

28.08.07

Unterrichtung

durch das
Europäische Parlament

**Entschließung des Europäischen Parlaments vom 11. Juli 2007 zu
einem moderneren Arbeitsrecht für die Herausforderungen des
21. Jahrhunderts**

Zugeleitet mit Schreiben des Generalsekretärs des Europäischen Parlaments
- 313355 - vom 22. August 2007. Das Europäische Parlament hat die
Entschließung in der Sitzung am 11. Juli 2007 angenommen.

Entschließung des Europäischen Parlaments vom 11. Juli 2007 zu einem moderneren Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts (2007/2023(INI))

Das Europäische Parlament,

- unter Hinweis auf die IAO-Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts (1948) und Nr. 98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechts und des Rechts auf Kollektivverhandlungen (1949) sowie auf die IAO-Empfehlung Nr. 198 betreffend das Arbeitsverhältnis (2006),
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf¹,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 6. September 2006 zu einem Europäischen Sozialmodell für die Zukunft, die die gemeinsamen Werte der Europäischen Union: Gleichheit, Solidarität, Nichtdiskriminierung und Umverteilung bekräftigt²,
- gestützt auf die Artikel 136 bis 145 des EG-Vertrags,
- unter Hinweis auf die Artikel 15 und 20 sowie 27 bis 38 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union³, insbesondere auf das Recht auf Schutz bei ungerechtfertigter Entlassung sowie auf gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen,
- in Kenntnis der Europäischen Sozialcharta,
- unter Hinweis auf den Bericht der Hochrangigen Gruppe über die Zukunft der Sozialpolitik in einer erweiterten Europäischen Union vom Mai 2004,
- in Kenntnis des Arbeitsdokuments der Kommission mit dem Titel „Community Lisbon Programme: Technical Implementation Report 2006“ (Lissabon-Programm der Gemeinschaft: Bericht über die technische Umsetzung 2006) (SEK(2006)1379),
- in Kenntnis der Mitteilung der Kommission zur Sozialpolitischen Agenda 2006-2010 (KOM(2005)0033),
- in Kenntnis der von den Mitgliedstaaten vorgelegten nationalen Lissabon-Reformprogramme,
- in Kenntnis der Mitteilung der Kommission „Ein wettbewerbsfähiges Europa in einer globalen Welt“ (KOM(2006)0567),

¹ ABl. L 303 vom 2.12.2000, S. 16.

² ABl. C 305 E vom 14.12.2006, S. 141.

³ ABl. C 364 vom 18.12.2000, S. 1.

- in Kenntnis der Mitteilung der Kommission „Integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2005-2008)“ (KOM(2005)0141),
- in Kenntnis der Schlussfolgerungen der Europäischen Räte vom März 2000, März 2001 sowie März und Oktober 2005 und März 2006,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge¹,
- unter Hinweis auf seine EntschlieÙung vom 23. März 2006 zu den demografischen Herausforderungen und der Solidarität zwischen den Generationen²,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen³,
- unter Hinweis auf seine EntschlieÙung vom 26. Oktober 2006 zu der Anwendung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern⁴,
- unter Hinweis auf das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen) aus dem Jahre 1975,
- unter Hinweis auf das Übereinkommen der IAO über private Arbeitsvermittler aus dem Jahre 1997,
- unter Hinweis auf die von der IAO festgelegte Agenda für menschenwürdige Arbeit,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Menschenwürdige Arbeit für alle fördern – Der Beitrag der Europäischen Union zur weltweiten Umsetzung der Agenda für menschenwürdige Arbeit“ (KOM(2006)0249),
- unter Hinweis auf die Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen⁵,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen⁶,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16

¹ ABl. L 175 vom 10.7.1999, S. 43.

² ABl. C 292 E vom 1.12.2006, S. 131.

³ Angenommene Texte, P6_TA(2006)0340.

⁴ ABl. L 18 vom 21.1.1997, S. 1.

⁵ ABl. L 45 vom 19.2.1975, S. 19.

⁶ ABl. L 39 vom 14.2.1976, S. 40.

Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG)¹,

- unter Hinweis auf die Richtlinie 94/33/EG des Rates vom 22. Juni 1994 über den Jugendarbeitsschutz²,
 - unter Hinweis auf die Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen³,
 - unter Hinweis auf die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen⁴,
 - unter Hinweis auf die Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit – Anhang: Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit⁵,
 - gestützt auf Artikel 45 seiner Geschäftsordnung,
 - in Kenntnis des Berichts des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten sowie der Stellungnahmen des Ausschusses für Wirtschaft und Währung, des Ausschusses für Binnenmarkt und Verbraucherschutz und des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter (A6-0247/2007),
- A. in der Erwägung, dass in Zeiten der Globalisierung und des rasanten technischen Fortschritts, des demographischen Wandels und des beträchtlichen Wachstums des Dienstleistungssektors eine Verbesserung des Arbeitsrechts, dort wo sie zur Berücksichtigung einer sowohl von den Arbeitgebern als auch von den Arbeitnehmern geforderten größeren Flexibilität und des Wunsches nach mehr Sicherheit für die Arbeitnehmer erforderlich ist gewährleistet wird, dass beide, Unternehmen und Arbeitnehmer, sich erfolgreich anpassen können, wodurch die Werte des Europäischen Sozialmodells gestärkt werden,
- B. in der Erwägung, dass Wirtschaftswachstum eine der notwendigen Voraussetzungen für einen nachhaltigen Anstieg der Beschäftigung ist, und in der Erwägung, dass sozialpolitische Maßnahmen, sofern sie angemessen konzipiert werden, nicht als Kosten gelten sollten und tatsächlich ein positiver Faktor im Zusammenhang mit dem Wirtschaftswachstum in der Europäischen Union im Einklang mit der Verwirklichung der Lissabon-Agenda sein können,
- C. in der Erwägung, dass es sich bei der Europäischen Union nicht nur um einen Freihandelsraum, sondern auch um eine Wertegemeinschaft handelt, und dass deshalb das Arbeitsrecht Ausdruck dieser Werte sein sollte, und in der Erwägung, dass die Grundprinzipien des

¹ ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1.

