

## **Ver.di - AK Kultur und Politik in Offenbach**

### **Antworten der EuropakandidatInnen der Partei DIE LINKE**

#### **1. Sehen Sie auch eine Ungleichgewichtigkeit zwischen der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung in der Europäischen Union (EU)? – Worauf führen Sie das zurück?**

Ja, definitiv besteht in der EU ein erhebliches Ungleichgewicht zwischen der wirtschaftlichen und der sozialen Entwicklung. Diese hat ihren Ausgangspunkt in der Verabschiedung der „Einheitlichen Europäischen Akte“ zur Schaffung des EG-Binnenmarkts in der zweiten Hälfte der 1980er Jahre (liberalisierter Binnenmarkt, Vorrang der Marktintegration). Und sie setzte sich fort in den zahlreichen Vertragsänderungen seitdem – Vertrag von Maastricht (Defizitkriterien, „offene Marktwirtschaft mit freiem Wettbewerb“, Pflicht zur Auflösung von Staatsmonopolen, vor allem in Bereichen der bisherigen öffentlichen Daseinsvorsorge); Vertrag von Amsterdam (Wirtschafts- und Währungsunion mit absolut unabhängiger Europäische Zentralbank, Vorrang der Inflationsbekämpfung und nicht wie in den USA gleichgewichtige Förderung von Wachstum, Beschäftigung und Preisstabilität als Ziel der Geldpolitik).

Demgegenüber wurde die Sozialpolitik nur rudimentär entwickelt (sozialpolitische Mindestvorschriften z.B. zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Arbeitszeit usw.). In den Bereichen Beschäftigungspolitik und Kampf gegen Armut und soziale Ausgrenzung gibt es keine eigenständigen EU-Kompetenzen und nur unverbindliche, freiwillige Formen der Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten nach der so genannten „offenen Methode der Koordinierung“. Insofern vertritt DIE LINKE hier eine ganz ähnliche Analyse der EU-Politik (siehe z.B. die Präambel ihres in Essen beschlossenen Europawahlprogramms 2009) wie das Europamanifest der Gewerkschaft ver.di .

Doch mit der Feststellung eines Ungleichgewichts ist es noch nicht getan – wenn es nur darum ginge, dass die Sozialpolitik verstärkt und gleichgewichtig mit der „Wirtschaftspolitik“ behandelt werden müsse, wären die Dinge ja vergleichsweise einfach.

Mindestens genauso wichtig ist uns, die inhaltliche Orientierung der Wirtschaftspolitik zu kritisieren. Sie ist sowohl in den bestehenden Verträgen als auch im Vertrag von Lissabon im Grundsatz neoliberal orientiert und festgezurrt. Für die makroökonomische Politik gilt ein starres, regelgebundenes System: Defizitkriterien und der Stabilitäts- und Wachstumspakt zwingen die Mitgliedstaaten zu harter Sparpolitik und orientieren auf die Erzielung von Haushaltsüberschüssen. Dies nennen kritische Expertinnen und Experten mit Recht „negative Integration“. Eine positive Koordinierung der Politik der EU-Ebene und der Mitgliedstaaten untereinander findet nicht statt – z.B. mit dem Ziel, die Lebensverhältnisse der Bevölkerung zu verbessern, eine Konvergenz der realwirtschaftlichen Entwicklung zu befördern usw. Dies wird insbesondere jetzt in der Krise deutlich, wo vor allem die deutsche Bundesregierung alle Vorstöße zu wirklich europäisch koordinierten Maßnahmenprogrammen gegen die Krise blockiert und verhindert hat und infolgedessen jeder Mitgliedstaat mit sehr unterschiedlichen

„Konjunkturprogrammen“ und Maßnahmen versucht, die eigene Haut zu Lasten der anderen Mitgliedstaaten zu retten.

Mit der Lissabon-Strategie wird die Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik so aufeinander abgestimmt, dass größtmögliche Kostensenkungspotenziale für die Unternehmen im Namen gestärkter „internationaler Wettbewerbsfähigkeit“ erschlossen werden. So genannte „Strukturreformen“ sollen den Binnenmarkt noch stärker deregulieren und liberalisieren – inklusive der Arbeitsmärkte, die noch „flexibler“ werden sollen. Damit ist auch die EU-Beschäftigungs- und Sozialpolitik eben neoliberal ausgerichtet. Die Folgen können wir seit den letzten 20 – 30 Jahren beobachten: Die Ungleichheit der Einkommensverteilung nimmt zu. Die Gewinne sind bis zur jetzigen Krise in Schüben stets explodiert. Die Lohnquote stürzte ab. Armut und prekäre Beschäftigungsverhältnisse nahmen zu, die öffentliche Daseinsvorsorge ist weitgehend liberalisiert und privatisiert und die bei zumeist höheren Kosten für die NutzerInnen, schlechterem Service und Rückgang der flächendeckenden Versorgung.

