



Europäischer Wirtschafts-
und Sozialausschuss

SOC/646
Beschäftigungspolitische Leitlinien 2020

STELLUNGNAHME

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

**Vorschlag für einen Beschluss des Rates zu Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen
der Mitgliedstaaten**
[COM(2020) 70 final]

Hauptberichterstatterin: **Ellen Nygren**

Befassung	Rat der Europäischen Union, 6/03/2020
Rechtsgrundlage	Artikel 148 Absatz 2 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union
Zuständige Fachgruppe	Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft
Verabschiedung im Plenum	07/05/2020
Plenartagung Nr.	...
Ergebnis der Abstimmung (Ja-Stimmen/Nein-Stimmen/Enthaltungen)	251/03/07

1. **Schlussfolgerungen und Empfehlungen**

- 1.1 Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) begrüßt den Vorschlag für die überarbeiteten beschäftigungspolitischen Leitlinien, die auch in Krisenzeiten als langfristige Orientierungshilfe für die Beschäftigungspolitik der EU-Mitgliedstaaten wichtig sind. Die Beschäftigungspolitik hat für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Europäischen Union als Ganzes sowie jene ihrer Mitgliedstaaten zentrale Bedeutung. Die Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte bietet ein gemeinsames Mittel zum Erreichen nachhaltiger Aufwärtskonvergenz, wozu die Überarbeitung der beschäftigungspolitischen Leitlinien einen angemessenen Beitrag liefert. Die EU und ihre Mitgliedstaaten müssen weitere Anstrengungen unternehmen, um Ungleichheiten zu beseitigen. Die Aufwärtskonvergenz ist ein bereichsübergreifendes Prinzip, das berücksichtigt und in alle Politikbereiche der EU integriert werden muss.
- 1.2 Der Vorschlag zu den überarbeiteten beschäftigungspolitischen Leitlinien wurde vor dem massiven weltweiten Ausbruch des Covid-19-Virus veröffentlicht. Seitdem ist Covid-19 zu einer Pandemie geworden, und seine Auswirkungen haben auch in Bezug auf arbeitsmarktpolitische Maßnahmen dringenden Handlungsbedarf ausgelöst. Zur Eindämmung der Seuche wurden in allen EU-Mitgliedstaaten und darüber hinaus beispiellose Maßnahmen ergriffen. Der EWSA hält eine stärkere Koordinierung der Maßnahmen für erforderlich.
- 1.3 Der EWSA ist überzeugt, dass es den EU-Mitgliedstaaten, ihren Bürgerinnen und Bürgern sowie den Unternehmen und Arbeitnehmern nur mit einem umfassenden europäischen Konjunkturprogramm gelingen kann, die Folgen der Covid-19-Pandemie bestmöglich zu bewältigen und den Wiederaufbau einer nachhaltigeren und widerstandsfähigeren europäischen Wirtschaft zu gewährleisten. Es ist zwar ungewiss, wie lange der durch die Covid-19-Krise verursachte Ausnahmezustand andauern wird, doch ist klar, dass uns ihre Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte länger beschäftigen werden. Die beschäftigungspolitischen Leitlinien für 2020 sollten daher ebenfalls angepasst werden, um dieser neuen Lage Rechnung zu tragen.
- 1.4 Der durch die Covid-19-Pandemie verursachte wirtschaftliche Schock hat bereits zu einer Krise im Beschäftigungs- und Sozialbereich geführt, die schwerwiegende und dauerhafte Auswirkungen auf die europäischen Arbeitsmärkte haben kann. In diesem Zusammenhang sollte die Möglichkeit in Betracht gezogen werden, in diesem Jahr eine zusätzliche außerordentliche/Notstands- Beschäftigungsleitlinie anzunehmen, um Vorgaben für die notwendigen Anpassungen der Beschäftigungspolitik in den EU-Mitgliedstaaten zur Bewältigung dieser noch nie da gewesenen Lage zur Verfügung zu stellen. Eine beschäftigungspolitische Covid-19-Sonderleitlinie könnte Verweise auf wirksame befristete Maßnahmen enthalten, die zur Abfederung der Auswirkungen der Krise nötig sind, wie etwa Regelungen für Kurzarbeit, Einkommensstützung, Ausweitung des Krankengeldes sowie Förderung der Telearbeit (unter Beachtung der Verantwortung der Arbeitgeber für den Arbeitsschutz).
- 1.5 Gemäß Leitlinie 5 werden die Mitgliedstaaten zudem aufgefordert, „innovative Arbeitsformen“ zu fördern. Zwar bieten neue Formen von Arbeit und Innovation Chancen für Wachstum, doch hat der EWSA bereits auf die zahlreichen Herausforderungen hingewiesen, die mit diesen

Arbeitsformen einhergehen. Mit den beschäftigungspolitischen Leitlinien sollte versucht werden, die mit diesen neuen Arbeitsformen verbundenen Entwicklungen in faire Beschäftigungsmöglichkeiten münden zu lassen. Die Forderung nach angemessenen und gerechten Löhnen, entweder durch eine Verbesserung der Regelungen über gesetzliche Mindestlöhne, soweit vorhanden, oder durch tarifvertragliche Vereinbarungen ist zu begrüßen. Die Beteiligung der Sozialpartner ist von entscheidender Bedeutung. In diesem Sinne ist es sehr positiv, dass die Mitgliedstaaten in Leitlinie 5 aufgefordert werden, den „sozialen Dialog und Tarifverhandlungen im Hinblick auf die Lohnfestsetzung zu fördern“. In dieser Hinsicht sollte die Leitlinie auch Vorschläge enthalten, wie die Wirksamkeit von Tarifverträgen durch eine Ausweitung ihres Geltungsbereichs verbessert werden kann.

