schaffen, damit bis 2030 mindestens 80 % der Unternehmen von Vereinbarungen über eine nachhaltige Unternehmensführung erfasst werden, wobei auch der damit verbundene besondere Verwaltungsaufwand für KMU anzuerkennen ist, u. a. durch die Festlegung von mit den Arbeitnehmern abgestimmten Strategien, um die ökologische, soziale und wirtschaftliche Entwicklung durch Governance-Praktiken und Marktpräsenz positiv zu beeinflussen, Stärkung der Rolle der Direktoren, die die langfristigen Interessen ihres Unternehmens verfolgen, Verbesserung der Rechenschaftspflicht der Direktoren im Hinblick auf die Einbeziehung der Nachhaltigkeit in die unternehmerische Entscheidungsfindung und Förderung von Corporate-Governance-Praktiken, die zur Nachhaltigkeit des Unternehmens beitragen, wie z. B. in Bezug auf die Unternehmensberichterstattung, die Vergütung der Direktoren, die Zusammensetzung des Verwaltungsrats und die Einbeziehung der Stakeholder;
27. begrüßt, dass in der Mitteilung der Kommission über den sozialen Dialog vorgesehen ist, dass die Kommission in allen ihren Dienststellen einen Koordinator für den sozialen Dialog benennen wird, um ein besseres Verständnis des sozialen Dialogs im gesamten Organ zu erhalten, wie zuvor von den Sozialpartnern selbst vorgeschlagen; unterstreicht jedoch, dass die Sozialpartner den sozialen Dialog am besten verstehen und daher als Kandidaten für diese Koordinatorenrolle bevorzugt werden sollten; ist der Auffassung, dass diese Koordinatoren ein klares Mandat über ihre Aufgaben, Rechte und Verantwortlichkeiten erhalten und mit angemessenen finanziellen, technischen und personellen Ressourcen ausgestattet werden sollten; schlägt vor, dass die Kommission diese Koordinatoren des sozialen Dialogs in alle beschäftigungsbezogenen Aspekte der EU-Verordnungen und der Politikgestaltung einbezieht;
28. fordert die Kommission auf, den Einsatz des ESF+ für den Kapazitätsaufbau der Sozialpartner zu fördern, um die Tarifverhandlungen in Europa weiter zu stärken;
29. fordert die Mitgliedstaaten auf, alle Kernübereinkommen der IAO zu ratifizieren und umzusetzen, darunter das Übereinkommen Nr. 155 über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt und das Übereinkommen Nr. 187 über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, die beide kürzlich als Kernübereinkommen der IAO ausgewiesen und noch nicht von allen Mitgliedstaaten ratifiziert wurden, sowie das Übereinkommen Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt; fordert die Kommission auf, die Mitgliedstaaten dazu anzuhalten, alle Kernübereinkommen der IAO zu ratifizieren und umzusetzen;

30. fordert die Mitgliedstaaten auf, das ordnungsgemäße Funktionieren nationaler individueller und kollektiver Systeme zur Beilegung von Arbeitskonflikten im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zu gewährleisten, wie dies in verschiedenen IAO-Übereinkommen und -Empfehlungen empfohlen wird, einschließlich Schlichtungs-, Vermittlungs- und Schiedsdiensten, die mit Zustimmung beider Parteien eingerichtet werden und über vereinfachte Verfahren und ausreichende Ressourcen verfügen sollten, um sowohl Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern zu helfen, und die erschwinglich sein sollten; fordert die Mitgliedstaaten mit dezentralisierten Arbeitsvermittlungsdiensten auf, dafür zu sorgen, dass die regionalen Behörden diese Dienste aufrechterhalten, um ein vergleichbares Schutzniveau für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber im nationalen Hoheitsgebiet zu gewährleisten;
31. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen in der informellen Wirtschaft zu fördern und zu erleichtern, um die Sichtbarkeit der Arbeitnehmer zu erhöhen, menschenwürdige Arbeitsbedingungen und sozialen Schutz sicherzustellen und die nicht angemeldete Erwerbstätigkeit zu bekämpfen;
32. fordert die Kommission auf, die Vereinbarungen zwischen den europäischen Sozialpartnern sowohl auf branchenübergreifender als auch auf sektoraler Ebene zu respektieren und dafür zu sorgen, dass die Bestimmungen von Artikel 155 AEUV eingehalten werden, wonach der Dialog zwischen den Sozialpartnern auf Unionsebene zu vertraglichen Beziehungen, einschließlich Vereinbarungen, führen kann, wenn sie dies wünschen; hebt hervor, dass die Achtung der Vereinbarungen zwischen den europäischen Sozialpartnern auch ihre Umsetzung gemäß den für die Sozialpartner und die Mitgliedstaaten geltenden Verfahren und Gepflogenheiten oder in den in Artikel 153 AEUV genannten Angelegenheiten – auf gemeinsames Ersuchen der unterzeichnenden Parteien hin – im Wege eines Beschlusses des Rates auf Vorschlag der Kommission umfasst; fordert die Kommission auf, ihr Verfahren und ihre Kriterien zum Umgang mit ausgehandelten Vereinbarungen klarzustellen, damit diese rechtsverbindlich werden;
33. hebt hervor, dass es in Erwägungsgrund 35 der Richtlinie (EU) 2019/2121¹ heißt: „Unter bestimmten Bedingungen könnte das Recht von Gesellschaften, ein grenzüberschreitendes Vorhaben vorzunehmen, zu missbräuchlichen oder betrügerischen Zwecken, wie etwa zur Umgehung der Rechte der Arbeitnehmer, Sozialversicherungszahlungen oder Steuerpflichten, oder zu kriminellen Zwecken benutzt werden“; hält es in diesem Zusammenhang für unerlässlich, dass die Bestimmungen der Richtlinie 2002/14/EG zur Festlegung von EU-Mindeststandards für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer sowie die Bestimmungen über die Vertretung in den Leitungsorganen und die Beteiligung der Arbeitnehmer bei grenzüberschreitenden Umstrukturierungen von Unternehmen eingehalten werden; fordert die Kommission auf, im Zusammenhang mit der anstehenden Evaluierung der Richtlinie (EU) 2019/2121 das Bestehen bewährter Verfahren sowie die Ergebnisse von Untersuchungen und Auswertungen zu den positiven sozioökonomischen Auswirkungen und Folgen der Arbeitnehmervertretung in den Gesellschaftsorganen zu berücksichtigen, mit denen ein Beitrag zur Verbesserung der Unternehmensführung geleistet werden könnte; fordert die Kommission auf, Initiativen auszuarbeiten, um die