² ABl. L 216 vom 20.8.1994, S. 12.

³ ABl. L 254 vom 30.9.1994, S. 64.

⁴ ABl. L 269 vom 5.10.2002, S. 15.

⁵ ABl. L 14 vom 20.1.1998, S. 9.

Arbeitsrechts, die in Europa entwickelt wurden, ihre Gültigkeit behalten; in der Erwägung, dass das Arbeitsrecht Rechtssicherheit und Schutz für Arbeitnehmer und Arbeitgeber entweder über Rechtsvorschriften oder über Tarifverträge oder aber eine Kombination aus beiden bietet, dass es ein ausgewogenes Kräfteverhältnis zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern reguliert, dass der Erfolg einer jeden Veränderung im Arbeitsrecht größer sein wird, wenn die Berufstätigen sich sicherer fühlen, und dass diese Sicherheit eher davon abhängt, wie leicht man eine neue Stelle findet,

- D. in der Erwägung, dass die Freizügigkeit der Arbeitnehmer, wie sie in Artikel 39 des EG-Vertrags festgeschrieben ist, eines der grundlegenden Prinzipien der Europäischen Union ist, und in der Erwägung, dass diese wesentliche Freiheit mit der wirksamen Umsetzung der Vorschriften, die den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit gewährleisten, Hand in Hand gehen sollte,
- E. in der Erwägung, dass neue Formen von Nichtstandard-Arbeitsverträgen und flexibel gehandhabten Standardverträgen (wie beispielsweise Teilzeitverträge, befristete Arbeitsverträge, Zeitarbeitsverträge über Interimsagenturen, Verträge über wiederkehrende Leistungen für Selbstständige, Projektverträge), von denen viele prekärer Natur sind, auf dem europäischen Arbeitsmarkt zunehmend üblich sind,
- F. in der Erwägung, dass diese Formen des Vertragsverhältnisses, wenn sie durch die notwendigen Sicherheitsgarantien für die Beschäftigten ergänzt werden, dazu beitragen können, den Unternehmen die in dem neuen internationalen Kontext erforderliche Anpassungsfähigkeit zu gewährleisten und gleichzeitig den spezifischen Bedürfnissen der Arbeitnehmer im Hinblick auf eine andere Gewichtung zwischen Privat- und Familienleben und Ausbildung zu entsprechen,
- G. in der Erwägung, dass in der Europäischen Union rund 60 % der seit dem Jahr 2000 neu geschaffenen Arbeitsplätze auf Teilzeitbeschäftigung entfallen und 68 % der Teilzeitbeschäftigten mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind; in der Erwägung jedoch, dass dieses Maß an Zufriedenheit eng mit dem Umfang des Schutzes verknüpft ist, der Teilzeitbeschäftigten durch das Arbeitsrecht und die soziale Sicherheit gewährt wird,
- H. in der Erwägung, dass die Teilzeitarbeit in erster Linie ein Merkmal von Beschäftigungsverhältnissen von Frauen ist, da es sich dabei häufig um ein Kompromisskonzept handelt, für das sich Frauen deswegen entscheiden, weil es an zugänglichen und bezahlbaren Einrichtungen zur Kinderbetreuung und Betreuung abhängiger Personen fehlt,
- I. in der Erwägung, dass die bestehenden Rechtsvorschriften der Europäischen Union zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter bisher ihre Ziele nicht erreicht haben und dass die Einkommenskluft zwischen den Geschlechtern und die fehlenden Voraussetzungen betreffend die Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben sowie öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen weiterhin zentrale Probleme europäischer Arbeitnehmer sind,
- J. in der Erwägung, dass die Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse in den Mitgliedstaaten schneller zugenommen hat, in denen in signifikanter Weise Änderungen an den einschlägigen Regelungen zur Förderung der befristeten Beschäftigung vorgenommen wurden, in der Erwägung, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse zweckmäßig sein können, wenn sie den Umständen der Arbeitnehmer gerecht werden und freiwillig eingegangen werden; jedoch in der Erwägung, dass derzeit in vielen Fällen keine atypischen Beschäftigungsverhältnisse gewählt werden und dass viele Arbeitnehmer außerhalb des

Geltungsbereichs der grundlegenden Arbeits- und Sozialrechte fallen, wodurch der Grundsatz der Gleichbehandlung unterminiert wird,

- K. in der Erwägung, dass Dienstleistungen, die von Zeitarbeitsfirmen erbracht werden, aus dem Anwendungsbereich der Richtlinie 2006/123/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2006 über Dienstleistungen im Binnenmarkt¹ ausgenommen wurden,
- L. in der Erwägung, dass 60 % der Personen, die 1997 in der Europäischen Union einen Nichtstandard-Arbeitsvertrag hatten, 2003 mit einem Standardvertrag beschäftigt waren, woraus ersichtlich wird, dass 40% der Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsverhältnissen nach sechs Jahren noch immer keinen Vollzeitbeschäftigungsstatus haben; in der Erwägung, dass davon insbesondere Jugendliche betroffen sind, die in zunehmendem Maße über Beschäftigungen zu Arbeits- und Sozialbedingungen, die sehr viel unsicherer als allgemein üblich sind, auf den Arbeitsmarkt gelangen und die zunehmend Gefahr laufen, dass sie sich nicht aus ihrer marginalen Position auf dem Arbeitsmarkt lösen können,
- M. in der Erwägung, dass die jüngste Zunahme von Nichtstandard-Arbeitsverträgen Unterschiede bei den Arbeitsbedingungen im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit mit sich gebracht hat, die zu schlechteren Arbeitsbedingungen und höheren Unfallraten führen können,
- N. in der Erwägung, dass, da Ungleichheiten direkte und indirekte wirtschaftliche Kosten verursachen und - im Gegensatz dazu - die Gleichbehandlung Wettbewerbsvorteile schafft, die Einführung der Gleichbehandlung ein wichtiger strategischer Beitrag zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung ist; ferner in der Erwägung, dass es sich die Europäische Union nicht erlauben kann, auf die Energie und Leistungsfähigkeit der Frauen, die die Hälfte der Bevölkerung ausmachen, zu verzichten,
- O. in der Erwägung, dass sich die Frauen heute in einer dreifachen Bedrängnis befinden, nämlich sich stärker am Arbeitsmarkt zu beteiligen, mehr Kinder zu gebären und zunehmend Betreuungsaufgaben in ihren Familien zu übernehmen; in der Erwägung, dass es fast immer Frauen sind, die die notwendigen Kompromisse schließen müssen, um die Arbeit mit den familiären Erfordernissen in Einklang zu bringen, und die wegen der Kombination von beruflichen und Betreuungsaufgaben mit starken Stress- und Angstgefühlen zu kämpfen haben,
- P. in der Erwägung, dass es eine Tatsache ist, dass Hunderttausende von Frauen keine andere Wahl haben und irreguläre Beschäftigungsbedingungen akzeptieren müssen, entweder weil sie außerhalb ihres eigenen Haushalts als Hausangestellte arbeiten oder weil sie ältere Familienangehörige versorgen müssen,
- Q. in der Erwägung, dass Arbeitnehmer mit Nichtstandard-Arbeitsverträgen größeren Risiken ausgesetzt sein können als ihre Kollegen in anderen Beschäftigungsverhältnissen, und zwar wegen mangelnder Ausbildung sowie Unkenntnis über Risiken und Rechte,
- R. in der Erwägung, dass für alle Arbeitnehmer eine angemessene Beschäftigungssicherheit und angemessener Schutz unabhängig von ihren vertraglichen Vereinbarungen gelten sollten,

