

Sozial und gerecht dank starker Arbeitnehmerrechte

Die EU muss sozialer werden. Nur dann wird es gelingen, Vertrauen zurückzugewinnen. Welche Reformen notwendig sind, erklären Experten der Hans-Böckler-Stiftung.

Die EU kann mehr tun, um die Lebens- und Arbeitsbedingungen ihrer Bürger zu verbessern. Gefordert ist nicht allein die Sozialpolitik, auch die wirtschaftspolitischen sowie rechtlichen Voraussetzungen für ein soziales Europa müssen verbessert werden. Soziale Rechte dürfen nicht, wie so oft in der Vergangenheit, den wirtschaftlichen Freiheiten untergeordnet werden. Zu diesem Ergebnis kommt ein Team von Sozialwissenschaftlern, Ökonomen und Juristen der Hans-Böckler-Stiftung (HBS). Sie geben eine Antwort „auf die vielfältigen Krisen der vergangenen Jahre, nicht zuletzt auch auf die Legitimationskrise der EU“.

Die Wissenschaftler gehen von zwei zentralen Annahmen aus: Erstens sei eine wachstums- und beschäftigungsfreundliche Wirtschaftspolitik eine unverzichtbare Voraussetzung für ein soziales Europa. Und zweitens sorgten stärkere Rechte von Erwerbstätigen nicht nur für mehr Gerechtigkeit, sondern machten die EU auch wirtschaftlich erfolgreicher und nachhaltiger. Handlungsbedarf sehen die Experten unter anderem bei der Absicherung von Soloselbstständigen und beim Schutz von Saisonarbeitern und ausländischen Werkvertragsnehmern. Außerdem empfehlen sie die Einführung eines europäischen Mindestlohns, die Stärkung des kollektiven Arbeitsrechts und der Mitbestimmung sowie neue Fiskalregeln für die Währungsunion.

Sicherheit in der digitalen Plattformökonomie

Etwa jeder sechste Erwerbstätige in der EU ist selbstständig. Bei zwei Dritteln von ihnen handelt es sich um Soloselbstständige, die völlig auf sich allein gestellt und kaum abgesichert sind. Eine Krankheit kann die Existenz gefährden. Zwar haben die EU-Mitgliedsstaaten im Rahmen der Europäischen Säule sozialer Rechte erklärt, dass alle Erwerbstätigen – sowohl Arbeitnehmer als auch Selbstständige – Anspruch auf faire Arbeitsbedingungen sowie Zugang zu sozialen Sicherungssystemen haben sollten. Allerdings ist diese Erklärung bisher rechtlich nicht bindend. Die EU sollte verbindliche Mindeststandards definieren, über die die Mitgliedsländer zugunsten besserer Regeln hinausgehen dürfen. Außerdem sollte ein Rückschrittverbot sicherstellen, dass nationale Standards nicht durch europäische Vorgaben abgesenkt werden können. Ziel sollte sein, die Selbstständigen in die obligatorischen sozialen Sicherungssysteme ihrer jeweiligen Staaten einzubeziehen.

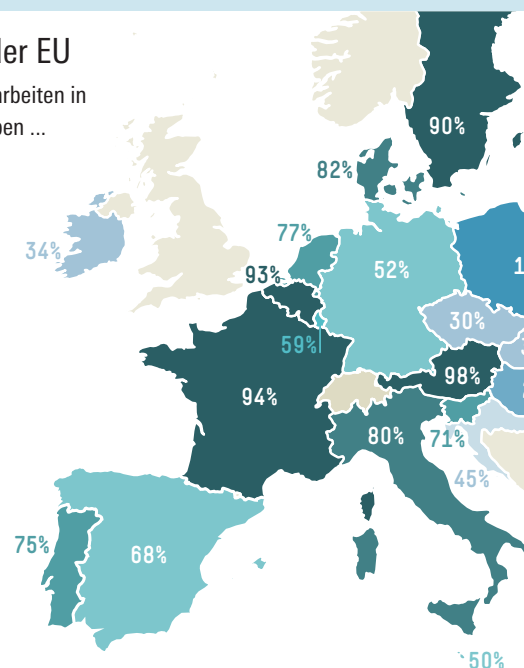
Auch muss das Arbeits- und Sozialrecht an die Anforderungen einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt angepasst werden. Wenn Arbeit im Internet – und nicht mehr in einer räumlich abgrenzbaren Betriebsstätte – stattfindet, verschwimmen die Grenzen zwischen selbstständiger und abhängiger Arbeit. Crowdworker, die ihre Aufträge über eine Internetplattform erhalten, mögen zwar formal selbstständig sein, tatsächlich sind sie aber abhängig von Angeboten und Bewertungen ihrer Auftraggeber. Das Problem: Es ist noch nicht

