

**27.07.10**

## **Unterrichtung**

durch das  
Europäische Parlament

---

**Entschließung des Europäischen Parlaments vom 6. Juli 2010 zu  
atypischen Verträgen, gesicherten Berufslaufbahnen, Flexicurity  
und neuen Formen des sozialen Dialogs (2009/2220(INI))**

---

Zugeleitet mit Schreiben des Generalsekretärs des Europäischen Parlaments  
- 108845 - vom 21. Juli 2010. Das Europäische Parlament hat die Entschließung  
in der Sitzung am 6. Juli 2010 angenommen.

**Entschließung des Europäischen Parlaments vom 6. Juli 2010 zu atypischen Verträgen, gesicherten Berufslaufbahnen, Flexicurity und neuen Formen des sozialen Dialogs (2009/2220(INI))**

*Das Europäische Parlament,*

- in Kenntnis der Mitteilung der Kommission „Ein gemeinsames Engagement für Beschäftigung“ (KOM(2009)0257),
- unter Hinweis auf die Charta der Grundrechte, insbesondere Artikel 30 über den Schutz bei ungerechtfertigter Entlassung, Artikel 31 über gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen und Artikel 33 über das Familien- und Berufsleben,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission „Europäisches Konjunkturprogramm“ (KOM(2008)0800) und die Entschließung des Parlaments zum gleichen Thema vom 11. März 2009<sup>1</sup>,
- unter Hinweis auf seinen Bericht zur Stärkung der Bekämpfung der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit<sup>2</sup>,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission „Impulse für den Aufschwung in Europa“ (KOM(2009)0114),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Partnerschaft für den Wandel in einem erweiterten Europa – Verbesserung des Beitrags des europäischen sozialen Dialogs“ (KOM(2004)0557),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: Mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit“ (KOM(2007)0359) und die Entschließung des Parlaments zum gleichen Thema vom 29. November 2007<sup>3</sup>,
- unter Hinweis auf das Grünbuch der Kommission „Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“ (KOM(2006)0708) und auf seine Entschließung vom 11. Juli 2007 zum gleichen Thema<sup>4</sup>,
- in Kenntnis der Entscheidung 2008/618/EG des Rates vom 15. Juli 2008 über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten für 2008-2010,
- unter Hinweis auf die Empfehlung der Kommission zur aktiven Eingliederung der aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzten Personen (KOM(2008)0639) und auf seine Entschließung vom 8. April 2009 zum gleichen Thema<sup>5</sup>,

---

<sup>1</sup> Angenommene Texte, P6\_TA(2009)0123.

<sup>2</sup> Angenommene Texte, P6\_TA(2008)0466.

<sup>3</sup> Angenommene Texte, P6\_TA(2007)0574.

<sup>4</sup> Angenommene Texte, P6\_TA(2007)0339.

<sup>5</sup> Angenommene Texte, P6\_TA(2009)0371.

- 
- unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Rates vom 8. Juni 2009 (Flexicurity in Zeiten der Krise),
  - unter Hinweis auf den Bericht der Flexicurity-Mission zur Umsetzung der gemeinsamen Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz im Rahmen des Zyklus 2008-2010 der Lissabon-Strategie vom 12. Dezember 2008,
  - unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Rates „Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz“ vom 5. und 6. Dezember 2007,
  - unter Hinweis auf die Empfehlungen der europäischen Sozialpartner in dem Bericht mit dem Titel „Wichtigste Herausforderungen für die europäischen Arbeitsmärkte: Eine gemeinsame Analyse der europäischen Sozialpartner“ vom 18. Oktober 2007,
  - in Kenntnis der Schlussfolgerungen des informellen Treffens der Arbeits- und Sozialminister vom 18.-20. Januar 2007 in Berlin zum Thema „gute Arbeit“,
  - gestützt auf Artikel 48 seiner Geschäftsordnung,
  - in Kenntnis des Berichts des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (A7-0193/2010),
- A. in der Erwägung, dass Nicht-Standard-Arbeitsverhältnisse seit 1990 erheblich zugenommen haben, ferner in der Erwägung, dass die aufgrund der gegenwärtigen Wirtschaftskrise abgebauten Arbeitsplätze vor allem im Bereich der atypischen Arbeitsverhältnisse angesiedelt waren, ferner in der Erwägung, dass als sogenannte atypische Arbeitsverhältnisse neue Vertragsformen bezeichnet werden, die eines oder mehrere der folgenden Merkmale aufweisen: Teilzeitarbeit, Gelegenheitsarbeit, Leiharbeit, Arbeit mit befristeten Arbeitsverträgen, Heimarbeit und Telearbeit, Teilzeitbeschäftigung mit 20 oder weniger Stunden pro Woche,
- B. in der Erwägung, dass bereits mehrfach auf die Notwendigkeit einer flexiblen Beschäftigung hingewiesen wurde,
- C. in der Erwägung, dass Globalisierung und rasante technologische Entwicklungen Anlass für weitreichende wirtschaftliche Umstrukturierungen sind, die Veränderungen in den Arbeitsbeziehungen und in den Inhalten der Aufgaben der Arbeitnehmer sowie verschiedene Wellen neuer unabhängiger Ein-Personen-Unternehmen in allen Sektoren und Altersgruppen nach sich ziehen und so die Notwendigkeit entstehen lassen, die Arbeitsverhältnisse neu zu regeln, um Verzerrungen (wie das Phänomen der Scheinselbständigkeit) zu vermeiden,
- D. in der Erwägung, dass die Finanz- und Wirtschaftskrise, die sich zu einer ersten Beschäftigungskrise mit einem massiven Arbeitsplatzverlust ausgeweitet haben, zu instabilen Arbeitsmärkten sowie zunehmender Armut und sozialer Ausgrenzung geführt hat, insbesondere bei bereits besonders schutzbedürftigen Personen und benachteiligten Gruppen,
- E. in der Erwägung, dass die Zahl derjenigen, die trotz Erwerbstätigkeit arm sind, zunimmt und 8 % der europäischen Erwerbsbevölkerung erreicht hat und dass der Anteil der Geringverdiener derzeit bei etwa 17 % liegt,