¹ ABl. L 376 vom 27.12.2006, S. 36.

- S. in der Erwägung, dass in vielen Mitgliedstaaten Tarifverträge zur Flexibilität des Arbeitsmarktes beitragen und ein Schlüsselement des Arbeitsrechts sowie ein wesentliches Regulierungsinstrument darstellen; in der Erwägung, dass die Bedingungen hinsichtlich der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern respektiert werden müssen und dass die Traditionen der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern und der gewerkschaftliche Organisationsgrad in den einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedlich sind; in der Erwägung, dass die Mitgliedstaaten den sozialen Dialog zwischen den Sozialpartnern auf allen Ebenen fördern sollten, da dies ein wirksames Mittel darstellen kann, um zu angemessenen Reformen des Arbeitsrechts zu gelangen,
- T. in der Erwägung, dass Maßnahmen auf Ebene der Europäischen Union den Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten auf dem Gebiet des Arbeitsrechts und den Grundsätzen der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit Rechnung tragen müssen, und in der Erwägung, dass die Kommission Initiativen vorschlagen muss, wenn dies für notwendig erachtet wird, um ein System sozialer Mindeststandards, das in der ganzen Union anzuwenden ist, auf der Grundlage des gemeinschaftlichen Besitzstands zu untermauern,
- U. in der Erwägung, dass angesichts der derzeitigen wirtschaftlichen Herausforderungen die Europäische Union alles daransetzen muss, um die Stabilität der Arbeitsmärkte in den Mitgliedstaaten zu sichern, Massenentlassungen in bestimmten Branchen entgegenzuwirken und ihren Bürgerinnen und Bürgern einen höheren Gesundheits- und Sicherheitsstandard am Arbeitsplatz als bisher zu bieten, was eine unabdingbare Voraussetzung für die Erhaltung von Lebensbedingungen ist, die mit der menschlichen Würde und den europäischen Grundwerten vereinbar sind,
- V. in der Erwägung, dass die hohe Arbeitslosigkeit in Europa ein Manko ist, das Maßnahmen erfordert, die mehr Personen den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern, die Mobilität verstärken und den Arbeitnehmern einen Arbeitsplatzwechsel ohne Verlust der Sicherheit ermöglichen; in der Erwägung, dass vorrangig ein Klima geschaffen werden sollte, das der Schaffung neuer qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze förderlich ist,
1. begrüßt einen neuen Ansatz im Arbeitsrecht, der darauf abzielt, alle Arbeitnehmer unabhängig von ihrer vertraglichen Situation abzusichern;
 2. begrüßt die Diskussionen über die Notwendigkeit einer Verbesserung des Arbeitsrechts, um die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts zu meistern, was bedeutet, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen größere Flexibilität brauchen, sowie die Diskussionen über die Notwendigkeit, eine größere Sicherheit als die, mit der Nichtstandard-Beschäftigungsverhältnisse derzeit in Verbindung gebracht werden können, zu bieten und den Schutz der schwächsten Arbeitnehmer zu verbessern, um mehr und bessere Arbeitsplätze und einen größeren sozialen Zusammenhalt zu schaffen und dadurch dazu beizutragen, die Ziele der Lissabon-Strategie zu erreichen; ist der Auffassung, dass die Verbesserung des Arbeitsrechts mit den Grundsätzen der Charta der Grundrechte, unter besonderer Berücksichtigung von Titel IV, im Einklang stehen sollte und die Werte des Europäischen Sozialmodells und etablierte soziale Rechte achten und schützen muss;
 3. begrüßt die große Vielfalt an Arbeitsmarkttraditionen, vertraglichen Formen und Geschäftsmodellen auf den Arbeitsmärkten;
 4. fordert die Schaffung flexibler und sicherer vertraglicher Vereinbarungen im Rahmen einer modernen Arbeitsorganisation;