rechtssicher geklärt, unter welchen Voraussetzungen sich auch Selbstständige zusammenschließen können, um Kollektivverträge oder Betriebsvereinbarungen auszuhandeln. Das unterscheidet sie von Arbeitnehmern, die angestellt sind und damit im Arbeitsrecht als „persönlich abhängig“ gelten. Soloselbstständige, die wirtschaftlich von ihrem Auftraggeber abhängig sind und besseren Schutz besonders nötig haben, können im deutschen Recht bereits als arbeitnehmerähnliche Personen gelten und von ein paar arbeitsrechtlichen Regelungen profitieren. Insbesondere bei einem grenzüberschreitenden Geschäftsmodell wie der Plattformökonomie muss eine Regulierung jedoch gleichzeitig supranational erfolgen.

In der europäischen Rechtsprechung ist nicht eindeutig geklärt, ob Selbstständige unter Umständen kollektive Vereinbarungen aushandeln dürfen. Nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) ist dies möglich, wenn es sich um Scheinselbstständige handelt. Ob der EuGH tatsächlich „nur“ Scheinselbstständige meint, die in Wirklichkeit Arbeitnehmer sind, oder ob er auch Tarifverträge für arbeitnehmerähnliche Selbstständige für zulässig ansieht, geht aus dem Urteil nicht eindeutig hervor. „Das EU-Wettbewerbsrecht sollte entsprechend den Grundrechten interpretiert werden und allen Erwerbstätigen, einschließlich Plattformbeschäftigten und Selbstständigen, sollte das Recht auf Tarifverhandlungen und Kollektivvereinbarungen gewährt werden“, schreiben die Experten der HBS. Es überwiegen die gesellschaftlichen Vorteile, die solche Vereinbarungen in Bezug auf Fairness, gleiche Ausgangsbedingungen und sozialen Fortschritt mit sich bringen.

Tarifbindung in der EU

Von den Beschäftigten arbeiten in tarifgebundenen Betrieben ...



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2021

EU-Fiskalregeln sollen Wachstum und Beschäftigung ermöglichen

Die strikten Vorgaben der EU zur Staatsverschuldung haben sich schon in der Eurokrise als untauglich erwiesen: Statt die Wirtschaft zu stabilisieren, habe die erzwungene Austerität Wachstum gekostet und die Erholung der Staatsfinanzen verschleppt, heißt es in einer Analyse von IMK und WSI. Damit sich diese Fehler in der Coronakrise nicht wiederholen, seien Reformen dringend geboten.

Die Forscher attestieren den europäischen Fiskalregeln eine „prozyklische Wirkung“: Die einseitige Ausrichtung auf Haushaltsdisziplin führe dazu, dass die Politik im Abschwung sparen muss und so die wirtschaftliche Entwicklung zusätzlich abwürgt. Die Obergrenze für Staatsschulden in Höhe von 60 Prozent des Bruttoinlandsprodukts müsse deutlich nach oben korrigiert werden. Berechnungen hätten gezeigt, dass selbst eine Quote von 100 Prozent durchaus tragbar wäre.

Als einen weiteren Schritt empfehlen die Wissenschaftler, die geltende Drei-Prozent-Defizitregel durch eine Ausgabenregel zu ersetzen. Sobald der staatliche Schuldenstand einen bestimmten Wert überschreitet, würde demnach eine Ober-

grenze für das Wachstum der konjunkturunabhängigen, nicht-investiven Staatsausgaben greifen. Zusätzliche Ausgaben müssten gegenfinanziert sein. Öffentliche Investitionen wiederum wären von dieser Regel ausgenommen. Für sie sollte nach Ansicht von IMK und WSI die sogenannte Goldene Regel gelten, die für Investitionen grundsätzlich Kreditfinanzierung erlaubt.