- 1.6 In Bezug auf Leitlinie 6 „Verbesserung des Arbeitskräfteangebots und des Zugangs zu Beschäftigung, Fähigkeiten und Kompetenzen“ begrüßt der EWSA, dass sich die Leitlinie auf ein übergreifendes Konzept von Kompetenzen bezieht, die auf ein nachhaltiges Produktionssystem abgestimmt sind. Der EWSA begrüßt, dass die Mitgliedstaaten in den Leitlinien aufgefordert werden, ihre Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung anzupassen und in sie zu investieren, um hochwertige und inklusive Bildung, einschließlich der beruflichen Aus- und Weiterbildung, bereitzustellen. Der EWSA fordert in diesem Zusammenhang effektivere europäische und nationale Strategien für eine nachhaltige Finanzierung der Umschulung und Weiterbildung aller Erwachsenen durch lebenslanges Lernen, wobei der Schwerpunkt insbesondere auf die wirksame Unterstützung von Beschäftigten und Arbeitslosen gelegt werden sollte.
- 1.7 In Bezug auf Leitlinie 7 „Verbesserung der Funktionsweise der Arbeitsmärkte und der Wirksamkeit des sozialen Dialogs“ ist ein gut funktionierender sozialer Dialog von wesentlicher Bedeutung für die Beschäftigungspolitik, einschließlich der Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU. Daher muss mehr getan werden, um den sozialen Dialog sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene zu erleichtern und zu fördern. Darüber hinaus hat die Kommission Fortschritte bei der Einbeziehung der Zivilgesellschaft in das Europäische Semester gemacht – eine begrüßenswerte Tatsache, auf die weiter aufgebaut werden sollte. Ein Element, das in dieser Leitlinie fehlt, ist der Hinweis auf die Notwendigkeit eines besseren Arbeitsschutzes. Im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie sind Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz von entscheidender Bedeutung, um das Risiko einer Infektion und der Ausbreitung des Virus und anderer Krankheiten einzudämmen. Wie immer und insbesondere unter diesen außergewöhnlichen Umständen müssen die Arbeitgeber Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer übernehmen und sie und ihre Vertreter angemessen informieren, Risikobewertungen vornehmen und Präventionsmaßnahmen ergreifen. Die Behörden, Unternehmen, Arbeitnehmer und Sozialpartner müssen allesamt ihren Teil dazu beitragen, die Arbeitnehmer, ihre Familien und die Gesellschaft insgesamt zu schützen.
- 1.8 Die meisten kleinen und Kleinstunternehmen verfügen über begrenzte wirtschaftliche und Managementressourcen, weshalb für sie praktische, finanzielle und maßgeschneiderte Unterstützung für Programme für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz bereitgestellt werden sollte, damit die Arbeitsplätze angepasst sowie rasch neue Verfahren und Vorgehensweisen zum Schutz der Arbeitnehmer umgesetzt werden können. Die

Arbeitsaufsichtsbeamten, die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA), das Enterprise Europe Network und die zuständigen Behörden auf nationaler Ebene können praktische Unterstützung wie kostengünstige oder kostenlose benutzerfreundliche Instrumente, Informationen, Anleitung und Beratung anbieten.

- 1.9 In Bezug auf Leitlinie 8 „Förderung der Chancengleichheit für alle, Förderung der sozialen Inklusion und Bekämpfung der Armut“ muss gegen alle Formen diskriminierender Praktiken vorgegangen werden. Sozialschutz und Gesundheitsversorgung für alle müssen das Ziel sein. Eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen und die Förderung des aktiven Alterns für alle sollten durch geeignete Maßnahmen wie den Zugang zu hochwertigen öffentlichen Dienstleistungen und gute Arbeitsbedingungen für alle unterstützt werden. In den beschäftigungspolitischen Leitlinien sollten auch Ziele im Bereich des Sozialschutzes wie eine vollständige und wirksame soziale Absicherung, Angemessenheit und Transparenz berücksichtigt werden.

2. Hintergrund

- 2.1 Im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) ist vorgesehen, dass die Mitgliedstaaten ihre Wirtschaftspolitik und die Förderung von Beschäftigung als Angelegenheiten von gemeinsamem Interesse betrachten und ihre diesbezüglichen Tätigkeiten im Rat aufeinander abstimmen.¹ In Artikel 148 AEUV ist festgelegt, dass der Rat beschäftigungspolitische Leitlinien festlegt. Die Leitlinien bestimmen den Rahmen für Umfang und Ausrichtung der politischen Koordinierung unter den Mitgliedstaaten und bilden die Grundlage für die länderspezifischen Empfehlungen im Rahmen des Europäischen Semesters.
- 2.2 Die beschäftigungspolitischen Leitlinien und die Grundzüge der Wirtschaftspolitik wurden erstmals im Jahr 2010 im Zusammenhang mit der Strategie Europa 2020 als „integriertes Maßnahmenpaket“ angenommen. 2018 wurden die beschäftigungspolitischen Leitlinien an die Grundsätze der europäischen Säule sozialer Rechte angepasst. Der EWSA hat diese Angleichung von Anfang an begrüßt², fordert jedoch an dieser Stelle sowie in einer Reihe weiterer Stellungnahmen³, dass in der Praxis mehr getan werden muss, um die Säule tatsächlich zu verwirklichen und umzusetzen.
- 2.3 Im Zuge der Aktualisierung des Europäischen Semesters zur Berücksichtigung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDG) wurde der Jahreswachstumsbericht durch eine jährliche Strategie für nachhaltiges Wachstum ersetzt, und nun wird eine Überarbeitung der beschäftigungspolitischen Leitlinien vorgeschlagen.
- 2.4 Der Vorschlag der Kommission für einen Beschluss des Rates zu Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten wurde am 26. Februar 2020 angenommen, also bevor die Koordinierung der Soforthilfe zur Bewältigung der Covid-19-

¹ Artikel 146 Absatz 2 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union.

² [ABl. C 237 vom 6.7.2018, S. 57.](#)

³ [ABl. C 14 vom 15.1.2020, S. 1.](#)

Pandemie angelaufen war. Unmittelbar müssen die Behörden versuchen, Ausgewogenheit zwischen dem Schutz der Gesundheit der Bürgerinnen und Bürger durch Eindämmung der Ausbreitung des Virus und dem Erhalt wichtiger Wirtschaftszweige herzustellen.

- 2.5 Die IAO warnt, dass Covid-19 „tiefgreifende, weitreichende und beispiellose Auswirkungen“ auf die Beschäftigung⁴ haben wird, wodurch Millionen Arbeitsplätze verloren gehen und Unterbeschäftigung und Armut trotz Erwerbstätigkeit steigen könnten. Diese Auswirkungen übersteigen die Folgen der Finanzkrise 2008/2009 bei weitem. Inwieweit die Auswirkungen der Krise eingedämmt werden können, wird davon abhängen, wie schnell und entschieden politische Entscheidungen getroffen und umgesetzt werden.
- 2.6 Der EWSA ist überzeugt, dass es den EU-Mitgliedstaaten, ihren Bürgerinnen und Bürgern sowie den Unternehmen und Arbeitnehmern nur mit einem umfassenden europäischen Konjunkturprogramm gelingen kann, die Folgen der Covid-19-Pandemie bestmöglich zu bewältigen und den Wiederaufbau einer nachhaltigeren und widerstandsfähigeren europäischen Wirtschaft zu gewährleisten⁵. Die Mitgliedstaaten sollten rasch eine Einigung über einen neuen mehrjährigen Finanzrahmen (MFR) erzielen, da so die Unsicherheit in Bezug auf die EU-Investitionsfinanzierung ab 2021 verringert wird.
- 2.7 Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer Reihe von Wirtschaftszweigen haben schwer unter der Krise zu leiden. Viele Unternehmen, insbesondere Kleinunternehmen und KMU sowie sozialwirtschaftliche Unternehmen, sind von Insolvenz bedroht, und Millionen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern drohen Einkommenseinbußen und Entlassung⁶. Im Durchschnitt melden 90 % der KMU finanzielle Einbußen und gehen von einem Anstieg der Arbeitslosenquote zwischen drei und fünf Prozentpunkten aus⁷. Es bedarf gezielter Maßnahmen zur Unterstützung von Unternehmen und zum Erhalt von Arbeitsplätzen in besonders betroffenen wichtigen Wirtschaftszweigen.
- 2.8 In Europa und weltweit werden die Beschäftigten im Gesundheitswesen zu Recht als Helden an vorderster Front gefeiert, da sie alles in ihrer Macht Stehende tun, um Leben zu retten und viel zu oft selbst ihr Leben riskieren müssen. In einigen Ländern werden sie ebenso wie Lehrkräfte, andere Beschäftigte im öffentlichen Dienst sowie im Haushalt lebende und sonstige Pflegekräfte nicht ausreichend wertgeschätzt und mussten nach der Krise von 2008 die Hauptlast der Sparmaßnahmen tragen. Für die Zukunft muss diese neue Wertschätzung konkret in besseren Bedingungen und den notwendigen Investitionen in öffentliche Dienstleistungen und insbesondere in das Sozialsystem ihren Ausdruck finden.