5. ist der Auffassung, dass für eine Reform des Arbeitsrechts in den Mitgliedstaaten unter anderem folgende Prioritäten gelten:
 - a) Erleichterung des Übergangs zwischen verschiedenen Situationen von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit;
 - b) Gewährleistung eines angemessenen Schutzes der Arbeitnehmer in Nichtstandard-Beschäftigungsverhältnissen;
 - c) Präzisierung des Rahmens von abhängiger Arbeit sowie der Grauzone zwischen Selbständigkeit und abhängiger Beschäftigung;
 - d) Bekämpfung unangemeldeter Arbeit;
6. betont, dass es sozial und wirtschaftlich von vorrangiger Bedeutung ist, mehr Menschen in Beschäftigungsverhältnisse zu bringen, damit die europäische Wirtschaft global wettbewerbsfähig sein und die Zusagen für die soziale Sicherheit einhalten kann; unterstreicht, dass die hohe Arbeitslosigkeit in Europa den Reichtum und künftigen Wohlstand unterminiert ebenso wie die Wettbewerbsfähigkeit und, schlimmer noch, zu sozialer Ausgrenzung führt;
7. bedauert jedoch, dass die Sozialpartner nicht konsultiert wurden, so wie es in Artikel 138 des EG-Vertrags vorgesehen ist, obwohl das Grünbuch der Kommission „Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“ (KOM(2006)0708) eindeutig erhebliche Auswirkungen für den sozialpolitischen Bereich hat;
8. vertritt die Auffassung, dass ein Arbeitsrecht, das den Herausforderungen des 21. Jahrhunderts Rechnung tragen soll, verstärkt auf die Beschäftigungssicherheit während der gesamten Lebensarbeitszeit und weniger auf den Schutz einzelner Arbeitsplätze setzen muss, indem sowohl der Zugang zum Arbeitsmarkt und die Sicherung von Beschäftigungsverhältnissen als auch der Übergang von Arbeitslosigkeit zu Beschäftigung und der Wechsel von einer Beschäftigung zur anderen durch aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen erleichtert werden, die sowohl auf die Entwicklung des Humankapitals im Hinblick auf eine verbesserte Beschäftigungsfähigkeit als auch auf ein förderliches Geschäftsklima sowie auf eine bessere Qualität der Arbeitsplätze ausgerichtet sind;
9. ist der Auffassung, dass die für die Beschäftigung und die berufliche Tätigkeit der Bürgerinnen und Bürger charakteristischen Arbeitsbeziehungen im letzten Jahrzehnt einen tief greifenden Wandel erfahren haben; stellt fest, dass der Vertrag über eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung die allgemeine Form des Beschäftigungsverhältnisses ist und als solcher auch als die Referenz für eine kohärente und konsequente Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung betrachtet werden sollte; vertritt daher die Auffassung, dass das europäische Arbeitsrecht unbefristete Arbeitsverträge als generelle Form des Arbeitsverhältnisses anerkennen sollte, in denen ein angemessener Sozial- und Gesundheitsschutz vorgesehen sowie die Achtung der Grundrechte gewährleistet ist;
10. anerkennt diesbezüglich die Notwendigkeit von Arbeitszeitregelungen, die flexibel genug sind, um den Bedürfnissen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gerecht zu werden und die Menschen in die Lage zu versetzen, Arbeits- und Familienleben besser miteinander zu vereinbaren, sowie die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und die Beschäftigungslage in Europa zu verbessern, ohne die Gesundheit der Arbeitnehmer zu vernachlässigen;

11. ist in keiner Weise mit dem im Grünbuch dargestellten analytischen Bezugsrahmen einverstanden, in dem behauptet wird, der übliche unbefristete Arbeitsvertrag sei überholt, weil er die Segmentierung des Arbeitsmarktes fördere und die Kluft zwischen „Insider“ und „Outsider“ vergrößere und daher als ein Hemmnis für Beschäftigungswachstum und eine dynamischere Wirtschaft angesehen werden müsse;
12. betont, dass es ein effizientes, faires und starkes Arbeitsrecht nur geben kann, wenn es von allen Mitgliedstaaten umgesetzt, auf alle Akteure gleichermaßen angewandt und regelmäßig und effizient überwacht wird; fordert, dass im Rahmen der Initiative „Bessere Rechtsetzung“ die Kommission ihre Rolle als Hüterin des Vertrags in Bezug auf die Durchführung der sozial- und beschäftigungspolitischen Rechtsvorschriften stärken sollte;
13. weist darauf hin, dass es den jüngsten Untersuchungen der OECD und anderen Studien zufolge keinen Beweis für die Behauptung gibt, dass ein Abbau des Kündigungsschutzes und eine Schwächung der Standardarbeitsverhältnisse zu mehr Beschäftigungswachstum führen; weist darauf hin, dass das Beispiel der skandinavischen Ländern eindeutig zeigt, dass ein hohes Kündigungsschutzniveau und Standardarbeitsverhältnisse sehr wohl mit einem hohen Beschäftigungswachstum vereinbar sind;
14. weist darauf hin, dass bestimmte Formen von Nichtstandard-Arbeitsverträgen, je nachdem, wie gut sie im Arbeitsrecht und in den Rechtsvorschriften zur sozialen Sicherheit verankert sind, ebenso wie das Angebot von Maßnahmen im Rahmen des lebenslangen Lernens und zur Weiterbildung sowohl zur Steigerung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Europäischen Union beitragen können als auch zur Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedürfnisse der Arbeitnehmer in den einzelnen Lebensabschnitten und ihrer beruflichen Perspektiven; stellt gleichzeitig fest, dass Nichtstandard-Arbeitsverhältnisse mit einer Förderung von Arbeitnehmern einhergehen müssen, die sich in der Situation des Übergangs zu einem neuen Arbeitsplatz oder von einem Beschäftigungsstatus zu einem anderen befinden; stellt ferner fest, dass es im Hinblick auf einen raschen und nachhaltigen Übergang erforderlich ist, aktiven Maßnahmen den Vorzug zu geben, die es Arbeitnehmern, die sich wieder in den Arbeitsmarkt eingliedern, ermöglichen, Anspruch auf eine gewisse Höhe an Einkommensstützung für die Zeit zu erheben, die unbedingt für sie erforderlich ist, um durch Fortbildung und Umschulung besser beschäftigungsfähig zu werden;
15. betont, dass das Grünbuch das eigentliche Arbeitsrecht in den Mittelpunkt stellen sollte;
16. nimmt zur Kenntnis, dass die Kommission das individuelle Arbeitsrecht in den Vordergrund stellt, und fordert sie auf, das kollektive Arbeitsrecht als eines der Mittel zu fördern, um unter anderem dadurch sowohl die Flexibilität als auch die Sicherheit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu erhöhen;
17. ist davon überzeugt, dass jedem Arbeitsverhältnis, ob Nichtstandard- oder anderen Arbeitsverhältnissen, unabhängig vom spezifischen Beschäftigungsstatus gewisse Mindestrechte zu Grunde liegen müssen, zu denen folgende gehören: Gleichbehandlung, Gesundheitsschutz und Sicherheit der Beschäftigten sowie Arbeitszeit-/Ruhezeitregelungen, Vereinigungs- und Vertretungsfreiheit, das Recht auf Tarifverhandlungen, kollektive Maßnahmen sowie Zugang zur Fortbildung; betont gleichzeitig, dass dieses auf der Ebene der Mitgliedstaaten unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen verschiedenen Traditionen bzw. sozialen und wirtschaftlichen Voraussetzungen angemessen durchgesetzt werden sollte; betont, dass die europäischen Rechtsvorschriften nicht im Widerspruch zu den nationalen Rechtsvorschriften stehen, sondern als komplementär betrachtet werden sollten;