## **2. Halten Sie ein europäisches Abkommen für die Absicherung und Fortentwicklung sozialer Standards und z.B. zur Verhinderung von Lohndumping für erforderlich? – Wenn nein: warum? – Wenn ja: wo sehen Sie Hindernisse bei der Entwicklung solcher Standards, an was sollten sie sich orientieren?**

Wir sind grundsätzlich für eine Politik der Harmonisierung von sozialen Standards „auf dem Weg des sozialen Fortschritts“ – also nach oben auf ein möglichst hohes Niveau. Unter den gegebenen Verhältnissen – EU-weite „soziale Mindestvorschriften“ durch diverse EU-Richtlinien – wäre hier bei den bestehenden Mindeststandards zum einen anzusetzen (Näheres siehe Frage 5).

Zum anderen gibt es eine Reihe weiterer Eingriffspunkte, um die Absicherung und Fortentwicklung sozialer Standards voranzubringen.

Erstens setzen wir uns dafür ein, eine „**Soziale Fortschrittsklausel**“ als verbindliches Protokoll zu den europäischen Verträgen zu verabschieden und somit im EU-Primärrecht zu verankern. Diese muss festhalten, dass Grundrechte (und insbesondere das Streikrecht, Koalitionsrecht und die Tarifvertragsfreiheit) Vorrang vor den unternehmerischen Grundfreiheiten des EU-Binnenmarktes haben und nicht mit Berufung auf diese Binnenmarktfreiheiten eingeschränkt werden können.

Sie muss ferner klarstellen, dass die Grundfreiheiten des Europäischen Binnenmarktes und das EU-Entsenderecht nicht als Begründung dafür herangezogen werden können, den sozialpolitischen Handlungsspielraum der Mitgliedstaaten in Bezug auf die Festlegung höherer Anforderungen (Einhaltung von Tarifverträgen, nationalen arbeitsrechtlichen Bestimmungen usw.) an Entsendeunternehmen aus dem EU-Ausland zu beschränken, um das Prinzip "gleicher Lohn und gleiche Arbeitsbedingungen für gleiche und gleichwertige Arbeit am gleichen Arbeitsort" durchzusetzen.

Zweitens fordern wir eine **Überarbeitung der EU-Entsenderichtlinie**. Diese muss deutlicher klarstellen, dass es dabei lediglich um Mindestbedingungen und Instrumente zur Festlegung von Mindestbedingungen für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geht und die Mitgliedstaaten darüber hinaus günstigere Arbeitsbedingungen für die entsendeten Beschäftigten festlegen dürfen. Es muss eine klare zeitliche Begrenzung der Dauer der Entsendung festgelegt werden. Darüber hinaus muss klargestellt werden, dass Arbeitsverhältnisse, die nur für die Entsendung begründet werden oder die von ausländischen Dienstleistungserbringern mit Beschäftigten im Zielland abgeschlossen werden, dem Arbeits- und Sozialrecht des Ziellandes unterliegen. Nur so kann für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Grundsatz gleicher Arbeitsbedingungen am gleichen Ort gewährleistet werden.

Ferner muss festgelegt werden, dass das Unternehmen vor Beginn der Entsendung sich im Zielland anmelden, notwendige Unterlagen wie Stundenlisten, Arbeitsverträge und Abrechnungen dort bei Kontrollen zur Verfügung stellen muss und einen verantwortlichen Ansprechpartner mit einer ladungsfähigen Anschrift im Zielland benennt.

Drittens treten wir für einen **Europäischen Pakt gegen Armut und soziale Ausgrenzung** ein. Dies beinhaltet, EU-weite Zielvorgaben zur Reduzierung der Armut in der EU zu vereinbaren. Positiv gewendet: Die EU und ihre Mitgliedstaaten sollen sich verpflichten, eine koordinierte europäische Mindestlohnpolitik in Angriff zu nehmen. Bei vollständiger Beachtung der unterschiedlichen Mindestlohnsysteme in den Mitgliedstaaten (gesetzlich, tarifvertraglich oder Kombinationen von beiden) sollen innerhalb von 5 Jahren die Mindestlöhne mindestens 60 % des jeweiligen nationalen oder branchenspezifischen Mindestlohns entsprechen. Ebenso sollen innerhalb von 5 Jahren soziale Mindestsicherungssysteme (z.B. in Deutschland Sozialhilfe und Arbeitslosengeld II, Grundsicherung im Alter) und beitragspflichtige Einkommensersatzsysteme (z.B. in Deutschland Arbeitslosengeld I, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrenten usw.) mindestens 60 % des nationalen Durchschnittseinkommens entsprechen. Ebenso unterstützen wird die Position des Europäischen Parlaments, dass die Mitgliedstaaten Sozialtarife (Öffentlicher Personennahverkehr, Telekommunikation, Energieversorgung) und kostenlose Gesundheitsversorgung für marginalisierte und einkommensschwache Bevölkerungsgruppen einführen sollen.