Auch beim Umgang mit makroökonomischen Ungleichgewichten besteht der Analyse zufolge Reformbedarf. Um Unterschiede in der Wettbewerbsfähigkeit und in der Leistungsbilanz auszugleichen, sei es unter anderem wichtig, die makroökonomischen Auswirkungen der Lohnpolitik im Auge zu behalten. Das setze voraus, dass die Tarifparteien die Lohnentwicklung auch wirklich steuern können. Zu funktionierenden Tarifsyste men könnten die Mitgliedsstaaten unter anderem beitragen durch Mindestlöhne, Allgemeinverbindlicherklärungen oder die Knüpfung öffentlicher Aufträge an die Einhaltung von Tarifverträgen. Preis- und Lohnentwicklung ließen sich aber auch indirekt über die Fiskalpolitik steuern. Die EU wiederum sollte die Einhaltung von Tariflöhnen im eu-

ropäischen Vergaberecht festschreiben und für einen europäischen Mindestlohnstandard sorgen.

Das bestehende Verfahren zur Vermeidung und Korrektur makroökonomischer Ungleichgewichte sei grundsätzlich sinnvoll, kranke aber daran, dass es einseitig darauf angelegt ist, Länder mit Leistungsbilanzdefiziten auf mehr Wettbewerbsfähigkeit zu trimmen. So seien beispielsweise Defizite nur bis maximal vier Prozent des Bruttoinlandsprodukts erlaubt, Überschüsse bis sechs Prozent. Für die Steigerung der Lohnstückkosten gebe es zwar eine Obergrenze, aber überhaupt keine Untergrenze. Damit es nicht zu einem „Wettlauf nach unten“ kommt, seien symmetrische Vorgaben notwendig. Auch das Spektrum der verwendeten Indikatoren müsse verschlankt werden.

Darüber hinaus gelte es, den Makroökonomischen Dialog zu stärken, um das Handeln von Regierungen, Zentralbank und Sozialpartnern zu koordinieren, so die Forscher. Der bestehende Dialog auf EU-Ebene bedürfe einer Aufwertung, zusätzlich brauche es entsprechende Formate für den Euroraum und auf nationaler Ebene. [Link zur Studie](#)

Sinnvoll wäre es, eine Bereichsausnahme vom Kartellverbot für Kollektivvereinbarungen von Selbstständigen ausdrücklich im Europarecht festzuschreiben.

Mehr Rechte für grenzüberschreitend tätige Beschäftigte

Beschäftigte, die zeitweise ins Ausland entsandt werden, arbeiten in der EU oft unter schlechten Bedingungen. Das hat

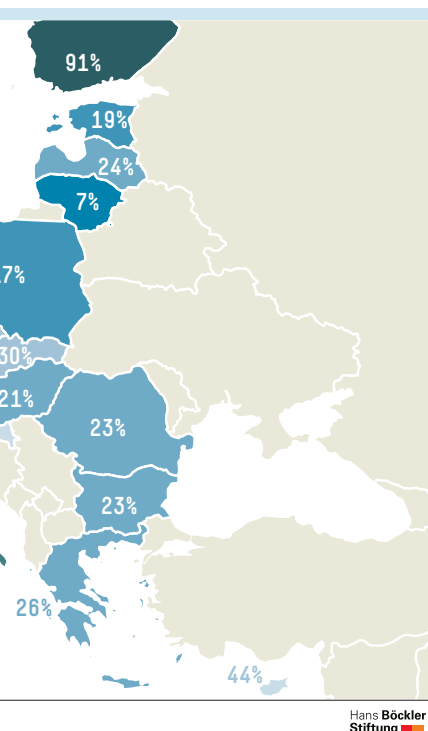
der massenweise Ausbruch von Infektionen unter Saisonarbeitskräften und ausländischen Werkvertragsbeschäftigten in der Coronakrise wieder einmal gezeigt. Entsandten Arbeitskräften steht in der Krise kein Kurzarbeitsgeld zu, Krankengeld wird oft nicht gezahlt, der Kündigungsschutz nicht eingehalten und ihre Ansprüche auf Arbeitslosengeld sind unzureichend. Doch auch schon vor Corona waren temporäre, flexible Arbeitseinsätze für die Beschäftigten mit erheblichen Risiken verbunden. Um Ungleichbehand-

lung, Missbrauch und Ausbeutung zu beseitigen, müsse die Rechtslage von ausländischen Arbeitskräften verbessert werden, fordern die HBS-Experten.