18. weist darauf hin, dass das Recht auf Arbeitskampfmaßnahmen in vielen Mitgliedstaaten ein wichtiger Bestandteil des Arbeitsrechts ist, das auch im Vertrag festgeschrieben ist, und die Kommission in Prozessen vor dem Gerichtshof erklärt hat, dass die spezifische Form einiger in Skandinavien üblichen kollektiven Maßnahmen in Einklang mit dem EG-Vertrag steht; fordert die Kommission daher auf, kollektive Vereinbarungen als eine vom Gerichtshof anerkannte Sonderform des Arbeitsrechts zu respektieren;
19. fordert, dass alle Arbeitnehmer in den Genuss eines gleich hohen Schutzniveaus kommen und dass bestimmte Gruppen nicht von vornherein von einem weitestgehenden Schutz ausgeschlossen werden, so wie es derzeit oft für Seeleute, Schiffsarbeiter und für auf Offshore-Anlagen oder im Straßenverkehrswesen Beschäftigte der Fall ist; fordert, dass wirksame Rechtsvorschriften auf alle Personen unabhängig von ihrem Arbeitsplatz angewandt werden;
20. vertritt die Auffassung, dass ein übermäßiger Verwaltungsaufwand Arbeitgeber selbst in Zeiten eines wirtschaftlichen Aufschwungs von der Einstellung zusätzlicher Mitarbeiter abhalten kann, wodurch sich die beruflichen Perspektiven verschlechtern und Arbeitnehmer an einem Berufseinstieg gehindert werden; betont, dass die Schaffung von Arbeitsplätzen laut den Beschlüssen des Rates von Lissabon aus dem Jahre 2000 ein prioritäres Ziel der Europäischen Union ist;
21. nimmt die zunehmende Schattenwirtschaft und insbesondere die Ausbeutung der Arbeitskraft von Arbeitnehmern ohne Papiere zur Kenntnis und vertritt daher die Auffassung, dass es der Bekämpfung dieses Phänomens am besten dient, sich auf Instrumente und Mechanismen zur Bekämpfung der Ausbeutung zu konzentrieren, unter anderem auf eine stärkere und bessere Durchsetzung des Arbeitsrechts und der Arbeitsnormen sowie auf eine Vereinfachung legaler Beschäftigungsverhältnisse und auf die Grundrechte der Arbeitnehmer; fordert die Mitgliedstaaten auf, Rechtsvorschriften auszuarbeiten, die die Ausbeutung schwacher Arbeitnehmer durch Bandenbosse verhindern, und das Übereinkommen der Vereinten Nationen zum Schutz der Rechte von Wanderarbeitnehmern und ihren Familien sowie das Übereinkommen des Europarats gegen den Menschenhandel zu unterzeichnen und zu ratifizieren;
22. stellt mit großer Besorgnis fest, dass im Grünbuch der Kommission zwar eingeräumt wird, dass die derzeitigen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt geschlechtsspezifische Ungleichheiten, z.B. Lohngefälle zwischen Männern und Frauen, Aufteilung des Arbeitsmarktes nach Berufen und Sektoren, bewirken, die Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten im Rahmen der Mitteilung der Kommission „Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern“ (KOM(2006)0092) jedoch völlig ignoriert werden;
23. stellt ebenfalls mit großer Besorgnis fest, dass im Grünbuch zwar eingeräumt wird, dass Frauen mit einem unausgewogenen Verhältnis zwischen ihrem Berufs- und ihrem Privatleben konfrontiert sind, dass jedoch die dringende Notwendigkeit von Maßnahmen, mit denen das Berufs- und Privatleben mit den demografischen Herausforderungen in Einklang gebracht werden kann, was dem Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter und der Mitteilung der Kommission über die demografische Zukunft Europas (KOM(2006)0571) entspricht, ignoriert wird;
24. begrüßt die große Vielfalt an Arbeitsmarkttraditionen, vertraglichen Formen und Geschäftsmodellen auf den Arbeitsmärkten;