- F. in der Erwägung, dass ein umfassender und ergänzender EU-Ansatz ausgearbeitet werden sollte, dessen eindeutiger Schwerpunkt auf einer echten Governance und auf sich gegenseitig unterstützenden politischen Maßnahmen in den Bereichen Wirtschafts-, Umwelt-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik liegt und der mit der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS) in Einklang steht, die bewirken soll, dass die Mitgliedstaaten gemeinsame Ziele verfolgen, die von den vier Pfeilern – Beschäftigungsfähigkeit, Unternehmergeist, Anpassungsfähigkeit und Chancengleichheit – getragen werden,
- G. in der Erwägung, dass die Arbeitslosenquote in den EU-27-Mitgliedstaaten auf 10 % im Jahr 2009 gestiegen ist und die Arbeitslosigkeit wahrscheinlich nicht vor der ersten Hälfte des Jahres 2011 ihren Höhepunkt erreichen wird,
- H. in der Erwägung, dass eine Aufschlüsselung der Beschäftigungszahlen nach dem Bildungsstand zeigt, dass die Zahl der beschäftigten Personen mit geringer Qualifikation in den letzten Jahren zurückgegangen ist,
- I. in der Erwägung, dass jedes Jahr durchschnittlich zwischen einem Fünftel und einem Viertel aller europäischen Arbeitnehmer den Arbeitsplatz wechseln,
- J. in der Erwägung, dass die Übergangsrate zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung hoch ist, wobei ein Drittel der Arbeitslosen und zehn Prozent der Nichterwerbstätigen innerhalb eines Jahres einen Arbeitsplatz finden, dass jedoch eine erhebliche Anzahl von Arbeitnehmern, insbesondere in atypischen Arbeitsverhältnissen, ihren Arbeitsplatz verliert, ohne eine neue Beschäftigung zu finden,
- K. in der Erwägung, dass in den EU-27-Mitgliedstaaten 45 % aller Phasen der Arbeitslosigkeit länger als ein Jahr andauern, verglichen mit etwa 10 % in den USA,
- L. in der Erwägung, dass die Arbeitskräftefluktuation bei Frauen höher ist als bei Männern (fünf Prozentpunkte Unterschied) und bei jüngeren Arbeitnehmern (unter 24 Jahre) sowie mit zunehmendem Bildungsstand abnimmt, was belegt, dass die Veränderungen stärker äußeren Umständen geschuldet als bewusst gewählt sind und mit befristeten und prekären Beschäftigungsverhältnissen im Zusammenhang stehen und dass junge Leute oft keine ihrem Bildungsabschluss entsprechende Arbeit finden,
- M. in der Erwägung, dass Schätzungen zufolge jeder sechste Arbeitnehmer einen älteren oder pflegebedürftigen Verwandten oder Freund pflegt,
- N. in der Erwägung, dass in einigen Mitgliedstaaten das Ausmaß nicht angemeldeter Arbeit angestiegen ist, was zu ernsthaften wirtschaftlichen – insbesondere steuerlichen –, sozialen und politischen Problemen führen könnte,
- O. in der Erwägung, dass die Bewertung der Flexicurity komplex ist und ein ganzheitlicher Ansatz wesentlich ist – insbesondere in Anbetracht der Veränderungen, die die gegenwärtige Krise auch in den Vorgehensweisen der Unternehmen bewirken kann, indem diese zu Beschäftigungsverhältnissen mit immer geringerer Schutzwirkung und hohem Unsicherheitspotenzial ermuntert werden,
- P. in der Erwägung, dass innerhalb der Beschäftigungspolitik die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern, die Vereinbarkeit zwischen Beruf, Fortbildung und Familie sowie die Grundsätze der Nichtdiskriminierung aktiv zu fördern sind,

- Q. in der Erwägung, dass sich der soziale Dialog in Europa zwar in verschiedener Weise entwickelt hat, die verstärkten wirtschaftlichen und finanziellen Schwierigkeiten jedoch allgemein zu einem intensivierten Trilog geführt haben,
- R. in der Erwägung, dass Tarifverhandlungen die am weitesten verbreitete Art der Lohnfestsetzung in Europa darstellen – zwei von drei Arbeitnehmern unterliegen einem Tarifvertrag auf betrieblicher oder höherer Ebene,
- S. in der Erwägung, dass auf dem informellen Treffen der für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten zuständigen Minister der EU-Mitgliedstaaten in Berlin am 19. Januar 2007 folgende Schlussfolgerung gezogen wurde: „Europa braucht vermehrte und gemeinsame Anstrengungen zur Förderung guter Arbeit. Gute Arbeit bedeutet Arbeitnehmerrechte und Teilhabe, faire Löhne, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie eine familienfreundliche Arbeitsorganisation. Gute und faire Arbeitsbedingungen sowie ein angemessener sozialer Schutz sind unabdingbar für die Akzeptanz der Europäischen Union bei den Bürgerinnen und Bürgern“,
- T. in der Erwägung, dass das Konzept der „Guten Arbeit“ als grundlegende Orientierung für die nächste Phase der Europäischen Beschäftigungsstrategie dienen sollte,