⁴ Siehe [ILO Monitor 2nd edition: COVID-19 and the world of work](#).

⁵ Siehe die [Erklärung des EWSA](#) „Reaktion der Europäischen Union auf die Covid-19-Pandemie und Notwendigkeit beispielloser Solidarität zwischen den Mitgliedstaaten“.

⁶ SMEunited „[A view on the COVID impact on and support measures for SMEs](#)“; BusinessEurope „Videokonferenz der Mitglieder des Europäischen Rates vom 23. April 2020 – [Schreiben von Pierre Gattaz und Markus J. Beyrer an den Präsidenten des Europäischen Rates Charles Michel](#)“.

⁷ SMEunited „[A view on the COVID impact on and support measures for SMEs](#)“.

- 2.9 Die Covid-19-Krise wirft zudem ein Schlaglicht auf die bestehenden strukturellen Probleme auf den europäischen Arbeitsmärkten. Nach wie vor bestehen Ungleichheiten zwischen Arbeitnehmern in regulären und sicheren Beschäftigungsformen und prekär Beschäftigten. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer benötigen Flexibilität zur Bewältigung des raschen Wandels in der Arbeitswelt, was durch die Förderung von Sicherheit und fairen Arbeitsbedingungen in allen Formen der Beschäftigung untermauert werden muss.
- 2.10 Viele typischerweise als „gering“ qualifiziert eingestufte und entsprechend schlecht bezahlte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind in Wirklichkeit diejenigen, die unsere Welt am Laufen halten und dabei häufig selbst Risiken eingehen und ihre Angehörigen gefährden.
- 2.11 Diese Arbeitnehmer, die ohnehin hinsichtlich Arbeitsmarktzugang und Erwerbsbeteiligung am schlechtesten gestellt sind, sind stärker von Ausgrenzung bedroht. Hierzu gehören Frauen, junge Menschen, Menschen mit Behinderungen und andere Gruppen, die in der Arbeitswelt diskriminiert werden, wie Migranten und Roma. Einige Arbeitnehmer, insbesondere Frauen, könnten gezwungen sein, ihren Arbeitsplatz aufzugeben, um Kinder und andere Familienmitglieder zu betreuen.
- 2.12 Das Hauptanliegen der europäischen Unternehmen ist es, ihre Marktposition zu halten und Arbeitsplätze für Millionen Arbeitnehmer zu sichern. Die Unternehmen und Sozialpartner haben pragmatische Lösungen gefunden, wie die Anpassung der Geschäftspläne, die Einführung von Kurzarbeitsregelungen, Telearbeit oder andere flexible Alternativen, und die Voraussetzungen für Fernschulungen im Unternehmen geschaffen.
- 2.13 Angesichts dieser Entwicklungen muss die Beschäftigungspolitik der Europäischen Union entsprechend dieser neuen und bislang beispiellosen Situation koordiniert werden. Der Vorschlag der Kommission für eine Verordnung des Rates über die Schaffung eines Europäischen Instruments zur vorübergehenden Unterstützung zur Minderung von Arbeitslosigkeitsrisiken in der durch den Covid-19-Ausbruch verursachten Krise (SURE)⁸ ist eine begrüßenswerte Initiative zur Soforthilfe für Arbeitnehmer und Unternehmen. Bei einer raschen Umsetzung wird dieser Vorschlag dazu beitragen, die negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung abzufedern und die Voraussetzungen für eine rasche Erholung zu schaffen. Es ist zwar ungewiss, wie lange der durch die Covid-19-Krise verursachte Ausnahmezustand andauern wird, doch ist klar, dass uns die Auswirkungen länger beschäftigen werden. Die beschäftigungspolitischen Leitlinien für 2020 sollten daher ebenfalls angepasst werden, um dieser neuen Lage Rechnung zu tragen.
- 2.14 Die beschäftigungspolitischen Leitlinien sollten trotz unterschiedlicher nationaler Gegebenheiten über einen längeren Zeitraum hinweg unverändert gültig bleiben und für alle Mitgliedstaaten gelten. Vor dem Hintergrund der derzeitigen Covid-19-Pandemie, die sich ersten Anzeichen zufolge bereits zu einer wirtschaftlichen und sozialen Krise mit schwerwiegenden und dauerhaften Auswirkungen auf die europäischen Arbeitsmärkte auswächst, sollte jedoch in Betracht gezogen werden, in diesem Jahr eine zusätzliche

⁸ [COM\(2020\) 139 final](#).

außerordentliche/Notstands-Beschäftigungsleitlinie anzunehmen, um Vorgaben für die notwendigen Anpassungen der Beschäftigungspolitik in den EU-Mitgliedstaaten zur Bewältigung dieser noch nie da gewesenen Lage zur Verfügung zu stellen. Die bestehende offene Methode der Koordinierung sollte weiter verbessert werden, um die Mitgliedstaaten bei der Überwachung der erzielten Reformfortschritte und der Verbesserung der Leistung ihrer beschäftigungspolitischen Maßnahmen und ihrer nationalen Sozialschutzsysteme zu unterstützen.

- 2.15 Eine beschäftigungspolitische Covid-19-Sonderleitlinie könnte Verweise auf wirksame befristete Maßnahmen enthalten, die zur Abfederung der Auswirkungen der Krise gebraucht werden, wie etwa Regelungen für Kurzarbeit, Einkommensstützung, Ausweitung des Krankengeldes, Stundung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung und der Einkommens- und Mehrwertsteuervorauszahlungen sowie Förderung der Telearbeit (unter Beachtung der Verantwortung der Arbeitgeber für den Arbeitsschutz).
- 2.16 Vor dem Hintergrund der Covid-19-Krise nutzt der EWSA diese Stellungnahme, um Bemerkungen und Empfehlungen dazu vorzubringen, wie die beispiellosen Verwerfungen bewältigt werden können, zu denen es durch das teilweise Herunterfahren des sozialen und wirtschaftlichen Lebens zur Bekämpfung der Virusinfektion auf den Arbeitsmärkten in immer mehr Ländern gekommen ist. Angesichts dieser Situation müssen die EU-Mitgliedstaaten ihre Beschäftigungspolitik anpassen.