25. fordert die Schaffung flexibler und sicherer vertraglicher Vereinbarungen im Rahmen moderner Arbeitsorganisationen;
26. betont, dass kleine und mittlere Unternehmen (KMU) als wichtige Akteure bei der Schaffung und Erhöhung der Beschäftigung in Europa sowie zur Förderung der gesellschaftlichen und regionalen Entwicklung anerkannt sind; ist daher der Auffassung, dass es entscheidend darauf ankommt, die Rolle der KMU bei der Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen durch die Verbesserung des Arbeitsrechts zu stärken;
27. vertritt die Auffassung, dass es für eine bessere Anwendung des Gemeinschaftsrechts notwendig ist, die Mängel des derzeitigen sozialen Dialogs in einigen Mitgliedstaaten angesichts der Nichtvertretung von Arbeitnehmern in bestimmten Sektoren zu beheben, in denen die Hauptwirtschaftsaktivität auf KMU entfällt, die weniger als 10 Arbeitnehmer beschäftigen (diese Nichtvertretung ist vor allem ein Phänomen in einigen neuen Mitgliedstaaten);
28. stellt fest, dass viele der im Grünbuch erörterten flexiblen Arbeitnehmer nicht in die Struktur des derzeitigen sozialen Dialogs einbezogen wurden, die weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer sind und die zusätzlich zu Diskussionen zwischen den Sozialpartnern konsultiert werden müssen;
29. unterstützt das Ziel des Rates, das auf eine Mobilisierung aller verfügbaren nationalen und gemeinschaftlichen Mittel abzielt, um qualifizierte, geschulte und anpassungsfähige Arbeitnehmer auszubilden und Arbeitsmärkte zu entwickeln, die den Herausforderungen der beiden zentralen Faktoren, der Globalisierung und der Überalterung der europäischen Gesellschaften, Rechnung tragen;
30. stellt fest, dass aufgrund der Segmentierung des Arbeitsmarktes, wo die Beschäftigungssicherheit sehr gering und die Arbeitsplätze weniger stabil sind, bei vielen Nichtstandard-Verträgen nur wenig Zugang zur allgemeinen oder beruflichen Ausbildung, zu Berufsrenten und fachlicher Entwicklung gegeben ist und im Allgemeinen zu wenig in das Humankapital investiert wird; unterstreicht, dass dies die wirtschaftliche Ungewissheit vergrößert und den Widerstand gegen Veränderungen und die Globalisierung allgemein schafft;
31. stellt fest, dass aufgrund der in vielen Mitgliedstaaten fehlenden sozialen Sicherheit keine Rentenansprüche im Rahmen des zweiten Pfeilers des Rentensystems erworben werden können, wodurch die Rentenkassen im ersten Pfeiler besonders unter Druck geraten;
32. vertritt die Auffassung, dass eine Kombination aus persönlicher Motivation, Unterstützung der Arbeitgeber, Zugang zu und Vorhandensein von Einrichtungen die wichtigsten Faktoren für die Teilnahme am Prozess des lebenslangen Lernens darstellen, und fordert den verstärkten Ausbau des Bildungswesens und von Schulen, die den Anforderungen des Arbeitsmarktes sowie den individuellen Erwartungen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber Rechnung tragen; betont die Notwendigkeit, Betriebswirtschaft und Karriereplanung in die Lehrpläne der Schulen aufzunehmen;
33. weist auf die dringende Notwendigkeit hin, das Ausbildungsniveau der Bürgerinnen und Bürger der Gemeinschaft umgehend zu verbessern, und fordert die Kommission, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner auf, in lebenslanges Lernen und in die Entwicklung menschlichen Potentials zu investieren als das wirksamste Mittel gegen Langzeitarbeitslosigkeit, wobei die Entwicklung von Kompetenzen und die Aneignung von Qualifikationen

im gemeinsamen Interesse liegt, wie die europäischen Sozialpartner gemeinsam in dem „Framework of Action for the Lifelong Development of Competences and Qualifications“ von 2006 betonen;

34. ist der Auffassung, dass die Reform des Arbeitsrechts es den Unternehmen erleichtern sollte, in die Fachkompetenzen ihrer Arbeitnehmer zu investieren und die Arbeitnehmer zum Ausbau ihrer Fähigkeiten anzuspornen, und auch Interventionen der Systeme der sozialen Sicherheit zur Gewährleistung eines solchen Ansatzes garantieren müsste;
35. betont, dass unbedingt ein gewissen Maß an Übereinstimmung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts erzielt werden muss, das durch Richtlinien oder kollektive Vereinbarungen und die Methode der offenen Koordinierung erreicht werden kann; fordert die Kommission auf, die zwischen den nationalen Arbeitsmärkten und den Befugnissen der Mitgliedstaaten auf diesem Gebiet bestehenden beträchtlichen Unterschiede zu berücksichtigen, erinnert jedoch an das Ziel, ein wettbewerbsfähiges, innovatives und alle einbeziehendes Europa sowie mehr und bessere Jobs zu schaffen;
36. stellt den Mangel an ordnungsgemäßer Umsetzung und Durchsetzung der bestehenden Gemeinschaftsvorschriften fest; fordert die Kommission auf, zwischen den zuständigen nationalen Gewerbeaufsichtsämtern koordinierend zu wirken; betont ferner die Notwendigkeit, dass die neuen Mitgliedstaaten ihre Rechtsvorschriften im Bereich Gesundheit und Sicherheit mit dem EU-Recht in Einklang bringen;
37. vertritt die Auffassung, dass die Rechte von Personen, die in einem anderen Land einer Beschäftigung nachgehen, gemäß den einschlägigen Rechtsvorschriften bei wirksamer Durchführung angemessen geschützt werden können und dass eine einheitliche Definition von Arbeitnehmern oder Selbständigen im Gemeinschaftsrecht wegen der beträchtlichen Unterschiede bei den sozialen und wirtschaftlichen Gegebenheiten und der verschiedenen Traditionen der einzelnen Mitgliedstaaten äußerst kompliziert ist; hält gleichzeitig eine Initiative zur Erreichung des Maßes an Konvergenz für notwendig, das zur Gewährleistung von Kohärenz und mehr Effizienz bei der Umsetzung des gemeinschaftlichen Besitzstands erforderlich ist, wobei aber diese Konvergenz das Recht der Mitgliedstaaten respektieren sollte, zu entscheiden, wann ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt;
38. anerkennt, dass Existenzgründer und Kleinstunternehmer wirtschaftlich abhängig sein können, falls sie zunächst mit einem einzigen Auftraggeber am Wirtschaftskreislauf teilnehmen; vertritt daher die Auffassung, dass echte Selbständige, wenn sie von einem einzigen Auftraggeber abhängig sind, weder einer dritten Kategorie zwischen Selbständigen und Arbeitnehmern noch den Arbeitnehmern zuzuordnen sind;
39. bekräftigt seinen Standpunkt, dass unter Beachtung der arbeitsrechtlichen Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs jede Definition des Begriffs Arbeitnehmer auf der faktischen Situation an Ort und Stelle zu einem bestimmten Zeitpunkt bei der jeweiligen Tätigkeit basieren sollte;
40. fordert die Mitgliedstaaten auf, darauf hinzuwirken, dass die IAO-Empfehlung aus dem Jahr 2006 betreffend das Arbeitsverhältnis umgesetzt wird;
41. fordert die Mitgliedstaaten auf, die oben genannte IAO-Empfehlung zur Kenntnis zu nehmen, wonach arbeitsrechtliche Bestimmungen genuine wirtschaftliche Beziehungen nicht beeinträchtigen dürfen;