Im Jahr 2019 arbeiteten und wohnten knapp zehn Millionen europäische Arbeitnehmer in einem anderen Mitgliedsstaat. Weitere 1,5 Millionen pendelten als Grenzgänger oder Saisonarbeitskräfte bis zu acht Monate im Jahr in ein anderes EU-Land. Zudem wurden geschätzte drei Millionen Beschäftigte zur Arbeit in einen anderen Mitgliedsstaat entsandt. Drehscheibe des Geschehens ist Deutschland: Rund ein Viertel aller europäischen Entsendungen erfolgte von Polen nach Deutschland, ein weiteres Viertel aller Entsendungen aus Deutschland in die unmittelbaren Nachbarländer.

Dabei kommt es immer wieder zur Ausbeutung von Arbeitskräften, insbesondere wenn Leiharbeitsfirmen im EU-Ausland beteiligt sind, die Arbeitskräfte aus Drittstaaten anwerben und entsenden. Problematisch sind auch Agenturen, die sich auf die Entsendung von Soloselbstständigen spezialisiert haben, was etwa im Bereich privater Haushaltshilfen weit verbreitet ist. Für Entsandte aus Drittstaaten ist der Aufenthaltsstatus häufig mit dem Arbeitsvertrag verknüpft – sie sind daher stark vom Arbeitgeber abhängig und erpressbar.

Die rechtliche Situation hat sich durch die Revision der EU-Entsenderichtlinie zwar formal verbessert. Allerdings gibt es in der Praxis immer noch zahlreiche Möglichkeiten, die Regelungen zu umgehen. Von einer Gleichstellung im Sinne des Prinzips „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ könne weiterhin nicht die Rede sein, heißt es in der Analyse. Das liegt auch daran, dass es die EU lange Zeit den Mitgliedsstaaten überlassen hat, die Absicherung mo-



biler ausländischer Erwerbstätiger zu kontrollieren. Doch die Staaten haben oft kein Interesse daran und ihre Aufsichtsbehörden sind unterbesetzt. Den gewerkschaftlichen Forderungen nach stärkeren Kontrollen auf europäischer wie nationaler Ebene stellen sich die Arbeitgeber entgegen, die nach „Bürokratieabbau“ und freiwilliger Selbstkontrolle statt staatlicher Aufsicht rufen.

Angemessene Mindestlöhne, flächendeckende Tarife

Im Herbst 2020 hat die EU-Kommission ihren Vorschlag für eine „Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union“ veröffentlicht. Nach dem Entwurf sollen nicht nur die Mindestlöhne in Europa deutlich steigen, sondern zugleich Tarifverträge gestärkt werden. „Der Vorschlag steht damit für einen Paradigmenwechsel in der europäischen Arbeitspolitik“, schreiben die HBS-Experten. Noch vor nicht allzu langer Zeit habe die Kommission wenig übrig gehabt für Mindestlöhne und Tarifverträge, sie im Gegenteil als Barrieren angesehen, die den freien Markt behindern. Nun sei sie zur Einsicht gelangt, die gesetzlichen Mindestlöhne seien in den

meisten Mitgliedsstaaten „zu niedrig, um ein menschenwürdiges Leben zu gewährleisten“.

Bei ihrer Mindestlohninitiative geht es der EU-Kommission nicht darum, eine europaweit einheitliche Lohnuntergrenze vorzuschreiben. Im Mittelpunkt steht vielmehr die Festlegung transparenter Kriterien für die Angemessenheit von Mindestlöhnen, die in den Mitgliedsländern präzisiert werden müssen. Dabei sollen sich die Staaten an „international üblichen“ Richtwerten orientieren. Was damit konkret gemeint ist, wird zwar nicht im eigentlichen Gesetzestext, aber in den für die Interpretation des Gesetzes wichtigen Erwägungsgründen deutlich. Dort steht explizit, dass ein Mindestlohn als angemessen gilt, wenn er „etwa 60 Prozent des Bruttomedianlohns und 50 Prozent des Bruttodurchschnittslohns“ entspricht. Daran müssen sich die nationalen Mindestlöhne zukünftig messen lassen. Eine Umsetzung in allen EU-Ländern mit gesetzlichen Lohnuntergrenzen würde für mehr als 25 Millionen Beschäftigte zu einer Lohnsteigerung führen, davon allein fast sieben Millionen in Deutschland. Aktuell liegt der deutsche Mindestlohn mit 9,50 Euro pro Stunde bei 48 Prozent des Medianlohns. Im EU-Ver-