#### **A. *Atypische Verträge***

1. fordert, dass auf der Frühjahrstagung des Europäischen Rates 2010 eine Einigung über richtungsweisende Leitlinien und konkrete Maßnahmen zur Sicherung menschenwürdiger und hochwertiger Beschäftigung sowie zur Schaffung nachhaltiger Arbeitsplätze im Rahmen einer anspruchsvollen Strategie Europa 2020 erzielt wird und dabei die Auswirkungen der Krise auf die Wirtschaft, die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt berücksichtigt werden,
2. fordert die Kommission auf, die Bemühungen der Flexicurity-Mission zur Unterstützung der Mitgliedstaaten bei der Förderung der Grundsätze der Flexicurity fortzusetzen, und weist darauf hin, dass wechselseitiges Lernen und der Austausch bewährter Verfahren, wie auch die offene Methode der Koordinierung wesentliche Mittel zur Koordination der unterschiedlichen Politikansätze der Mitgliedstaaten sind; stellt jedoch fest, dass die offene Methode der Koordinierung verbessert werden könnte und dass es zur Erhöhung der Wirksamkeit erforderlich ist, ihre Governance zu stärken;
3. nimmt die große Vielfalt an Arbeitsmarkttraditionen, vertraglichen Formen und Geschäftsmodellen auf den Arbeitsmärkten zur Kenntnis; verweist im Zusammenhang mit dieser Vielfalt auf die Notwendigkeit, dem Schutz europäischer Modelle und bestehender Arbeitnehmerrechte Vorrang einzuräumen; empfiehlt, bei der Ausarbeitung neuer Beschäftigungsstrategien einen „Bottom-up-Ansatz“ anzuwenden, der den Dialog und die Beteiligung aller politischen und gesellschaftlichen Entscheidungsebenen erleichtert;
4. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Sonderstellung unabhängiger freischaffender Mitarbeiter als wichtige Kraft bei der konjunkturellen Erholung, als „Zugang“ zum oder als Alternative auf dem Arbeitsmarkt anzuerkennen und zu unterstützen; nimmt zur Kenntnis, dass selbständige Erwerbstätigkeit, insbesondere bei jungen Arbeitnehmern und Frauen sowie als Übergang vom Berufsleben in den

Ruhestand an Popularität gewinnt, ist der Ansicht, dass freischaffende Mitarbeiter als besondere Untergruppe der Kleinstunternehmen behandelt werden sollten; fordert Maßnahmen zur Verringerung der Belastung durch Rechtsvorschriften sowie zur Förderung und Unterstützung unabhängiger freischaffender Mitarbeiter bei der Aufnahme und dem Ausbau unabhängiger freischaffender Tätigkeit sowie die Förderung lebenslangen Lernens für diese Personengruppe;

5. unterstreicht die Bedeutung selbständiger Erwerbstätigkeit besonders von Kleinst- und Kleinunternehmen und weist auf die Bedeutung freier Berufe mit ihren Besonderheiten hin; betont, dass sich der Begriff des „Freien Berufs“ lediglich auf einen bestimmten qualifizierten Beruf bezieht, der auch selbstständig ausgeübt werden kann;
6. ist der Ansicht, dass allen Beschäftigten ungeachtet ihres Beschäftigungsstatus bestimmte Grundrechte garantiert werden sollten; empfiehlt, dass die Prioritäten der Arbeitsrechtsreform, wo erforderlich, folgende Schwerpunkte haben sollten: die dringend erforderliche Ausdehnung des Arbeitnehmerschutzes auf Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsformen; Neuordnung der atypischen Vertragsformen mit dem Ziel der Vereinfachung; nachhaltige Schaffung von Normalarbeitsverhältnissen; Klärung der Situation abhängiger Arbeit, einschließlich vorbeugender Maßnahmen für den Arbeitsschutz bei atypischen Arbeitnehmern; Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit; Förderung der Schaffung neuer Arbeitsplätze, auch solcher mit atypischen Verträgen, und Erleichterung des Übergangs zwischen verschiedenen Arten von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit durch Förderung von Politikansätzen wie Sonderzahlungen für Lohnkosten, lebenslanges Lernen, Umschulungen und Weiterbildung während der Arbeit; legt eine Klärung der Situation abhängiger Arbeit nahe und fordert die Kommission auf, konkrete Leitlinien für den Umfang des Arbeitsverhältnisses zu entwickeln, wie in den Empfehlungen der IAO von 2006 empfohlen;
7. begrüßt, dass einige Mitgliedstaaten Bestimmungen eingeführt haben, nach denen Arbeitnehmer mit zu betreuenden Angehörigen ihre Aufgaben mit einer flexibleren Arbeitsgestaltung in Einklang bringen können; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Arbeitnehmer mit Pflegeaufgaben aktiv am Arbeitsplatz zu fördern, und zwar durch flexible Arbeitsbedingungen einschließlich Urlaubsanspruch, flexible Arbeitszeit-, Teilzeit- und Heimarbeitsregelungen, die es mehr Personen mit Pflegeaufgaben in allen Mitgliedstaaten ermöglichen, in einer Beschäftigung im Lohn- oder Gehaltsverhältnis zu verbleiben bzw. in eine solche zurückzukehren;
8. nimmt zur Kenntnis, dass die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen zwischen atypischen und sehr atypischen Arbeitsverhältnissen unterscheidet; ist der Auffassung, dass viele Formen atypischer Arbeitsverhältnisse für Personen mit Pflegeaufgaben, Studierende und andere, die Kurzzeitverträge und Teilzeitarbeit in Anspruch nehmen, wichtige zusätzliche Einkommensmöglichkeiten darstellen; unterstreicht die entscheidende Bedeutung dessen, dass Arbeitnehmer in atypischen Arbeitsverhältnissen Mindestrechte haben müssen und sie vor Ausbeutung zu schützen sind;
9. ermutigt die Mitgliedstaaten, den Übergang zu produktiver und anspruchsvoller Beschäftigung zu fördern und arbeitsrechtliche Bestimmungen zu entwickeln, die die Rechte von Personen, die in atypischen Formen von Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind, wirksam schützen und dabei für eine Gleichbehandlung mit den Arbeitnehmern,

die über Standard-Vollzeitverträge verfügen, auf der Grundlage eines höchstmöglichen Arbeitnehmerschutzes zu sorgen;