42. drängt darauf, bei der Beschäftigungs- und Sozialpolitik auf die offene Methode der Koordinierung als geeignetes Instrument zur Information über bewährte Praktiken zurückzugreifen, um auf die gemeinsamen Herausforderungen flexibel und transparent zu reagieren und dabei die verschiedenen Voraussetzungen zu berücksichtigen, die entscheidende Bedeutung für den Arbeitsmarkt in den einzelnen Mitgliedstaaten haben;
43. empfiehlt den Mitgliedstaaten, dem Rat und der Kommission, im Rahmen der offenen Methode der Koordinierung Informationen über bewährte Praktiken im Bereich der flexiblen Arbeitszeitgestaltung auszutauschen und innovativen Arbeitszeitregelungen, die zu einer guten Ausgewogenheit zwischen Arbeits- und Familienleben führen, Rechnung zu tragen;
44. fordert die Kommission zur weiteren Sammlung und Auswertung von Informationen über die Arbeitsmarktsituation in den einzelnen Mitgliedstaaten auf, damit sichergestellt wird, dass sich der Austausch von Informationen über bewährte Praktiken im Bereich der Beschäftigungspolitik der einzelnen Mitgliedstaaten auf der Grundlage verlässlicher Daten und insbesondere homogener und vergleichbarer Statistiken vollzieht;
45. fordert die Mitgliedstaaten auf, die sozialen Sicherungssysteme zu überprüfen und anzupassen und die aktiven Arbeitsmarktpolitiken zu ergänzen, insbesondere im Hinblick auf die berufliche Ausbildung und das lebenslange Lernen mit Blick auf die neuen Arbeitsrealitäten zur Erleichterung der Berufsübergänge und der Rückkehr auf den Arbeitsmarkt, um jegliche unnötige Abhängigkeit von Leistungen und die Arbeit in der Schattenwirtschaft zu verhindern;
46. verurteilt aufs Schärfste jegliche missbräuchliche Ausgliederung von regulären Arbeitsverhältnissen in neue Beschäftigungsformen ohne zwingende ökonomische Notwendigkeit, um Gewinne auf Kosten der Allgemeinheit, der Arbeitnehmer und der Wettbewerber weit über das normale Maß hinaus kurzfristig zu maximieren; betont, dass ein jegliches Handeln dem europäischen Sozialmodell widerspricht, da es den Konsens, die Fairness und das Vertrauen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nachhaltig zerstört; fordert die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner dringend auf, hier tätig zu werden, um jeglichen unverantwortlichen Missbrauch zu stoppen;
47. weist auf die Definition von „Flexicurity“ hin, wonach bei dieser Flexibilität und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt in einer Weise miteinander kombiniert werden, die dazu beiträgt, dass sich die Produktivität und die Qualität der Arbeitsplätze erhöht und die Sicherheit gewährleistet wird, indem den Unternehmen die erforderliche Flexibilität geboten wird, um als Reaktion auf den sich ändernden Marktbedarf Arbeitsplätze schaffen zu können; ist der Auffassung, dass die Erfordernisse an Flexibilität und Sicherheit nicht im Widerspruch zueinander stehen und sich gegenseitig verstärken;
48. betont, dass Flexicurity nur mit einem effizienten und modernen Arbeitsrecht, das dem Wandel in der Arbeitswelt Rechnung trägt, möglich ist; stellt fest, dass Tarifverhandlungen und starke Sozialpartner ein entscheidender Bestandteil des Flexicurity-Konzepts sind; ist jedoch der Meinung, dass es mehrere Flexicurity-Modelle gibt; stellt ferner fest, dass ein gemeinsames Konzept darauf basieren sollte, dass die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und Arbeitnehmer mit einem ausreichenden Niveau an sozialem Schutz, sozialer Sicherheit, Arbeitslosenunterstützung, einer aktiven Arbeitsmarktpolitik sowie Möglichkeiten der Fortbildung und des lebenslangen Lernens verbunden wird; ist der Auffassung, dass großzügige Sozialleistungen, der allgemeine Zugang zu Dienstleistungen wie die

Betreuung von Kindern und anderen abhängigen Personen positiv zu diesen Zielen beitragen;

49. vertritt die Meinung, dass die Definition von „Flexicurity“ im Grünbuch der Kommission zu eng gefasst ist; nimmt jedoch zur Kenntnis, dass die Kommission eine Mitteilung zur Flexicurity veröffentlichen wird;
50. ist der Ansicht, dass ältere Arbeitnehmer die Möglichkeit haben sollten, auf freiwilliger und flexibler Basis im Erwerbsleben zu verbleiben, wobei sie mit angemessener Weiterbildung und Gesundheitsfürsorge am Arbeitsplatz unterstützt werden sollten; betont, dass positive Maßnahmen zur Förderung des Wiedereintritts älterer Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt dringend geboten sind und mehr Flexibilität bei der Auswahl von Renten- und Ruhestandsplänen erforderlich ist;
51. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Tatsache zu berücksichtigen, dass die bestehenden Rechtsrahmen große Auswirkungen auf das Verhalten von Unternehmern haben und dass ihr Vertrauen in stabile, transparente und vernünftige Regelungen eine große Rolle bei der Entscheidung über die Schaffung neuer und besserer Arbeitsplätze spielt; fordert deshalb die Mitgliedstaaten auf, alle geltenden Gemeinschaftsvorschriften im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt ordnungsgemäß um- und durchzusetzen;
52. fordert die Mitgliedstaaten auf, das Recht auf Elternurlaub und die Bestimmungen über Kinderbetreuung auf nationaler und gemeinschaftlicher Ebene sowohl für Frauen als auch für Männer zu stärken bzw. zu verbessern;
53. begrüßt die vorgelegte Strategie zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und Schattenwirtschaft, die – auch wenn sie in den Mitgliedstaaten in unterschiedlichem Ausmaß verbreitet sind – die Wirtschaft schädigen, die Arbeitnehmer schutzlos lassen, die Verbraucher benachteiligen, sinkende Steuereinnahmen zur Folge haben und unlauteren Wettbewerb zwischen Unternehmen mit sich bringen; teilt den Ansatz der Kommission zur Bekämpfung der Schwarzarbeit durch eine enge Zusammenarbeit zwischen Strafverfolgungsbehörden, Gewerbeaufsichtsämtern und/oder Gewerkschaften, Sozialverwaltungen und Steuerbehörden und fordert die Mitgliedstaaten auf, bei der Bekämpfung der Steuerhinterziehung innovative Methoden anzuwenden, die auf spezifischen Indikatoren und Maßstäben für die einzelnen Wirtschaftszweige beruhen;
54. fordert die Mitgliedstaaten und die Kommission auf, eine Informationskampagne für die Zielgruppe der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu starten, um auf die geltenden Mindestregeln und Regelungen der Europäischen Gemeinschaft und auf die negativen Folgen von Schwarzarbeit für die nationalen sozialen Sicherungssysteme, den lautereren Wettbewerb, die Wirtschaftsleistung und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst hinzuweisen;
55. fordert besondere Berücksichtigung junger Arbeitnehmer, die am stärksten im Bereich der Zeitarbeit vertreten sind, um sicherzustellen, dass ihre mangelnde Erfahrung mit ihrer Tätigkeit nicht zu Arbeitsunfällen führt; ermutigt die Mitgliedstaaten, in diesem Zusammenhang bewährte Praktiken auszutauschen, und fordert Zeitarbeitsunternehmen auf, die Bewusstseinsbildung bei Arbeitgebern und jungen Arbeitnehmern selbst zu verstärken;
56. betont die Rolle der Sozialpartner bei der Durchführung von Informations- und Ausbildungsmaßnahmen für Beschäftigte und Arbeitgeber über deren Rechte und Pflichten, die