Darüber hinaus unterstützen wir auch die Forderung des ver.di-Europamanifests nach einem „sozialen Stabilitätspakt“ zur Verhinderung von Sozialdumping zwischen den Mitgliedstaaten.

Natürlich gibt es zahlreiche Hindernisse, die einer Umsetzung dieser Forderungen im Wege stehen. Bei den derzeitigen politischen Kräfteverhältnissen in den Mitgliedstaaten, in Rat, Kommission und Europäischem Parlament ist es nicht sehr wahrscheinlich, dass eine Mehrheit für die Einführung einer „sozialen Fortschrittsklausel“ als Protokoll zu den Verträgen zustande kommt. Sowohl die Kommission als auch eine große Mehrheit der EU-Mitgliedstaaten sind dagegen. Ähnlich sieht es bei der Überarbeitung der EU-Entsenderichtlinie aus: die Kommission ist dagegen, und viele Mitgliedstaaten vor allem aus Osteuropa wollen die Entsenderichtlinie eher noch weiter schwächen, statt die Standards zu verbessern. Wir sehen deshalb unsere Aufgabe darin, gemeinsam mit Gewerkschaften und sozialen Bewegungen in dieser Hinsicht mehr Druck aufzubauen.

### **3. Halten Sie die Entwicklung einer Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit auf europäischer Ebene (über den Gleichbehandlungsgrundsatz hinaus) für notwendig?**

In der Perspektive eines „sozialen Europa“ und einer wirklichen „Europäischen Sozialunion“ mag das in ferner Zukunft vielleicht ein mal ein Punkt für eine weitergehende Debatte sein.

Unter den gegebenen gesellschaftlichen und politischen Kräfteverhältnissen ist dies allerdings eine Forderung, die selbst in den Gewerkschaften und der breiteren Linken ziemlich umstritten ist. Denn in Ländern, die ein hohes Schutzniveau im Arbeits- und Sozialrecht haben, fürchten diese Kräfte vielleicht nicht zu Unrecht, dass durch eine „Europäisierung“ ihre höheren Standards abgesenkt würden.

Wie dem immer auch sei: Um eine Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit auf EU-Ebene zu schaffen, müssten in erster Linie die europäischen Verträge geändert werden – die EU hat in diesen Bereichen so gut wie keine eigenen Kompetenzen. Vor allem der „Kern“ des Arbeitsrechts (z.B. Kündigungsschutz, Arbeitsvertragsrecht) liegt in der alleinigen

Kompetenz der Mitgliedstaaten, wie auch die Gestaltung und Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme und der Arbeitsmarktpolitik.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) kann natürlich mit seiner Rechtsprechung die bestehenden EU-Richtlinien zu „sozialen Mindestvorschriften“ interpretieren – und die europäischen Verträge. Dies hat er z.B. zum EU-Entsenderecht (negativ, indem die Mindestnormen der Richtlinie als „Maximalnormen“ ausgelegt wurden), aber auch zur EU-Arbeitszeitrichtlinie (positiv im Hinblick auf Bereitschaftszeiten und Ausgleichsruhezeiten) getan. Wollte man dem EuGH diese Kompetenzen wegnehmen und eine eigenständige „Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit“ im Hinblick auf die Rechtsprechung zu sozialpolitischen EU-Richtlinien schaffen, wäre auch zuerst der Vertrag zu ändern. Dies ist erstens nicht gerade aussichtsreich, und ob die Rechtsprechung dann arbeits- und sozialpolitisch besser würde, ist keineswegs sicher. Schließlich sollte man die Richtung der Debatte zum Arbeitsrecht in der EU nicht leichtfertig übersehen. Die Europäische Kommission veröffentlichte im Herbst 2006 ein Grünbuch zum Europäischen Arbeitsrecht (KOM(2006)708), zu dem das Europäische Parlament 2007 Stellung nahm. Das Grünbuch vertrat die These, dass ein hohes Kündigungsschutzniveau und die immer noch geltende Norm des unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses die Schaffung von Arbeitsplätzen behinderten. Wenn der Kündigungsschutz gelockert und das Arbeitsvertragsrecht flexibilisiert würden, hätten vor allem Frauen, Migranten, Jugendliche und ältere Erwerbspersonen es leichter, in Arbeit zu kommen und sozial aufzusteigen. Eine Erweiterung von EU-Kompetenzen im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts würde unter den gegenwärtigen Kräfteverhältnissen in Europa wohl kaum den Zielen der Gewerkschaften dienen. Deshalb gilt vielleicht: gut gemeint ist im wirklichen Leben nicht in jedem Fall auch gut – es kommt auf eine deutliche Veränderung der Kräfteverhältnisse an, damit eine gut gemeinte institutionelle Veränderung auch gute Ergebnisse bringen kann.