10. regt an, dass die bisherigen EU-Richtlinien, die verschiedene Kategorien von Arbeitnehmern erfassen, auch für Arbeitnehmer mit atypischen Arbeitsverträgen gelten – einschließlich der Arbeitszeitrichtlinie (1993/104/EG), der Richtlinie über Leiharbeit (2008/104/EG), der Richtlinie über Teilzeitarbeit (1997/81/EG) sowie der Richtlinie des Rates zur Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (1999/70/EG);
11. stellt fest, dass der steigende Anteil der Nicht-Standard-Verträge bzw. der atypischen Verträge eine erhebliche geschlechts- und generationenbezogene Dimension hat, da Frauen, ältere und jüngere Arbeitnehmer unverhältnismäßig stark in Nicht-Standard-Arbeitsverhältnissen vertreten sind; stellt fest, dass sich in bestimmten Sektoren ein rascher Strukturwandel vollzieht; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Gründe für diese Entwicklung zu untersuchen und in den entsprechenden Bereichen dieses Ungleichgewicht mit geeigneten und zielgerichteten Maßnahmen zu bekämpfen, indem der Übergang zu unbefristeter Beschäftigung erleichtert und insbesondere Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben sowohl für Männer als auch für Frauen sowie der soziale Dialog mit den Arbeitnehmervertretern in den Unternehmen gefördert werden, fordert, dass der Erfolg dieser Maßnahmen überwacht und veröffentlicht wird; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten ferner auf, zu gewährleisten, dass der Rückgriff auf Nicht-Standard-Verträge bzw. atypische Verträge nicht der Verschleierung von Schwarzarbeit, sondern – durch den Austausch von Kompetenzen – der Förderung des Übergangs zu einer wirklichen Integration junger Menschen und Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt dient, indem Beschäftigten und Unternehmen ein Rahmen von Sicherheit und Flexibilität geboten wird, der sowohl die Beschäftigungsfähigkeit als auch die Wettbewerbsfähigkeit stärkt;
12. fordert die Mitgliedstaaten auf, für eine bessere Umsetzung der Richtlinie 97/81/EWG über Teilzeitarbeit und der Richtlinie 99/70/EG über befristete Arbeitsverträge zu sorgen und dabei insbesondere auf den fundamentalen Grundsatz der Nichtdiskriminierung zu achten; unterstreicht die Bedeutung der Weiterbildung und des lebenslangen Lernens für den Beschäftigungswechsel, vor allem bei Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverträgen;
13. betont, dass der Rückgriff auf atypische Formen der Beschäftigung eine persönliche Entscheidung darstellen und niemand gezwungen sein sollte, sie aufgrund immer höherer Schranken für den Zugang zum Arbeitsmarkt für bestimmte Personengruppen oder aufgrund eines Mangels an hochwertigen Arbeitsplätzen zu treffen; stellt fest, dass insbesondere für mehrfach benachteiligte Arbeitnehmer individuell zugeschnittene atypische Arbeitsverträge sozialer Unternehmen eine Möglichkeit darstellen können, da sie einen ersten Einstieg in den Arbeitsmarkt bieten;
14. begrüßt die Verabschiedung der Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit und fordert ihre zügige Umsetzung;
15. ist der Auffassung, dass atypische Formen von Arbeitsverhältnissen vertraglich das Recht der Arbeitnehmer auf Fortbildung vorsehen müssen, betont, dass atypische Formen von Arbeitsverhältnissen, wenn sie angemessen geschützt werden sowie Unterstützung im Bereich der sozialen Sicherheit, der Arbeitnehmerrechte und den Übergang zu dauerhaften, geschützten Beschäftigungsverhältnissen einschließen, eine

Chance sein können, sie jedoch durch gezielte aktive Beschäftigungspolitik mit einer Förderung von Arbeitnehmern einhergehen müssen, die sich in der Situation des Übergangs von einem Arbeitsplatz oder von einem Beschäftigungsstatus zu einem anderen befinden; bedauert, dass dies häufig außer acht gelassen wird;