aus dem Arbeitsverhältnis und der Anwendung der auf diesem Gebiet geltenden Rechtsvorschriften resultieren, und fordert die Kommission deshalb auf, die Sozialpartner technisch zu unterstützen und für sie Anreize für den Austausch von Informationen und Erfahrungen zu schaffen, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern;

57. betont die wertvolle Rolle der Sozialpartner, die bereits einige Erfolge bei der Reform der Arbeitsmärkte erzielt haben, und zwar durch den Abschluss von Vereinbarungen über Elternurlaub, Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge sowie Telearbeit und lebenslanges Lernen;
58. ist der Meinung, dass die Mitgliedstaaten sich in dem mit den Sozialpartnern begonnenen Dialog über die Modernisierung des Arbeitsrechts und über dessen Anpassung an die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts zugänglich zeigen, die Argumente der Sozialpartner berücksichtigen und diesen Antworten auf ihre drängenden Fragen bieten müssen;
59. ist der Auffassung, dass die Kommission nicht nur die regulären Sozialpartner konsultieren sollte, sondern alle Organisationen und Einzelpersonen, die vom Arbeitsrecht betroffen sind; ist der Ansicht, dass insbesondere die KMU derzeit im Konsultationsprozess unterrepräsentiert sind, ebenso wie Arbeitnehmer, die keiner Gewerkschaft angehören;
60. weist auf die positive Rolle von Tarifverträgen auf nationaler, sektoraler und Unternehmensebene in den Arbeitsbeziehungen und in der Arbeitsorganisation für die Produktivitätssteigerung der Unternehmen und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen hin, indem sie dadurch auch zu einem Anstieg der Beschäftigung beitragen; verweist auf die Möglichkeit, dass bestehende Regelungen geändert werden könnten, um die Rolle von Tarifverträgen zu unterstützen und die Öffnung der Tarifverträge für unternehmensnahe Lösungen zu fördern, die den Arbeitnehmern und Arbeitgebern nützen;
61. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten im Rahmen der Initiative „Bessere Rechtsetzung“ zur regelmäßigen Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und gegebenenfalls mit anderen einschlägigen repräsentativen Organisationen der Zivilgesellschaft über Rechtsvorschriften im Bereich des Arbeitsrechts oder der Sozialpolitik auf, mit dem Ziel, die Verwaltungsverfahren für kleine und mittlere Unternehmen und insbesondere neue Unternehmen zu vereinfachen, indem ihre finanzielle Lage erleichtert wird, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu steigern, damit neue Arbeitsplätze geschaffen werden;
62. betont die Notwendigkeit, Regelungen über die gesamtschuldnerische Haftung für General- oder Hauptunternehmen zu erlassen, um Missbrauch bei der Untervergabe und beim Outsourcing von Arbeitnehmern entgegenzuwirken und einen transparenten und wettbewerbsfähigen Markt für alle Unternehmen auf der Grundlage gleicher Bedingungen im Hinblick auf die Einhaltung der Arbeitsnormen und Arbeitsbedingungen zu schaffen; fordert insbesondere die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, eindeutig festzulegen, wer für die Einhaltung des Arbeitsrechts und für die Entrichtung der Lohnnebenkosten, Sozialversicherungsbeiträge und Steuern in einer Kette von Subunternehmen zuständig ist;
63. zeigt sich zutiefst überzeugt, dass die Schaffung prekärer und schlecht bezahlter Arbeitsplätze keine angemessene Antwort auf Verlagerungstendenzen ist, von denen immer mehr Sektoren betroffen sind; glaubt im Gegenteil, dass Investitionen in die Forschung, die Entwicklung, die Ausbildung und das lebenslange Lernen den Sektoren, denen es derzeit an

Wettbewerbsfähigkeit fehlt, den Aufschwung bringen können;

64. fordert die Kommission auf, die Schaffung eines Streitschlichtungssystems zu erleichtern und zu ermöglichen, dass europäische Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern zu einem wirksamen und flexiblen Instrument werden, das ein wirksameres Regelungsverfahren auf europäischer Ebene fördern kann;
65. fordert die Mitgliedstaaten zur Aufhebung der Beschränkungen beim Zugang zu ihren Arbeitsmärkten und damit zur Förderung der Arbeitnehmermobilität in der Europäischen Union auf, wodurch die Ziele des Binnenmarkts und der Lissabon-Strategie schneller verwirklicht werden können;
66. beauftragt seinen Präsidenten, diese EntschlieÙung dem Rat und der Kommission sowie den Parlamenten der Mitgliedstaaten und der Bewerberländer zu übermitteln.