3. **Allgemeine Bemerkungen**

- 3.1 Der EWSA verweist auf frühere Stellungnahmen zu den beschäftigungspolitischen Leitlinien und möchte einige der hierin geäußerten Punkte hervorheben:
- Es sind größere Anstrengungen erforderlich, um in die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze zu investieren und prekäre Arbeitsverhältnisse zu bekämpfen, da dadurch auch die Produktivität beeinträchtigt wird.⁹
 - Die EU und ihre Mitgliedstaaten müssen weitere Anstrengungen unternehmen, um Ungleichheiten zu beseitigen. Die Aufwärtskonvergenz ist ein bereichsübergreifendes Prinzip, das berücksichtigt und in alle Politikbereiche der EU integriert werden muss.¹⁰
 - Der EWSA bekräftigt seine Forderung nach einem echten Sozialinvestitionspaket als Teil eines europäischen Konjunktur- und Investitionsprogramms in Höhe von 2 % des BIP.¹¹
 - Bestimmungen zur Gleichstellung der Geschlechter sollten in alle Leitlinien aufgenommen werden, und es muss ein deutlicher Schwerpunkt auf das Problem niedriger Löhne bei der Beseitigung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen gesetzt werden.¹²

⁹ [ABl. C 282 vom 20.8.2019, S. 32](#), Ziffer 3.1.4.

¹⁰ [ABl. C 282 vom 20.8.2019, S. 32](#), Ziffer 1.7.

¹¹ [ABl. C 237 vom 6.7.2018, S. 57](#), Ziffern 1.3 und 4.3.

¹² [ABl. C 237 vom 6.7.2018, S. 57](#), Ziffer 1.13.

- Die Strategie für die soziale Inklusion von Menschen mit Behinderungen, Migranten und Roma wird in verschiedenen Stellungnahmen bekräftigt.
- Ein gut funktionierender sozialer Dialog ist von entscheidender Bedeutung für die Erreichung von sozialer Aufwärtskonvergenz, für den Zugang zu hochwertiger Beschäftigung, Qualifikationen und Kompetenzen sowie für eine bessere Ausgestaltung und Umsetzung der Reformen, die zur Verwirklichung dieser Ziele durchgeführt werden müssen.¹³
- Eine gerechtere Gesellschaft kann nur dann entstehen, wenn für ein inklusiveres und nachhaltigeres Wirtschaftswachstum und ebensolche Arbeitsplätze in Verbindung mit einer höheren Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit gesorgt wird, um den Bürgerinnen und Bürgern menschenwürdige Arbeitsbedingungen, angemessene Gehälter und Renten zu sichern und ihnen die Wahrnehmung ihrer Rechte zu ermöglichen.¹⁴
- Der Ausschuss hat in einer seiner Stellungnahmen zur europäischen Säule sozialer Rechte¹⁵ auch darauf hingewiesen, dass Verbesserungen des Scoreboards notwendig sind und es sowohl eines wirtschaftlichen als auch eines sozialen Europäischen Semesters bedarf. Das Verhältnis zwischen der Überwachung makroökonomischer Aspekte einerseits und der Beschäftigungs- und Sozialpolitik andererseits ist von entscheidender Bedeutung.
- Der EWSA ist der Ansicht, dass – trotz gewisser Fortschritte bei der Säule und der Integration der beschäftigungspolitischen Leitlinien in die Grundzüge der Wirtschaftspolitik – zwischen beiden Maßnahmenpaketen immer noch ein Mangel an Konvergenz besteht. Der EWSA begrüßt die Aktualisierung der Leitlinien auf der Grundlage der Berücksichtigung der Nachhaltigkeitsziele im Europäischen Semester.

3.2 Der EWSA bekräftigt, dass bei der Konzipierung von Maßnahmen zur Regulierung des Arbeitsmarkts und der sozialen Rechte die eng miteinander verwobenen Aspekte Wettbewerbsfähigkeit, Produktivität und soziale Nachhaltigkeit einschließlich Arbeitnehmerrechten in Einklang gebracht werden müssen. Sämtliche Maßnahmen der europäischen, einzelstaatlichen und lokalen Einrichtungen sollten einem angemessenen Gleichgewicht zwischen wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit Rechnung tragen.¹⁶

3.3 Die Beschäftigungspolitik hat für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung der EU als Ganzes sowie jene ihrer Mitgliedstaaten zentrale Bedeutung. Die beschäftigungspolitischen Leitlinien spielen eine wichtige Rolle dabei, die Kommission, die nationalen Regierungen sowie die Arbeitgeber und die Gewerkschaften zusammenzubringen, um die Beschäftigungspolitik und die Sozialschutzsysteme so zu modernisieren, dass sie den geänderten wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen in Europa gerecht werden.

¹³ [ABI. C 282 vom 20.8.2019, S. 32](#), Ziffer 3.3.1.

¹⁴ [ABI. C 282 vom 20.8.2019, S. 32](#), Ziffer 3.4.1.

¹⁵ [ABI. C 81 vom 2.3.2018, S. 145](#).

¹⁶ [ABI. C 282 vom 20.8.2019, S. 32](#), Ziffer 1.3.