16. ermutigt die Mitgliedstaaten, rechtzeitige und aktive Interventionsmaßnahmen zu entwickeln, die auf den Arbeitsmarkt zurückkehrenden Arbeitnehmern, insbesondere Frauen, einen Anspruch einräumen, bei ihrer Fortbildung und/oder (Um-) Schulung während des für sie erforderlichen Zeitraums individuell unterstützt zu werden; Arbeitslose sollten sowohl durch ein solides System sozialer Sicherheit als auch mit einem effizienten System aktiver Maßnahmen unterstützt werden, damit sie – selbst mit vorherigen atypischen Verträgen – schnell auf den Arbeitsmarkt zurückkehren, da es darauf ankommt, Menschen auf dem Arbeitsmarkt zu halten und einen Übergang zu menschenwürdigen, dauerhaften, geschützten und hochwertigen Beschäftigungsformen zu fördern; erfolgt die Rückkehr über atypische Arbeitsverträge, müssen diese Verträge gut geregelte und sichere Arbeitsbedingungen bieten;
17. fordert die Kommission auf, unter Mitwirkung der Sozialpartner die unterschiedlichen Arten der Instrumente, die in den nationalen Aktivierungsmaßnahmen entwickelt wurden, zu analysieren und zu überwachen;
18. fordert die Union und die Mitgliedstaaten auf, insbesondere durch Präventionsmaßnahmen und abschreckende Sanktionen mit Hilfe der Sozialpartner Schwarzarbeit wirksam zu bekämpfen, und ist der Ansicht, dass die Festlegung von Strategien zur Bekämpfung der Schwarzarbeit – auch auf Ebene der Europäischen Union – helfen kann, gegen Schwarzarbeit vorzugehen und ungesicherte, insbesondere „atypische“ Arbeitsverhältnisse abzubauen; ist der Ansicht, dass die Bekämpfung von Schwarzarbeit von Maßnahmen zur Schaffung tragbarer und nachhaltiger Beschäftigungsalternativen und zur Förderung des Zugangs zum offenen Arbeitsmarkt flankiert sein sollte;
19. betont die Notwendigkeit, – gegebenenfalls nach einer auf nachhaltige Vollzeitbeschäftigung angelegten Zusatzausbildung – hochwertige, nachhaltige und sichere Arbeitsplätze, einschließlich „grüner Arbeitsplätze“ und „weißer Arbeitsplätze“ (Gesundheitsbereich), zu schaffen und sozialen Zusammenhalt zu gewährleisten;
20. unterstreicht, dass nicht alle Formen atypischer Beschäftigung zwangsläufig zu instabiler, unsicherer Gelegenheitsarbeit mit niedrigerem Sozialschutz, niedrigeren Löhnen und begrenztem Zugang zu Weiterbildung und lebenslangem Lernen führen; verweist jedoch darauf, dass derartige unsichere Formen der Beschäftigung häufig mit atypischen vertraglichen Vereinbarungen verknüpft sind;
21. weist darauf hin, dass hohe Arbeitslosigkeit und die Segmentierung des Arbeitsmarktes beseitigt werden müssen, indem alle Arbeitnehmer gleiche Rechte erhalten und in die Schaffung von Arbeitsplätzen, die Qualifizierung und das lebenslange Lernen investiert wird; fordert die Mitgliedstaaten daher auf, alle Formen unsicherer Beschäftigung abzubauen;
22. weist darauf hin, dass der Abbau prekärer Beschäftigung ein nachdrückliches Engagement der Mitgliedstaaten erfordert, im Rahmen ihrer Arbeitsmarktpolitik

geeignete Einstiegshilfen für den Übergang von prekärer Beschäftigung zur dauerhaften Regelbeschäftigung mit verbesserten Arbeitnehmerrechten und besserem Sozialschutz bereitzustellen;

23. unterstreicht, dass sich die Europäische Union zum Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben bekannt hat; kritisiert jedoch, dass die Kommission und die Mitgliedstaaten keine sinnvolle und wirksame Maßnahmen ergriffen haben, um dieses Bekenntnis umzusetzen;
24. weist darauf hin, dass eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben am besten durch die Modernisierung des Modells der Standardbeschäftigung erreicht werden kann: unbefristete Verträge mit kürzerer Vollzeitbeschäftigung als allgemeine Norm bei gleichzeitiger Aufstellung von Normen für die Teilzeitbeschäftigung, so dass denjenigen, die Teilzeit wünschen, nur schlüssig begründete und sozial geschützte Teilzeitarbeit (15-25 Wochenstunden) angeboten wird; betont die Notwendigkeit der Gleichberechtigung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung in Bezug auf Stundenlöhne, Ansprüche auf Bildung und lebenslanges Lernen, Karrierechancen und sozialen Schutz;

**B. *Flexicurity und gesicherte berufliche Laufbahnen***

25. hält es für unentbehrlich, auf europäischer Ebene die gegenwärtigen Überlegungen über Flexicurity im Lichte der gegenwärtigen Krise zu aktualisieren, so dass sie dazu beiträgt, sowohl die Produktivität als auch die Qualität der Arbeitsplätze zu erhöhen, indem sie Sicherheit und den Schutz der Beschäftigung und der Arbeitnehmerrechte gewährleistet und die auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Personengruppen besonders unterstützt, wobei den Unternehmen die erforderliche organisatorische Flexibilität eingeräumt wird, um als Reaktion auf den sich ändernden Marktbedarf Arbeitsplätze schaffen oder abbauen zu können; ist der Auffassung, dass eine faire und ausgewogene Umsetzung der Grundsätze der Flexicurity dazu beitragen kann, den Arbeitsmarkt gegenüber Strukturveränderungen widerstandsfähiger zu machen; ist ferner der Auffassung, dass die Erfordernisse der Flexibilität, der Sicherheit und der aktiven Arbeitsmarktpolitik nicht im Widerspruch zueinander stehen und sich gegenseitig verstärken können, wenn sie mittels eines fairen Vergleichs der Ansichten der Sozialpartner, der Regierungen und der EU-Organe, verbunden mit wechselseitigem Lernen und dem Austausch bewährter Verfahren, definiert werden; ist der Ansicht, dass diesen Erfordernissen in den Ergebnissen des europäischen Beschäftigungswachstums der letzten Jahre unzureichend Rechnung getragen wurde;
26. stellt fest, dass die Probleme mit Scheinselbstständigen zunehmen, die oftmals von ihren Arbeitgebern zur Arbeit unter unwürdigen Bedingungen gezwungen werden; gegen Arbeitgeber, die die Arbeitskraft der Scheinselbstständigen ausnutzen, sind zudem Sanktionen zu verhängen;
27. ist der Ansicht, dass Flexicurity ohne starken Sozialschutz und ohne Förderung der auf den Arbeitsmarkt zurückkehrenden Personen nicht funktionieren kann, handelt es sich doch dabei um wesentliche Elemente für den Übergang von der Schule zum Berufsleben, von einer Arbeitsstelle zur anderen und vom Berufsleben zum Ruhestand;
28. fordert die Kommission auf, ihre Bemühungen um eine ausgewogene Umsetzung der Flexicurity-Maßnahmen fortzusetzen, indem sie eine Analyse des bisherigen