#### **4. Welche Bedeutung messen Sie der europäischen Sozialcharta und den ILO-Normen zu?**

Die ILO-Normen haben für uns eine hohe Bedeutung und wir setzen uns stets dafür ein, dass alle Mitgliedstaaten die entsprechenden Normen kontrollieren und einhalten sowie alle ILO-Abkommen ratifizieren (beides ist selbst in der EU nicht der Fall).

Darüber hinaus setzen wir uns dafür ein, dass die EU-Mitgliedstaaten und die EU insgesamt das ILO-Konzept der menschenwürdigen Arbeit („Decent Work“) sowohl in ihrer Innenpolitik als auch in ihrer Außenpolitik vollständig umsetzen. Die Hartz-IV-Gesetze in Deutschland (Heranziehung zur Pflichtarbeit für Leistungen; Zwang zur Annahme von Niedriglohnbeschäftigung) verstoßen unserer Meinung nach z.B. gegen einer der Kernpfeiler von „Decent Work“, nämlich dass Arbeitsverhältnisse freiwillig eingegangen worden sein müssen.

Ansonsten gibt es nicht nur eine europäische Sozialcharta, sondern zwei: Die revidierte „Europäische Sozialcharta“ des Europarats von 1996, sowie die rechtlich unverbindliche „Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer“ von 1989.

Die erstere (Europarat) enthält inzwischen 31 Artikel und dient dem EuGH als Rechtserkenntnisquelle bei der Aufstellung allgemeiner Grundsätze des Gemeinschaftsrechts. Sie betont jetzt im Vergleich zur alten Sozialcharta von 1961 stärker die Gleichstellung von Frauen in allen Bereichen, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, das Recht auf würdige Arbeitsbedingungen und vorsorgenden Arbeitsumwelt- und Gesundheitsschutz, das Recht auf Schutz vor Armut und sozialer Ausgrenzung oder das Recht auf Wohnen. Die revidierte Sozialcharta des Europarats bietet so gleichzeitig eine Verbreiterung des Schutzes sozialer Grundrechte und eine Präzisierung einzelner inhaltlicher Bestimmungen. Dies bewerten wir als überaus positiv.

Die zweite Charta (Gemeinschaftscharta) kennt zum Beispiel kein Recht auf Arbeit wie die Sozialcharta des Europarats. Sie umfasst 12 sehr allgemein gehaltene Abschnitte über soziale Grundrechte. Diese reichen von der *Freizügigkeit der Arbeitnehmer* bis zu den *Rechten von Behinderten*. Die Gemeinschaftscharta von 1989 ist lediglich eine feierliche Erklärung der Regierungschefs der EG-Mitgliedstaaten. Sie besitzt weder die Qualität eines verbindlichen Rechtsaktes der Gemeinschaft, noch stellt sie einen völkerrechtlich verbindlichen Vertrag zwischen den Unterzeichnerstaaten dar. Die Einhaltung der Gemeinschaftscharta ist nicht eine Angelegenheit der Europäischen Gemeinschaft oder jetzt der Europäischen Union, sondern der nationalen Mitgliedstaaten. Die Kommission kann mit ausschließlicher Berufung auf die Gemeinschaftscharta keine Rechtsakte der EU initiieren. Sie muss sich stets explizit auf entsprechende Artikel und Bestimmungen des EG- und EU-Vertrags beziehen. Ihr „Gebrauchswert“ ist folglich recht gering.

## **5. Wenn Sie die Entwicklung von Sozialstandards im europäischen Rahmen für erforderlich halten, welche Initiativen halten Sie dafür erforderlich, was wollen Sie dafür tun, welche schrittweise Entwicklung halten Sie für möglich?**

Wir verweisen zunächst auf die Antwort zu Frage 2 und wollen ansonsten nur an drei Beispielen verdeutlichen, wie bestehende sozialpolitische EU-Richtlinien im Sinne besserer sozialer Standards verändert werden sollten.