- 3.4 Die europäische Säule sozialer Rechte kann als Mittel zur Förderung der Aufwärtskonvergenz und besserer Lebens- und Arbeitsbedingungen in der gesamten EU dienen. Die Zukunft des Arbeitsmarkts sollte eine Schlüsselpriorität in den Debatten über die Säule sozialer Rechte sein, in denen es um die wichtigsten Veränderungen in diesem Bereich gehen wird, und es bedarf einer kohärenten europäischen Beschäftigungsstrategie, die folgende Themen umfasst:
- Investitionen und Innovation,
 - Beschäftigung und Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze,
 - faire Arbeitsbedingungen für alle,
 - faire und reibungslose Übergänge, gefördert durch eine aktive Arbeitsmarktpolitik,
 - Chancengleichheit für alle,
 - Einbeziehung aller Interessenträger, insbesondere der Sozialpartner,
 - Investitionen in die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung zur Gewährleistung einer hochwertigen und inklusiven Bildung, einschließlich der Berufsbildung, des lebenslangen Lernens, der Weiterqualifizierung und der Umschulung, insbesondere zur Anpassung an die Anforderungen hinsichtlich digitaler und grüner Kompetenzen.
- 3.5 Eine wirksame Umsetzung der Säule in den Mitgliedstaaten wird nur möglich sein, wenn sie über ausreichende finanzielle Mittel für Investitionen in eine Sozialpolitik verfügen, die auf die Umsetzung der Rechte und Grundsätze in den einzelnen politischen Initiativen abzielt. Hierfür müssen Instrumente wie der Europäische Sozialfonds und der Europäische Fonds für strategische Investitionen genutzt werden.¹⁷
- 3.6 Insbesondere die Arbeitslosenzahlen stellen die meisten Länder auf eine harte Probe. Die Auswirkungen der Covid-19-Krise erfordern mehr aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen als unter normalen Umständen. Sowohl auf EU-Ebene als auch auf nationaler Ebene herrscht größerer Handlungsbedarf.
- 3.7 Wenn die beschäftigungspolitischen Leitlinien auf die Grundsätze der europäischen Säule sozialer Rechte abgestimmt werden, können sie für die Mitgliedstaaten sehr nützlich bei der Entwicklung und Umsetzung von Strategien und Maßnahmen sein, mit denen die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen der Covid-19-Krise kurzfristig abgemildert werden und die Krise überwunden wird, ohne die Arbeitnehmerrechte auszuhöhlen oder die Wettbewerbsfähigkeit zu schmälern. Dies kann im Rahmen des Europäischen Semesters koordiniert werden. Bei den beschäftigungspolitischen Leitlinien sollte die Förderung des sozialen Dialogs vorrangig sein. Auf allen Ebenen sollte ein starker sozialer Dialog gewährleistet sein, damit die Auswirkungen der Krise wirtschaftlich und sozial nachhaltig bewältigt werden können.
- 3.8 Arbeitsplatzerhaltung plus angemessen vergütete Kurzarbeit sind diesbezüglich sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmer besser als Entlassungen. Die EU-weite Förderung und finanzielle Unterstützung solcher Arbeitsmarktinstrumente wäre unter diesen außergewöhnlichen Umständen ein wichtiger Beitrag zur Stabilisierung des wirtschaftlichen und sozialen Lebens.

¹⁷ [ABl. C 282 vom 20.8.2019, S. 32](#), Ziffer 3.5.5.

- 3.9 Vor diesem Hintergrund begrüßt der EWSA die Einrichtung von SURE¹⁸, dem von der Europäischen Kommission angekündigten und entwickelten Instrument zur finanziellen Unterstützung von Kurzarbeitsregelungen, Maßnahmen zur Wahrung des Einkommens und weiteren Maßnahmen zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit im Zuge des Covid-19-Ausbruchs.
- 3.10 Bezüglich der Leitlinien zur Nutzung dieses Instruments durch die Mitgliedstaaten fordert der EWSA die Kommission auf, mindestens sicherzustellen, dass a) alle Mitgliedstaaten Kurzarbeit oder vergleichbare Maßnahmen einführen, b) diese Maßnahmen allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Wirtschaftszweigen und Unternehmen zugutekommen, c) bevorzugt solche Unternehmen finanziell gefördert werden, die sich verstärkt bemühen, Entlassungen zu vermeiden, und d) die Sozialpartner umfassend in die Konzipierung, Entwicklung und Umsetzung der Systeme auf nationaler, sektoraler und betrieblicher Ebene einbezogen werden. Außerdem sollten angemessene EU-Mittel bereitgestellt werden, um die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen zu unterstützen.
- 3.11 In ihrer jüngsten gemeinsamen Erklärung zu Covid-19¹⁹ fordern die europäischen Sozialpartner nachdrücklich, Arbeitnehmer, Unternehmen, wirtschaftliche Tätigkeiten und öffentliche Dienste mit aller Macht zu unterstützen, damit sie die Krise überstehen und nach Ende der Krise ihre Tätigkeit wiederaufnehmen können. Arbeitnehmern sollte in der Zwischenzeit ihr Arbeitsplatz gesichert werden, sie sollten vor Arbeitslosigkeit und Einkommenseinbußen geschützt werden und finanzielle Verluste sollten ausgeglichen werden.
- 3.12 Die Sozialpartner fordern die Staaten nachdrücklich auf, insbesondere Maßnahmen anzunehmen, mit denen folgende Ziele verfolgt werden:
- Verhinderung von Verzerrungen auf dem Binnenmarkt, einschließlich Verboten und Ausfuhrbeschränkungen, insbesondere für die Ausfuhr von medizinischem Gerät und Arzneimitteln, sowie Beendigung der Schließung von Grenzen für Waren. Die Sicherung aller Güterverkehrsträger ist eine Priorität in der EU, die auch eine wesentliche Rolle bei der Koordinierung und Information über die in den Mitgliedstaaten ergriffenen Maßnahmen spielt;
 - Aufforderung an die Mitgliedstaaten, Ausgaben und Investitionen insbesondere zur Stärkung des Personals, der Ausstattung und der Mittel für die nationalen Gesundheitsdienste, die Sozialschutzsysteme und weitere Dienstleistungen von allgemeinem Interesse zu tätigen;
 - Mobilisierung nicht in Anspruch genommener Strukturfonds- und anderer EU-Mittel, um die Mitgliedstaaten dabei zu unterstützen, von Arbeitslosigkeit oder der Aussetzung ihres Arbeitsverhältnisses betroffene Arbeitnehmer finanziell und einkommenswirksam zu unterstützen;

¹⁸ Europäisches Instrument zur vorübergehenden Unterstützung bei der Minderung von Arbeitsloskeitsrisiken in der durch den COVID-19-Ausbruch verursachten Krise (SURE).

¹⁹ [Gemeinsame Erklärung der europäischen Sozialpartner zu COVID-19.](#)

- Gewährleistung des Zugangs zu Krediten und finanzieller Unterstützung für Unternehmen, insbesondere für alle Arten von KMU, die von Lockdown- und Notfallmaßnahmen betroffen sind, mit einer koordinierten Intervention aus dem EU-Haushalt, der EZB, der EIB und nationalen Förderbanken;
- Aktivierung des Solidaritätsfonds für Naturkatastrophen und sonstiger auf EU-Ebene verfügbarer Mittel zur Erhöhung der derzeit ungenügenden Finanzausstattung;
- Würdigung der Bemühungen der Europäischen Kommission um volle Flexibilität im Rahmen der Beihilfavorschriften.

- 3.13 Die Mitgliedstaaten sollten die nationalen Sozialpartner an der Konzipierung und Umsetzung nationaler Maßnahmen beteiligen.
- 3.14 Die Kommission und die Mitgliedstaaten müssen sicherstellen, dass die finanzielle Unterstützung bei den Unternehmen, insbesondere allen Arten von KMU, sowie bei allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, auch bei den besonders gefährdeten prekär Beschäftigten, tatsächlich ankommt.
- 3.15 Die Absicht der Kommission, bei der Anwendung ihrer Haushaltsregeln und Beihilfavorschriften Flexibilität walten zu lassen, ist von wesentlicher Bedeutung für die Unterstützung der an ihre Belastungsgrenzen geratenden öffentlichen Dienste sowie der Unternehmen und Beschäftigten, die unter der Krise leiden.
- 3.16 EU-Mittel, die in den Schutz von Arbeitnehmern und Unternehmen vor den schlimmsten Auswirkungen der Krise investiert werden, sollten die Ausgaben der Mitgliedstaaten ergänzen.
- 3.17 Europa muss bei der Bewältigung dieser Krise verantwortlich, solidarisch und effizient vorgehen und alle betroffenen Bürger, Arbeitnehmer und Unternehmen schützen.