Umsetzungsstands in den Mitgliedstaaten vorlegt, indem sie überprüft, ob die Flexibilitätsmaßnahmen ordnungsgemäß durch Maßnahmen zur Absicherung der Arbeitnehmer flankiert werden, und indem sie die Mitgliedstaaten und Sozialpartner bei der Anwendung der Flexicurity-Grundsätze unterstützt, damit diese Grundsätze unter Wahrung des sozialen Besitzstands der EU und entsprechend den Besonderheiten der verschiedenen Arbeitsmärkte, der unterschiedlichen Traditionen in Bezug auf Beschäftigungspolitik und Tarifverhandlungen sowie der Struktur ihrer Sozialschutzsysteme abgewandelt werden; weist darauf hin, dass das wechselseitige Lernen, der Austausch bewährter Verfahren sowie die Methode der offenen Koordinierung wesentliche Instrumente zur Koordinierung der verschiedenen strategischen Ansätze der Mitgliedstaaten sind;

29. ist der Auffassung, dass insbesondere in der gegenwärtigen wirtschaftlichen Lage eine Bestandsaufnahme der Umsetzung der Flexicurity in den Mitgliedstaaten umso notwendiger ist und dass die Sozialpartner arbeitsrechtliche und Arbeitsmarktreformen nur dann unterstützen werden, wenn sie auch auf eine wirksame Verringerung der unterschiedlichen Behandlung verschiedener Arten von Verträgen gerichtet sind; weist darauf hin, dass die Anwendung der Grundsätze der Flexibilität einen angemessenen sozialen Schutz verlangt, der die Existenzgrundlage und die Entfaltungsmöglichkeiten der Menschen sicherstellt und mit besonderer Unterstützung für Arbeitsuchende und zuverlässigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen für alle Arten der Beschäftigung innerhalb eines klaren institutionellen Rahmens verbunden ist sowie von verstärkten Schutzmechanismen flankiert sein muss, um Härten zu vermeiden;
30. Unterstreicht, dass die Forderung nach hoher Flexibilität im Arbeitsleben dort an ihre Grenzen stößt, wo die Lebens- und Entfaltungsmöglichkeiten über Gebühr eingeschränkt und etwa die Gründung und der Erhalt von Familien, die Pflege von Angehörigen sowie die Beteiligung am gesellschaftlichen Leben stark erschwert werden;
31. betont die Bedeutung des Sicherheitsaspekts im Rahmen der Flexicurity, wonach Arbeitnehmer, die sich in einer Übergangssituation befinden, bei der Arbeitssuche unterstützt und ihnen menschenwürdige Lebensbedingungen ermöglicht werden müssen; betont ferner, dass die Unterstützung sich auch auf geeignete Weiterbildungsmaßnahmen erstrecken muss, die es den Menschen ermöglichen, sich an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes anzupassen;
32. ist der Auffassung, dass Unternehmen ein anhaltendes Missverhältnis zwischen ihren Erfordernissen und den bei Arbeitsuchenden vorhandenen Kompetenzen befürchten, dass ihnen der Zugang zu Krediten fehlt, mit denen sie Einstellungen und Investitionen vornehmen könnten, und dass Unternehmen nicht angemessen in den Arbeitsmarkt investieren; betont im Zusammenhang mit der gegenwärtigen Wirtschaftskrise, wie wichtig es ist, im Rahmen des europäischen Produktionssystems eine langfristige Vision zu entwickeln, wobei ein günstiges Unternehmensumfeld geschaffen, ausreichende Finanzmittel bereitgestellt und gute Arbeitsbedingungen gewährleistet werden sowie die Rechtssicherheit und die Transparenz sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer im Hinblick auf den Umfang, den Geltungsbereich und die Durchsetzung des Arbeitsrechts verbessert wird;
33. betont, wie wichtig es ist, Schwarzarbeit zu verhindern, aufzudecken und zu bestrafen; fordert die Kommission auf, konkrete Initiativen zu erarbeiten, darunter konkrete

Vorschriften zur Lösung des Problems der „Briefkastenfirmen“ und zur gesamtschuldnerischen Haftung bei Unterauftragsketten sowie zur Einrichtung einer EU-Agentur zur Verhinderung und Aufdeckung von Schwarzarbeit;