Mitbestimmung: Beschäftigte brauchen eine starke Stimme

Mitbestimmung ist europaweit verwurzelt: In 18 von 27 EU-Mitgliedsstaaten gibt es nationale Regelungen, die Beschäftigte zur Mitsprache in den Leitungsgremien von Unternehmen berechtigen. Um diese Mitbestimmungskultur zu bewahren, ist es laut einer Analyse des I.M.U. nötig, sowohl europäische Mindeststandards durchzusetzen als auch Lücken im nationalen Recht zu schließen.

Mitbestimmungsvermeidung per SE

Mehr als 2000 inländische Beschäftigte, aber keine paritätische Mitbestimmung haben in Deutschland ...



Die Unternehmensverfassung werde immer mehr von der EU bestimmt, erklären die Experten. In der Vergangenheit hat sich das nicht nur positiv ausgewirkt: Der Europäische Gerichtshof habe „dem Regime-Shopping Tür und Tor geöffnet“ – mit fatalen Folgen für die Mitbestimmung. So haben in Deutschland mindestens 62 Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigten eine juristische Konstruktion mit einer ausländischen Rechtsform gewählt, beispielsweise die B.V. & Co. KG, und fallen

dadurch nicht unter die Mitbestimmungsgesetze.

Ebenfalls missbrauchsanfällig ist der Analyse zufolge die Europäische Aktiengesellschaft (SE). Bei einer Umwandlung in diese Rechtsform gibt es zwar Bestandsschutz für bestehende Mitbestimmung, das Niveau bleibt aber „eingefroren“, auch wenn die Belegschaft im Anschluss wächst. Unternehmen, die kurz vor Erreichen der Schwellenwerte für die Drittel- oder paritätische Mitbestimmung die Rechtsform der SE annehmen, können dadurch Mitsprache im Aufsichtsrat ganz verhindern oder auf Dauer eine schwächere Form festschreiben. Mittlerweile gibt es in Deutschland mindestens 82 Unternehmen, bei denen eine SE zur Vermeidung der paritätischen Mitbestimmung führt. Hier könnte auch der nationale Gesetzgeber aktiv werden und das SE-Beteiligungsgesetz um ein Nachverhandlungsrecht mit neuer gesetzlicher Auffanglösung bei veränderten Mitarbeiterzahlen ergänzen.

Ende 2019 sei zwar eine neue europäische Richtlinie zur grenzüberschreitenden Umwandlung, Verschmelzung oder Spaltung von Unternehmen verabschiedet worden, so die Experten. Sie sehe vor, dass beim Wechsel der Rechtsform bereits dann über Mitbestimmung verhandelt werden muss, wenn vier Fünftel des jeweiligen Schwellenwertes erreicht sind. Da die gesetzliche Auffanglösung aber weiterhin nur den Status quo sichert, hätten die Beschäftigten hier keine wirkliche Verhandlungsmacht. Darüber hinaus soll für die Mitbestimmung ein Bestandsschutz von lediglich vier Jahren gelten. Danach wäre es möglich, durch einen weiteren Rechtsformenwechsel

die Mitsprache der Beschäftigten komplett auszuschalten. Hier gelte es nun in der nationalen Umsetzung, Spielräume zum Schutz der Mitbestimmung zu nutzen.

Das geltende Recht sei „schlichtweg ungeeignet, die Mitbestimmung adäquat zu schützen“, stellen die Autoren fest. Nötig sei eine generelle Rahmenrichtlinie für Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung auf europäischer Ebene, die greift, wenn Unternehmen europäische Richtlinien zur Veränderung der Unternehmensverfassung nutzen. Zudem sollte die Richtlinie Verhandlungen für ein „europäisches betriebliches Gremium“ festschreiben – und zwar unabhängig davon, ob die Vorgaben der Richtlinie für Europäische Betriebsräte erfüllt sind. Zudem seien Mindeststandards für die Unternehmensmitbestimmung nötig, die auch die Belegschaftsgröße berücksichtigen: Ab 50 Beschäftigten sollten zwei bis drei Sitze im Aufsichtsrat an die Arbeitnehmerseite gehen, ab 250 Beschäftigten ein Drittel der Sitze, ab 1000 die Hälfte. Darüber hinaus brauche es wirksame Sanktionen für den Fall, dass Arbeitgeber die Informations- und Konsultationsrechte von Europäischen Betriebsräten verletzen, sowie ein Recht auf gewerkschaftliche Beteiligung.