4. **Besondere Bemerkungen**

- 4.1 Auch in der COVID-19-Krise, in der die Aufmerksamkeit zumeist kurzfristigen Maßnahmen gilt, spielen die beschäftigungspolitischen Leitlinien eine wichtige Rolle als Orientierungshilfe. Die langfristige Perspektive darf im Hinblick auf das Ziel einer nachhaltigen Aufwärtskonvergenz auch in Krisenzeiten nicht vergessen werden.
- 4.2 Leitlinie 5: Ankurbelung der Nachfrage nach Arbeitskräften
- 4.2.1 Langfristig gesehen bietet die Leitlinie keine wirksamen Maßnahmen zur Ankurbelung der Nachfrage nach Arbeitskräften. Alle vorgeschlagenen Maßnahmen beziehen sich auf Hindernisse für Unternehmen und die Verlagerung der Steuerlast weg vom Faktor Arbeit. Dieser Vorschlag ist auf kurze Sicht angelegt. Die politischen Auswirkungen der Verringerung der finanziellen Leistungsfähigkeit des Staates werden nicht berücksichtigt.
- 4.2.2 Gemäß Leitlinie 5 werden die Mitgliedstaaten zudem aufgefordert, „innovative Arbeitsformen“ zu fördern. Zwar bieten neue Formen von Arbeit und Innovationen Wachstumschancen, doch hat der EWSA bereits auf die zahlreichen Herausforderungen hingewiesen, die mit diesen

Arbeitsformen verbunden sind. Mit den beschäftigungspolitischen Leitlinien sollte versucht werden, die mit diesen neuen Arbeitsformen verbundenen Entwicklungen in faire Beschäftigungsmöglichkeiten auf der Grundlage eines Gleichgewichts zwischen reibungslosen Übergängen auf den Arbeitsmärkten zum einen und angemessenen Bestimmungen über die Sicherheit der Erwerbstätigen zum anderen münden zu lassen.²⁰

- 4.2.3 Die Forderung nach angemessenen Löhnen, entweder durch eine Verbesserung der Regelungen zur Festlegung gesetzlicher Mindestlöhne, soweit vorhanden, oder durch tarifvertragliche Vereinbarungen, ist zu begrüßen. Die Beteiligung der Sozialpartner ist von entscheidender Bedeutung. In diesem Sinne ist es sehr positiv, dass die Mitgliedstaaten in den Leitlinien aufgefordert werden, den „sozialen Dialog und Tarifverhandlungen im Hinblick auf die Lohnfestsetzung zu fördern“. Der EWSA erarbeitet derzeit eine Stellungnahme zu angemessenen Mindestlöhnen.²¹
- 4.2.4 Die Verlagerung der Steuerlast weg vom Faktor Arbeit auf andere Quellen in den Leitlinien wird ebenso begrüßt wie die neue Spezifizierung. Welche anderen möglichen Quellen gemeint sind, müsste jedoch näher erläutert werden. Der EWSA hat Stellungnahmen verabschiedet, in denen Themen wie aggressive Steuerplanung, Steuerbetrug und Steuerhinterziehung erörtert werden.²²
- 4.2.5 Schließlich sollte diese Leitlinie auch Vorschläge zur Stärkung der Wirksamkeit von Tarifverträgen durch eine Ausweitung ihres Geltungsbereichs enthalten. Gleichzeitig ist die umfassende Wahrung des Subsidiaritätsprinzips und der Autonomie der Sozialpartner eine Grundvoraussetzung, der zentrale Bedeutung zukommt.²³

4.3 Leitlinie 6: Verbesserung des Arbeitskräfteangebots und des Zugangs zu Beschäftigung, Fähigkeiten und Kompetenzen

- 4.3.1 Es ist gut, dass sich die Leitlinie auf ein übergreifendes Konzept von Kompetenzen bezieht, die auf ein nachhaltiges Produktionssystem abgestimmt sind. Der EWSA begrüßt, dass die Mitgliedstaaten in den Leitlinien aufgefordert werden, ihre Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung anzupassen und in sie zu investieren, um hochwertige und inklusive Bildung, einschließlich der beruflichen Aus- und Weiterbildung, bereitzustellen.
- 4.3.2 Der EWSA fordert die Mitgliedstaaten auf, die Möglichkeiten aufgrund der verfügbaren EU-Mittel bestmöglich zu nutzen, wobei diese auch durch nationale Mittel unterstützt werden sollten. Der EWSA fordert effektivere europäische und nationale Strategien für eine nachhaltige Finanzierung der Umschulung und Weiterbildung aller Erwachsenen, wobei der Schwerpunkt insbesondere auf die wirksame Unterstützung von Beschäftigten und Arbeitslosen durch öffentliche Arbeitsverwaltungen, Unternehmen, individuelle Ausbildungskonten sowie andere

²⁰ [ABl. C 237 vom 6.7.2018, S. 57](#), Ziffer 5.1.

²¹ [Stellungnahme SOC/632](#) zum Thema „Angemessene Mindestlöhne in ganz Europa“.

²² [ABl. C 237 vom 6.7.2018, S. 57](#), [ABl. C 129 vom 11.4.2018, S. 1](#).

²³ [ABl. C 237 vom 6.7.2018, S. 57](#), Ziffer 5.5.

auf nationaler Ebene genutzte Vorgehensweisen gelegt werden sollte. Angesichts der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie könnten Sofortmaßnahmen erforderlich sein, um das Arbeitskräfteangebot dem aktuellen Bedarf und den Anforderungen anzupassen, z. B. Unternehmen aus dem Dienstleistungssektor, die ihre Mitarbeiter vorübergehend dem Gesundheitssektor zur Verfügung stellen.