34. ist der Auffassung, dass in einigen Mitgliedstaaten die Unternehmen aufgrund der Wirtschafts- und Finanzkrise auf dem Arbeitsmarkt keine optimalen Vertragsformen finden können, die ihren Anforderungen hinsichtlich der notwendigen Flexibilität, um auf die unvorhersehbaren Schwankungen der Marktnachfrage reagieren können, und hinsichtlich der Kostendämpfung sowie des Schutzes der Sicherheit der Arbeitnehmer gerecht werden;
35. fordert im Zusammenhang mit moderner Arbeitsorganisation flexible und zuverlässige vertragliche Vereinbarungen, die Gleichbehandlung sicherstellen; ist der festen Überzeugung, dass unbefristete Arbeitsverträge die wichtigste Vertragsart für Beschäftigungsverhältnisse bleiben müssen, hält es für zweckmäßig, im Rahmen einer modernen Arbeitsorganisation Verträge vorzusehen, die Flexibilität in Bezug auf die Arbeitsregelungen sowie Sicherheit in Bezug auf den Beschäftigungsschutz und die Rechte bieten; erkennt dabei an, dass die rechtliche Ausgestaltung des Rahmens für unbefristete Arbeitsverträge und ihre Ausrichtung am Konzept der Flexicurity im nationalen Arbeitsrecht von entscheidender Bedeutung für deren Akzeptanz bei Unternehmen und Beschäftigten ist;
36. verurteilt auf das Schärfste die missbräuchliche Ersetzung regulärer Arbeitsverhältnisse durch Formen atypischer Verträge, die zu schlechteren und unsichereren Arbeitsbedingungen als reguläre Arbeitsbedingungen beitragen und die sich auf die Allgemeinheit, die Arbeitnehmer und die Wettbewerber nachteilig auswirken; betont, dass missbräuchliche Praktiken das europäische Sozialmodell verletzen und destabilisieren, und fordert die Mitgliedstaaten und die Kommission auf, mit allen gebotenen Mitteln diese missbräuchlichen Praktiken nachhaltig zu bekämpfen, etwa durch das Verhängen strengerer Strafen;
37. ist der festen Überzeugung, dass unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Traditionen in den Mitgliedstaaten, jede Form von Arbeitsverhältnissen von einem Kernbestand an Rechten begleitet sein sollte, zu denen die folgenden Rechte gehören sollten: existenzsichernde Löhne und die Beseitigung von Lohnunterschieden aufgrund des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit, adäquater Sozialschutz, Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz und am Arbeitsplatz, Fortbildung und Laufbahnentwicklung, Gesundheitsschutz und Sicherheit der Beschäftigten sowie Arbeitszeit-/Ruhezeitregelungen, Ruhegehaltsansprüche, Vereinigungs- und Vertretungsfreiheit, Tarifverhandlungen, Kollektivmaßnahmen, sowie Zugang zur Fortbildung und zu Aufstiegsmöglichkeiten sowie Schutz im Falle des Arbeitsplatzverlustes;
38. fordert die EU und die Mitgliedstaaten auf, verstärkt Anstrengungen zu unternehmen, um in Qualifikationen und Ausbildung zur Förderung dauerhafter und nachhaltiger Beschäftigung zu investieren; fordert die Mitgliedstaaten daher auf, durch energische Umsetzung und Finanzierung von auf die Markterfordernisse angepassten Lernstrategien in Menschen zu investieren und unter Beachtung eines lebenszyklusorientierten Ansatzes nichtformale Qualifikationen und Kompetenzen anzuerkennen; fordert die Mitgliedstaaten ferner auf, auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene Maßnahmen zu ergreifen, die gewährleisten, dass allen jungen

Schulabgängern Beschäftigungsmöglichkeiten offenstehen oder sie eine Hochschulbildung bzw. berufliche Bildung erhalten;

39. fordert die Mitgliedstaaten auf, Maßnahmen zu ergreifen, die es allen, einschließlich der schwächsten und am meisten benachteiligten Personengruppen, ermöglichen, effektiven Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten sowie Arbeit und Pflege, Privat- und Familienleben besser in Einklang zu bringen, wobei gewährleistet wird, dass die Chancengleichheit und alle hierfür erforderlichen Dienste – beispielsweise durch flankierende Maßnahmen wie Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub, flexible Arbeitszeit und erschwingliche, zugängliche und verfügbare Kinderbetreuungseinrichtungen – umfassend unterstützt werden;
40. fordert die Mitgliedstaaten auf, Maßnahmen zur Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten zu ergreifen; ist sich der Verantwortung und der Risiken derjenigen bewusst, die derartige Arbeitsplätze schaffen, einschließlich derjenigen mit atypischen Verträgen;
41. fordert die Mitgliedstaaten zur Umsetzung von Maßnahmen für den beruflichen Wiedereinstieg nach dem Elternurlaub auf, gegebenenfalls nachdem der Betreffende an einer Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen hat;
42. empfiehlt nachdrücklich, dass die EU-Beschäftigungsinitiative eine frühzeitige Intervention zur Unterstützung der Arbeitslosen umfasst, die durchgeführt wird, wenn Arbeitsplätze tatsächlich verloren gehen, nicht zuletzt um die Gefahr zu verringern, dass Menschen vom Arbeitsmarkt ausgegrenzt werden und das durch sie verkörperte Humankapital verloren geht;
43. fordert die Mitgliedstaaten auf, Fördermaßnahmen – insbesondere für weniger qualifizierte und behinderte Arbeitnehmer – durch integrierte Ansätze, personalisierte Beratungsgespräche, intensive (Um-)Schulung von Arbeitnehmern, subventionierte Arbeitsplätze sowie durch Zuschüsse für die Aufnahme selbständiger und unternehmerischer Aktivitäten auszubauen; unterstreicht jedoch nachdrücklich, dass diese Subventionen so ausgestaltet sein müssen, dass eine Verdrängung regulärer Arbeitsplätze ausgeschlossen ist;
44. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Verwaltungsaufwand zu beseitigen, sofern dieser nicht dem Schutz von Arbeitnehmerinteressen dient, um das Geschäftsumfeld, insbesondere für KMU, zu verbessern; betont jedoch, wie wichtig es ist, dass jegliche Änderungen keine Auswirkungen auf die Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer hat; weist darauf hin, dass KMU aufgrund ihrer großen Zahl eine maßgebliche Rolle bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in der EU spielen; betont, wie wichtig es ist, bei der Ausarbeitung der sie betreffenden Beschäftigungspolitik die Besonderheiten ihrer Bedürfnisse sowie des Gebiets, in dem sie niedergelassen sind, zu berücksichtigen;
45. fordert die Mitgliedstaaten auf, über den Stand der Überlegungen und der Umsetzung der Flexicurity-Optionen zu berichten;
46. bedauert den eng gefassten Flexicurity-Ansatz des Rates und der Kommission; fordert die Kommission und den Rat auf, sich zur Agenda für Gute Arbeit zu bekennen und sie in die nächste Generation der Integrierten Leitlinien und der Europäischen