Die geplanten Verschlechterungen bei der **EU-Arbeitszeitrichtlinie** will die Linksfraktion im EP im laufenden Vermittlungsverfahren insgesamt zu Fall bringen – besser keine Änderung der Arbeitszeitrichtlinie als diese Verschlechterungen. Ein neuer Anlauf zur Änderung der EU-Arbeitszeitrichtlinie muss stattdessen dazu beitragen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihr Erwerbs- und Privatleben besser vereinbaren können. Die EuGH-Urteile zu Bereitschaftszeiten (= in vollem Umfang Arbeitszeit) und Ausgleichsruhezeiten („sofort“ nach normalem Dienst und anschließender Bereitschaftszeit) müssen in der Richtlinie verankert und punktgenau umgesetzt werden. Die maximale wöchentliche Arbeitszeit muss in einem ersten Schritt auf 40 Stunden pro Woche gesenkt werden – denn schon heute liegt die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit von Vollzeitkräften einschließlich der Überstunden nur bei 39,9 Stunden im Durchschnitt der 27 EU-Mitgliedstaaten. Anreize für prekäre Beschäftigung müssen abgeschafft werden. Teilzeit muss als substantielle, geschützte Teilzeitarbeit (15 -25 Wochenstunden) gestaltet werden – für alle, die Teilzeit arbeiten wollen. Voll- und Teilzeitarbeit müssen hinsichtlich Karrierechancen, Stundenentgelten, Sozialleistungen, Weiterbildung usw. gleichgestellt werden.

Die gerade nur geringfügig geänderte **EU-Richtlinie zu Eurobetriebsräten** muss umfassend novelliert werden. Wir fordern eine Erweiterung der Handlungsfelder des EBR. Er muss über Maßnahmen zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Umwelt, Aus- und Fortbildung, lebenslanges Lernen, Anti-Diskriminierung, Gleichstellungspolitik und Frauenförderung unterrichtet werden. Die Rechte der Gewerkschaften (Zugang zu EBR-Sitzungen, Stellung von Experten usw.) müssen gestärkt werden.

Wir engagieren uns für ein verstärktes Konsultationsverfahren bei Massenentlassungen, Betriebsübergang, Standortverlagerungen, Umstrukturierungen der Sparten oder Tochtergesellschaften des Unternehmens, Verlagerung des Unternehmenssitzes etc. Den Arbeitnehmervertretern ist das Recht auf ein aufschiebendes Veto einzuräumen. Entscheidungen der Unternehmensleitung dürfen solange nicht wirksam werden, bis die Stellungnahmen und Alternativen der Arbeitnehmervertretung in einer Sondersitzung des EBR ausführlich erörtert worden sind. Dies beinhaltet ebenfalls, dass der EBR in Übergangsphasen (z.B. bei Fusionen oder Übernahmen) in seiner bestehenden Form in allen seinen Rechten voll handlungsfähig bleiben muss.

Wir fordern die Verankerung von klaren Sanktionen in der Richtlinie. Die Arbeitnehmervertreter eines EBR müssen vor zuständigen nationalen Gerichten Rechtsmittel gegen Unternehmensentscheidungen einlegen können, sofern Unterrichtung und Anhörung nicht gemäß den Bestimmungen der EBR-Richtlinie durchgeführt wurden.

Die **EU-Richtlinie über Massenentlassungen** muss ebenfalls überarbeitet werden. Der Mindestzeitraum für die Ankündigung geplanter Entlassungen gegenüber den Behörden (Erklärungsfrist von derzeit 60 Tagen) muss deutlich ausgedehnt werden. Die Richtlinie muss den Mitgliedstaaten vor allem das Recht einräumen, Massenentlassungen genehmigungspflichtig zu machen. Schreibt das Unternehmen z.B. schwarze Zahlen, so könnten geplante Entlassungen mit Verweis auf die Sozialpflichtigkeit des Eigentums blockiert werden. Handelt es sich wirklich um einen Sanierungsfall, könnten Mittel aus einer einzuführenden EU-weiten Verlagerungsabgabe im Verbund mit solchen der Arbeitsmarkt-, Struktur- und Regionalpolitik gebündelt werden, um beschäftigungspolitische Alternativen zu schaffen.

Viele weitere Beispiele (z.B. Richtlinien zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz; neue EU-Richtlinie zum gleichen Entgelt für Frauen und Männer bei gleicher und gleichwertiger Arbeit usw.) ließen sich anführen, doch wir verzichten aus Platzgründen darauf.