Dem deutschen Gesetzgeber empfehlen die Experten, ein Mitbestimmungserstreckungsgesetz zu verabschieden, das den Anwendungsbereich der Mitbestimmungsgesetze auf Unternehmen mit ausländischer Rechtsform erweitert. Zudem gelte es, Lücken im Drittelbeteiligungsgesetz zu schließen, das bisher keine Gültigkeit für die Rechtsform GmbH & Co. KG hat. [Link zur Studie](#)

gleich liegt die Bundesrepublik damit auf Platz 14 von 21. Insgesamt wird lediglich in Frankreich, Portugal und Bulgarien die Marke von mindestens 60 Prozent des Medians erreicht.

Für ein angemessenes Lohnniveau braucht es außerdem ein umfassendes Tarifvertragssystem. Das sieht mittlerweile auch die EU-Kommission so. Sie schlägt vor, dass alle Mitgliedsstaaten, in denen weniger als 70 Prozent der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben arbeiten, unter anderem Aktionspläne zur Förderung von Tarifverhandlungen entwickeln sollen. Ausdrücklich hervorgehoben wird auch die Möglichkeit, öffentliche Aufträge nur an solche Unternehmen zu vergeben, die nach Tarif zahlen. Handlungsbedarf besteht auch in Deutschland, wo lediglich rund die Hälfte der Beschäftigten von einem Tarifvertrag profitiert.

In der politischen Auseinandersetzung stößt der Richtlinienentwurf auf Widerstand, sodass seine Verabschiedung aus heutiger Sicht keineswegs gesichert ist. Während der Europäische Gewerkschaftsbund trotz vielfältiger Kritik im Detail in seiner überwiegenden Mehrheit den Entwurf unterstützt, lehnen die europäischen Arbeitgeberverbände die gesamte Initiative ab. Auch die Regierungen legen bislang sehr unterschiedliche Haltungen an den Tag: Polen, Ungarn, Österreich und die Niederlande sowie Dänemark und Schweden äußern sich bislang skeptisch, unterstützt wird die Initiative dagegen von Spanien, Portugal und Frankreich. Die deutsche Bundesregierung gilt ebenfalls als Unterstützerin der Mindestlohninitiative, auch wenn sie in dieser Hinsicht bislang nicht sonderlich aktiv war. Bemerkenswert ist die aktuelle Situation im Europäischen Parlament: Dort sind die zuständigen Berichterstatter, die niederländische Sozialdemokratin Agnes Jongerius und der CDU-Abgeordnete Dennis Radtke, einig darüber, dass die Stabilisierung der Tarifbindung noch verstärkt werden sollte.

Soziale Rechte vor wirtschaftliche Freiheiten

Die EU-Grundrechtecharta schützt die kollektiven Rechte von Arbeitnehmern ausdrücklich. Doch tatsächlich wurden Tarifautonomie oder Streikrecht durch die europäische Rechtsprechung immer wieder eingeschränkt. Im Konflikt zwischen Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit auf der einen Seite und sozialen Rechten auf der anderen Seite hat der EuGH in mehreren seiner Entscheidungen den wirtschaftlichen Freiheiten den Vorrang gegeben. „Diese Urteile haben nicht zuletzt bei Gewerkschaften für großen Unmut gesorgt. Sie haben den Rückhalt der europäischen Integration ausgerechnet bei ihren größten Unterstützern schwinden lassen“, schreiben die HBS-Experten.