Beschäftigungsstrategie aufzunehmen: Förderung der Arbeits- und Beschäftigungssicherheit für Arbeitnehmer, ein rechtebasierter Ansatz für aktive Arbeitsmarktpolitik und lebenslanges Lernen, umfassende Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz, allgemeine und gleiche Sozial- und Arbeitnehmerrechte für alle, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Verbesserung der Beschäftigungsqualität und Wohlergehen am Arbeitsplatz;

47. fordert die Mitgliedstaaten auf, rein betriebsbedingte Entlassungen nur dann zu gestatten, wenn sämtliche Anstrengungen zur (Um-)Schulung der Arbeitnehmer unternommen wurden;

### ***C. Neue Formen sozialen Dialogs***

48. ist der Ansicht, dass die förmliche Anerkennung der Rolle der Sozialpartner im neuen Vertrag einen Fortschritt darstellt, da er ihre Autonomie anerkennt und die Bedeutung ihrer Rolle bei der Förderung des sozialen Dialogs bekräftigt, und hebt in diesem Zusammenhang die besondere Bedeutung des sektoralen sozialen Dialogs hervor, in dem mittlerweile 40 Branchen vertreten sind;
49. ist jedoch besorgt über die Auswirkungen der jüngsten Urteile des EuGH in den Rechtssachen Laval, Rüffert, Viking und Luxemburg zur Vereinigungsfreiheit und zur Freiheit auf Durchführung von Aktionen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen;
50. ist der Auffassung, dass die Anerkennung des Dreiergipfels für Wachstum und Beschäftigung als institutionelles Gremium zur Einbeziehung der Sozialpartner in die Wirtschaftspolitik der EU beiträgt;
51. ist der Ansicht, dass der Beitrag der europäischen und nationalen Sozialpartner und der Organisationen der Zivilgesellschaft zur Verwirklichung der Strategie Europa 2020 im Hinblick auf das Erreichen der Beschäftigungsziele sowie die Aktualisierung und Umsetzung der Flexicurity-Agenda besonders wichtig ist;
52. fordert die Kommission und die einzelstaatlichen Regierungen auf, sich verantwortlich zu fühlen für die Lage der „Außenseiter“ (Beschäftigte mit atypischen oder „sehr atypischen“ Verträgen) und deren Rechte und Sozialschutzbelange denen der „Insider“ anzugleichen;
53. fordert die europäischen und einzelstaatlichen Sozialpartner auf, Investitionen in auf die Markterfordernisse angepassten Lernstrategien zu unterstützen und begrüßt den von den Sozialpartnern bereits ausgehandelten „Framework of actions for the lifelong learning development of competencies and qualifications“;
54. ist der Ansicht, dass diejenigen, die an Maßnahmen teilnehmen, mit denen sie auf eine (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt vorbereitet werden sollen, sowie die Organisationen der Zivilgesellschaft, die diese Leistungen anbieten bzw. die Teilnehmer vertreten, an der Konzipierung, Umsetzung und Durchführung der Maßnahmen, die sie betreffen, beteiligt werden sollten;
55. stellt fest, dass sich die Einbeziehung der Sozialpartner und Organisationen der Zivilgesellschaft in die Politikgestaltung und die Umsetzung in den verschiedenen Mitgliedstaaten stark unterscheidet, es aber allgemein einen Trend zur Verwendung

einer größeren Kombination aus verschiedenen Instrumenten zur Umsetzung politischer Ziele gibt; ist der Ansicht, dass die Qualität der sozialen und institutionellen Anerkennung der Sozialpartner auf einzelstaatlicher Ebene weiter angehoben werden und zuverlässiger sein sollte, da sie ein wichtiger Faktor für die Qualität ihres Beitrags ist; hebt jedoch besonders hervor, dass sich die Qualität des sozialen Dialogs je nach Land und Branche stark unterscheidet und fordert die Sozialpartner nachdrücklich auf, eine echte „Sozialpartnerschaft“ auf allen Ebenen zu entwickeln;

56. ist der Auffassung, dass sich Tarifverhandlungen als wirksames Instrument der Erhaltung von Arbeitsplätzen erwiesen haben, und dass sie es Arbeitgebern und Arbeitnehmern erlauben, effiziente Lösungen bei der Bewältigung des Wirtschaftsabschwungs zu finden; verweist in diesem Zusammenhang auf die Bedeutung eines starken Konsenses zwischen den Sozialpartnern in einzelstaatlichen Systemen, in denen der arbeitsrechtliche Schutz auf ein Mindestmaß eingestellt ist;
57. ist der Überzeugung, dass ein erfolgreicher sozialer Dialog am Arbeitsplatz in erheblichem Maße davon bestimmt wird, wie die Arbeitnehmervertretungen informiert und regelmäßig geschult werden und ob ihnen ausreichend Zeit zur Verfügung steht;
58. ist überzeugt, dass die Rolle der Regierungen entscheidend ist für die Schaffung von Voraussetzungen für integrative und wirksame Tarifverhandlungen sowie trilaterale Verhandlungsstrukturen, die die Sozialpartner institutionell formalisiert, substanziell und gleichberechtigt in die öffentliche politische Entscheidungsfindung entsprechend ihrer einzelstaatlichen Gepflogenheiten und Traditionen einbeziehen;

o

o o

59. beauftragt seinen Präsidenten, diese Entschließung dem Rat und der Kommission, dem Ausschuss für Sozialschutz, dem Europäischen Beschäftigungsausschuss sowie den Regierungen und Parlamenten der Mitgliedstaaten und der Beitrittskandidaten zu übermitteln.