- 4.3.3 Der EWSA schlägt der Europäischen Kommission vor, bei der Festlegung von Indikatoren und Benchmarks für die Teilnahme an Erwachsenenbildung und den Zugang zu Arbeitnehmerfortbildung sowie bei der Festlegung von Indikatoren für öffentliche und private Investitionen in die berufliche Aus- und Weiterbildung höhere Ziele zu stecken und das Recht der Arbeitnehmer auf bezahlten Bildungsurlaub in der beschäftigungspolitischen Leitlinie 6 zu berücksichtigen und einzufordern.²⁴
- 4.3.4 In Zeiten der COVID-19-Krise werden Neu- und Weiterqualifizierungsmaßnahmen ein wesentlicher Faktor für die Anpassung der Arbeitsmärkte, aber auch dafür sein, dass Europa stärker und wettbewerbsfähiger aus der Krise hervorgeht. Die Mitgliedstaaten sollten mit Unterstützung aus dem Europäischen Sozialfonds Mechanismen und Systeme zur Förderung beruflicher Übergänge aufbauen bzw. stärken. Solche Mechanismen sollen Möglichkeiten für die berufliche Wiedereingliederung schaffen, Entlassungen verhindern, die zu Langzeitarbeitslosigkeit führen, aber auch Wege zu neuen Arbeitsplätzen und verschiedenen Prozessen zur Schaffung von Arbeitsplätzen eröffnen.
- 4.3.5 Dank eines besseren Verständnisses des Wandels der Arbeitswelt insgesamt und der Beschäftigungsverhältnisse im digitalen Zeitalter sollte es möglich sein, die Beschäftigungspolitik der EU wirksamer zu gestalten. Die COVID-19-Pandemie hat dazu geführt, dass mehr Menschen als je zuvor Telearbeit leisten. Telearbeit ist nicht für alle Situationen oder Arten von Positionen geeignet, aber richtig eingesetzt kann sie ein wichtiges Element der Maßnahmen zur Gewährleistung von Arbeitszeitflexibilität sein und so den Arbeitnehmern dabei helfen, Berufs- und Privatleben besser zu vereinbaren, und sie kann auch im Interesse der Unternehmen liegen. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass sowohl am Arbeitsplatz als auch in Bezug auf die Bedingungen für Telearbeit, einschließlich der Einhaltung von Arbeitszeiten, angemessene Vorkehrungen für Gesundheitsschutz und Sicherheit getroffen werden. Zudem sind weitere Forschungsarbeiten und Investitionen im Hinblick auf Maßnahmen zur Bewältigung neuer und zunehmend häufiger auftretender Risikofaktoren wie Stress sowie anderer psychosozialer Risiken nötig.
- 4.3.6 Zur Gewährleistung einer umfassenden digitalen Kompetenz aller Lehrkräfte und Schüler sowie der gesamten europäischen Bevölkerung – auch jener in Randgebieten – müssen angemessene öffentliche Mittel und die Einstellung kompetenter Fachkräfte sichergestellt werden. Dabei muss gewährleistet sein, dass alle Risikogruppen Zugang zum Internet und zu Schulungen in digitalen Kompetenzen haben, ihre Rechte wahrnehmen und insbesondere soziale Dienste in Anspruch nehmen können.

²⁴ [Stellungnahme SOC/629](#) zum Thema „Nachhaltige Finanzierung des lebenslangen Lernens und der Kompetenzentwicklung vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels“ (Sondierungssternungnahme auf Ersuchen des kroatischen Ratsvorsitzes).

- 4.3.7 Der EWSA hat bereits betont, dass auch während Ausbildungs- und Schulungszeiten ein angemessenes Einkommen sichergestellt werden muss. Die in einigen EU-Mitgliedstaaten eingesetzten Instrumente sollten ebenfalls im Hinblick darauf geprüft werden, dass bewährte Vorgehensweisen bei Mindestansprüchen auf Bildungsurlaub auch in den anderen Mitgliedstaaten zum Standard werden.
- 4.3.8 Angesichts der gestiegenen Zahl von Langzeitarbeitslosen sollte in den beschäftigungspolitischen Leitlinien in Bezug auf die Unterstützung von Arbeitslosen darauf eingegangen werden, dass frühzeitig Maßnahmen ergriffen werden müssen, um den Stigmatisierungseffekt der Arbeitsmarktferne zu verhindern. Umfang und Höhe der Leistungen bei Arbeitslosigkeit müssen ausreichend sein. Einige nationale Systeme sind in Bezug auf Qualifikationen zu rigide und die Erstattung ist zu niedrig. In diesem Zusammenhang hat der EWSA kürzlich EU-Maßnahmen für gemeinsame Mindeststandards im Bereich der Arbeitslosenversicherung gefordert.²⁵
- 4.3.9 Neben der Förderung von Beschäftigungsmöglichkeiten in den verschiedenen Formen von Arbeit sollte sich die EU bei ihrer langfristigen beschäftigungspolitischen Vision auf die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze konzentrieren.

4.4 Leitlinie 7: Verbesserung der Funktionsweise der Arbeitsmärkte und der Wirksamkeit des sozialen Dialogs

- 4.4.1 Die Forderung nach transparenten und verlässlichen Arbeitsbedingungen, um eine Segmentierung des Arbeitsmarkts und prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu verhindern und den Übergang in unbefristete Beschäftigungsformen zu fördern, ist ein positives Zeichen. Gleiches gilt für die Stärkung und Verbesserung der Kapazitäten der Sozialpartner zur Aushandlung von Tarifverträgen. Die beschäftigungspolitischen Leitlinien sollten auch darauf abzielen, die Tarifbindung zu fördern und sicherzustellen, dass das Vereinigungsrecht aller Arbeitnehmer gewahrt ist und diese freien Zugang zur gewerkschaftlichen Vertretung haben.
- 4.4.2 Die Bestimmungen dieser Leitlinie über den Zugang zu unparteiischer Streitbeilegung sollten nicht nur bei ungerechtfertigten Entlassungen, sondern uneingeschränkt angewendet werden. Nichtsdestoweniger sollte das Recht der Streitparteien auf Anrufung der Gerichte für den Fall gewahrt werden, dass alternative Streitbeilegungsverfahren scheitern.²⁶
- 4.4.3 Weitere positive Elemente des Kommissionsvorschlags sind im Vergleich zu den derzeitigen beschäftigungspolitischen Leitlinien die Betonung fairer Bedingungen für mobile Arbeitskräfte sowie die Verweise auf die Bekämpfung von Diskriminierung und die Beendigung der Armut trotz Erwerbstätigkeit. Die Mitgliedstaaten müssen bei der Umsetzung von Maßnahmen wie der Schließung von Grenzen mobile Arbeitskräfte einschließlich Grenzgänger berücksichtigen, um die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie abzufedern.

²⁵ [ABl. C 97 vom 24.3.2020, S. 32.](#)

²⁶ [ABl. C 237 vom 6.7.2018, S. 57,](#) Ziffer 5.9.

4.4.4 Ein Element, das in dieser Leitlinie fehlt, ist der Hinweis auf die Notwendigkeit eines besseren Arbeitsschutzes. Im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie sind Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz von entscheidender Bedeutung, um das Risiko einer Infektion und der Ausbreitung des Virus und anderer Krankheiten einzudämmen. Die Arbeitgeber müssen Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer übernehmen und sie und ihre Vertreter angemessen informieren, Risikobewertungen vornehmen und Präventionsmaßnahmen ergreifen. Die Behörden, Unternehmen, Arbeitnehmer und Sozialpartner müssen allesamt ihren Teil dazu beitragen, die Arbeitnehmer, ihre Familien und die Gesellschaft insgesamt zu schützen. Um die Funktionsweise der Arbeitsmärkte zu verbessern, sollten die Mitgliedstaaten in den Arbeitsschutz investieren und die Arbeitsaufsicht bzw. Arbeitsschutzbeauftragte der Gewerkschaften mit angemessenen Mitteln ausstatten und entsprechend rechtlich absichern und die Arbeitgeber unterstützen.