Weiteren großen Schaden hat die Sparpolitik während der Eurokrise angerichtet: Euroländer, die finanzielle Unterstützung benötigten, mussten sich zu umfangreichen Deregulierungen verpflichten. Diese beinhalteten neben Kürzungen staatlicher Ausgaben auch Auflagen, die die nationalen Tarifvertragssysteme schwächen sollten. Ziel war es, zuerst die Rechte von Gewerkschaften und Beschäftigten zu beschneiden, um anschließend die Löhne zu drücken. So sollte sich die preisliche Wettbewerbsfähigkeit der betroffenen Volkswirtschaften verbessern. Unter anderem wurden Mindestlöhne eingefroren, Gehälter im öffentlichen Dienst gekürzt und Tarifverträge ausgehebelt. Die Folge war nicht nur eine Schwächung von Gewerkschaften, sondern auch ein teils dramatischer Rückgang der Reallöhne in den betroffenen Ländern. Statt durch Lohndumping mehr Wettbewerbsfähigkeit und Wirtschaftswachs-

tum zu erzielen, bewirkte die Strategie das Gegenteil: Die Wirtschaft in vielen Euroländern brach noch stärker ein. Doch nicht nur die wirtschaftliche Krise Europas wurde vertieft. „Stagnierende oder sinkende Einkommen, wachsende soziale Probleme und die Verletzung sozialer Rechte haben die Europaskepsis gedeihen lassen und den Eindruck erweckt, Europa sei ein unsoziales Projekt“, heißt es in der Analyse der HBS. Die EU könne nur Vertrauen zurückgewinnen, wenn es ihr gelingt, die Fehler der Vergangenheit zu korrigieren und die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen zu verbessern. Ein erster Schritt dahin wäre, das europäische Recht so umzugestalten, dass soziale Rechte nicht länger als zweitrangig gelten.

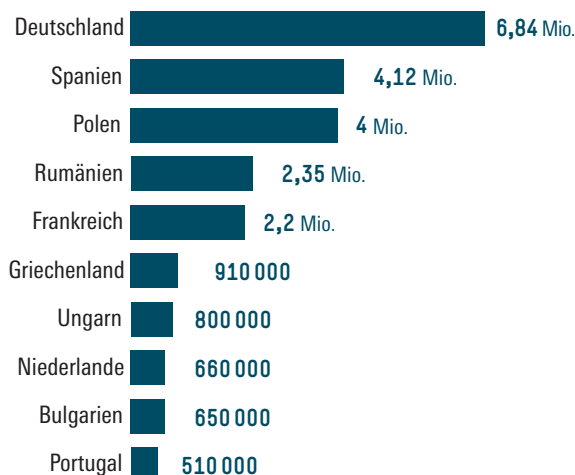
Die weitreichendste Maßnahme wäre, Europa eine eigene, „echte“ Verfassung zu geben, so die Experten. Darin enthalten sein sollten nur Bestimmungen zu Kompetenzen, Organen und Verfahren sowie zu politischen und sozialen Grundrechten. Der übrige Rechtsbestand der EU, darunter auch das Binnenmarktrecht, könnte mit einfacher Mehrheit im Rat und im Europäischen Parlament geändert werden. Die Grundfreiheiten verlören ihre übergeordnete Stellung. Das Primat der Politik über den Binnenmarkt wäre wiederhergestellt.

Zudem könnte das kollektive Arbeitsrecht durch Bereichsausnahmen vom europäischen Wettbewerbsrecht ausgenommen werden. Weniger grundlegend, aber ebenso notwendig sind Maßnahmen wie die Einrichtung von Fachkammern für Arbeitsrecht am EuGH, um die bislang zum Teil dürftige arbeitsrechtliche beziehungsweise arbeitsweltliche Expertise zu ergänzen. Ebenfalls sollte der Soziale Dialog gestärkt und die Kommission ausdrücklich verpflichtet werden, Sozialpartnervereinbarungen auf EU-Ebene in den Gesetzgebungsprozess einzubringen. Schließlich sollte die EU-Grundrechtecharta gestärkt werden, um die Tarifautonomie besser zu schützen. <

Quelle: Daniel Seikel u.a.: #zukunftsozialeuropa: Das Europäische Wirtschafts- und Sozialmodell stärken, HBS-Report Nr. 67, April 2021 [Link zur Studie](#)

Mehr zum Leben für Millionen

So viele Beschäftigte würden von einer Erhöhung des Mindestlohns auf ein angemessenes Niveau* profitieren in ...



* 60 Prozent des Median- beziehungsweise 50 Prozent des Durchschnittslohns
Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2021

Hans Böckler
Stiftung