¹ Richtlinie (EU) 2019/2121 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 zur Änderung der Richtlinie (EU) 2017/1132 in Bezug auf grenzüberschreitende Umwandlungen, Verschmelzungen und Spaltungen (ABl. L 321 vom 12.12.2019, S. 1).

nationalen und unionsweiten Regelungen für die Arbeitnehmervertretung in den Gesellschaftsorganen in den verschiedenen Mitgliedstaaten bekannter zu machen und das Wissen darüber auszuweiten, sowie den Austausch über bewährte Verfahren zu fördern und dabei unter anderem die verschiedenen Formen der Arbeitnehmerbeteiligung und deren sozioökonomische Folgen auszuwerten; weist erneut darauf hin, dass in mehreren Rechtsakten der Union, die die Rechte der Arbeitnehmervertreter in Leitungsorganen betreffen, keine Mindestanforderungen für die Vertretung in Leitungsorganen in den verschiedenen Arten von europäischen Gesellschaften oder in Unternehmen festgelegt sind, die die gesellschaftsrechtlichen Instrumente der Union nutzen, um grenzüberschreitende Unternehmensmobilität und rechtliche Umstrukturierungen wie grenzüberschreitende Fusionen, Umwandlungen und Spaltungen zu ermöglichen; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, dringend und entschlossen zu handeln, um sicherzustellen, dass die unionsweit tätigen Unternehmen die Rechte der Arbeitnehmer auf Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung respektieren und dementsprechend die bestehenden rechtlichen Verpflichtungen der Union und der Mitgliedstaaten erfüllen;

34. ist davon überzeugt, dass sich die Einführung digitaler Technologien am Arbeitsplatz positiv auswirken könnte, wenn sie in vertrauenswürdiger Weise durchgeführt und überwacht wird, wofür eine rechtzeitige und aussagekräftige Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmervertretern, einschließlich Gewerkschaften, erforderlich ist, damit Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, der Datenschutz, die Gleichbehandlung, der Beschäftigungsschutz, der Sozialschutz und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz in vollem Umfang geachtet und eine unzulässige Ausbeutung und Überwachung von Arbeitnehmern sowie Diskriminierung und Stigmatisierung, insbesondere durch algorithmisches Management, verhindert werden; hebt hervor, dass Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter den notwendigen Zugang und die Mittel haben sollten, um digitale Technologien vor ihrer Einführung zu bewerten und zu evaluieren; betont, dass durch neue digitale Technologien und künstliche Intelligenz bestehende Diskriminierung und gesellschaftliche Vorurteile nicht repliziert werden sollten, sondern dass dadurch zur sozialen Inklusion und Teilhabe unterschiedlicher Gruppen beigetragen werden sollte; betont, dass der Grundsatz der standardmäßigen Ethik während des gesamten Lebenszyklus der digitalen Technologien angewandt werden muss, um ihr volles Potenzial unter Vermeidung von Vorurteilen auszuschöpfen; betont, dass Strukturen des sozialen Dialogs, branchenspezifische Tarifverhandlungen, die Unterrichtung von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern sowie deren Anhörung und Beteiligung entscheidend dafür sind, dass Arbeitnehmer die notwendige Unterstützung erhalten, damit sie die Einführung digitaler Technologien am Arbeitsplatz und deren Überwachung durch die Sozialpartner besser umsetzen und dabei mitwirken können;
35. beauftragt seine Präsidentin, diese Entschliebung dem Rat und der Kommission zu übermitteln.