4.4.5 Die meisten kleinen und Kleinstunternehmen verfügen über begrenzte wirtschaftliche und Managementressourcen, weshalb für sie praktische, finanzielle und maßgeschneiderte Unterstützung für Programme für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz bereitgestellt werden sollte, damit die Arbeitsplätze angepasst sowie rasch neue Verfahren und Vorgehensweisen zum Schutz der Arbeitnehmer umgesetzt werden können. Die Arbeitsaufsichtsbeamten, die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA), das Enterprise Europe Network und die zuständigen Behörden auf nationaler Ebene können praktische Unterstützung wie kostengünstige bzw. kostenlose benutzerfreundliche Instrumente, Informationen, Anleitung und Beratung anbieten.

4.4.6 Der EWSA hält es für erforderlich, den Kapazitätsaufbau der Sozialpartner im Rahmen des sozialen Dialogs stärker zu fördern, in Strukturen zur Unterstützung des sozialen Dialogs zu investieren und Verfahren zur Stärkung des sozialen Dialogs zu fördern. Es gibt Länder mit einem weniger gut entwickelten sozialen Dialog und auch solche, die auf diesem Gebiet aufgrund der Krise Rückschläge haben hinnehmen müssen. Der EWSA begrüßt die Bemühungen der Europäischen Kommission, die Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern im Rahmen des Europäischen Semesters zu intensivieren. Angesichts der zentralen Bedeutung des sozialen Dialogs für den Erfolg der Säule sowie für die Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der länderspezifischen Empfehlungen wiederholt der EWSA seine Forderung, dem sozialen Dialog in allen Mitgliedstaaten zur Geltung zu verhelfen, und er ruft alle politischen Entscheidungsträger auf nationaler und europäischer Ebene auf, die tarifvertraglichen Strukturen auf allen Ebenen zu stärken. Darüber hinaus hat die Kommission Fortschritte bei der Einbeziehung der Zivilgesellschaft in die länderspezifische Berichterstattung gemacht – eine begrüßenswerte Tatsache, auf die weiter aufgebaut werden sollte.

4.5 Leitlinie 8: Verbesserung der Chancengleichheit für alle, Förderung der sozialen Inklusion und Bekämpfung der Armut

4.5.1 Der Sozialschutz wird in den Kontext der demografischen Herausforderung und der Notwendigkeit eines längeren Erwerbslebens gestellt. In den beschäftigungspolitischen

Leitlinien sollten auch Ziele wie eine vollständige und wirksame soziale Absicherung, Angemessenheit und Transparenz berücksichtigt werden.

- 4.5.2 Die Gleichstellung der Geschlechter kann nur erreicht werden, wenn die Erwerbsbeteiligung von Frauen auf allen Ebenen des Arbeitsmarktes erhöht wird, wobei sowohl die Beschäftigungsquote als auch die durchschnittliche Arbeitszeit von Frauen angehoben werden müssen. Weitere Maßnahmen sind erforderlich, um Hindernisse für die Beschäftigung von Frauen wie den Mangel an erschwinglichen und zugänglichen Betreuungsdiensten zu beseitigen und das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu beseitigen. Zu diesem Zweck müssen auf europäischer und nationaler Ebene verschiedene strukturelle Hindernisse angegangen, verstärkte Investitionen in hochwertige öffentliche Dienstleistungen getätigt und Maßnahmen zur Verbesserung der Lohntransparenz ergriffen werden. Das Unternehmertum bietet Frauen die Chance auf wirtschaftliche Unabhängigkeit, eine hochwertige Beschäftigung, eine erfolgreiche Berufslaufbahn sowie auf Befreiung aus Armut und sozialer Ausgrenzung. Darüber hinaus trägt es zu einer ausgewogeneren Beteiligung beider Geschlechter an Entscheidungsprozessen bei.
- 4.5.3 Für Menschen mit Behinderungen ist es besonders wichtig, dass der Zugang zum Arbeitsmarkt durch die Bekämpfung diskriminierender Praktiken erleichtert wird. Angemessene Unterstützung hierfür muss von den Arbeitsverwaltungen sowie öffentlichen Kampagnen zur Bekämpfung von Vorurteilen und zur Förderung der Nichtdiskriminierung von Menschen mit Behinderungen kommen. Was den Zugang zu Dienstleistungen im Zusammenhang mit Behinderungen betrifft, so muss sowohl auf unabhängige Lebensführung als auch auf Barrierefreiheit verwiesen werden.
- 4.5.4 Um den Zugang zur Gesundheitsversorgung für alle zu gewährleisten, muss darauf geachtet werden, dass eine tragfähige, effiziente, erschwingliche, leicht zugängliche und hochwertige Gesundheitsversorgung existiert und dass das Gesundheitspersonal angemessen ausgebildet und entsprechend entlohnt wird.
- 4.5.5 Für das aktive Altern werden konkrete Vorschläge gebraucht, damit die Maßnahmen auch für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geeignet sind. Wie von den europäischen Sozialpartnern in ihrer „Autonomen Rahmenvereinbarung zum aktiven Altern und zum generationenübergreifenden Ansatz“²⁷ vereinbart, geht es beim aktiven Altern „um die Optimierung von Chancen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller Altersgruppen, damit sie auf der Grundlage gegenseitiger Verpflichtung und Motivation von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern als auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter hochwertigen, produktiven und gesunden Bedingungen bis zum gesetzlichen Ruhestandsalter weiterarbeiten“.

27

[Autonome Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner über aktives Altern und einen generationenübergreifenden Ansatz.](#)

4.5.6 In diesem Zusammenhang hat der EWSA in einer Reihe von Stellungnahmen darauf hingewiesen, dass die Solidarität zwischen den Generationen, flankiert durch eine effiziente Wachstums- und Beschäftigungspolitik, gefördert werden muss. Wir brauchen eine echte Politik des „aktiven Alterns“, um gute Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie angemessene Arbeitszeitregelungen zu gewährleisten und die Beteiligung am lebenslangen Lernen zu erhöhen. Darüber hinaus muss die Beschäftigungsrate älterer Menschen erhöht werden, die aufgrund gesundheitlicher Beschwerden, der Arbeitsintensität, vorzeitiger Entlassung oder fehlender Möglichkeiten für eine Weiterbildung bzw. den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt oftmals gezwungen sind, frühzeitig aus dem Erwerbsleben auszusteigen.²⁸

Brüssel, den 7. Mai 2020

Luca JAHIER
Präsident des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses

²⁸ [ABl. C 237 vom 6.7.2018, S. 57](#), Ziffer 5.9 sowie [SOC/624 – Stellungnahme](#) zum Thema „Die sich verändernde Arbeitswelt, Lebenserwartung und Bevölkerungsalterung – Voraussetzungen, damit ältere Arbeitnehmer in der neuen Arbeitswelt aktiv bleiben können“.