

Erklärung von Barcelona

Wir, Mitglieder von MEDEL aus den Bereichen Arbeits- und Sozialrecht, sind am 9. November 2007 in Barcelona nach einem Kolloquium über das „Grünbuch Modernisierung des Arbeitsrechts“ zusammengekommen und erklären:

1. Nach unserer Meinung ist es positiv, dass sich die Europäische Union mit der Notwendigkeit befasst, das Arbeitsrecht aus europäischer Perspektive anzugehen, und so die aktuelle arbeitsrechtliche Debatte über den nationalen oder einzelstaatlichen Rahmen hinausgeht.
2. Wir begrüßen es auch, dass die Meinungen und Beiträge der interessierten sozialen Akteure in einem offenen Koordinierungsprozess zusammengetragen wurden, an dem wir uns mit unserer eigenen Stellungnahme „Das Grünbuch und das Arbeitsrecht. Antworten auf das Grünbuch“ beteiligt haben.
3. Wir sind uns bewusst, dass das Arbeitsrecht in besonderer Weise den sozialen Zusammenhalt gewährleistet. Als Ergebnis einer langen Geschichte sozialer Kämpfe um die Gleichberechtigung der Bürger untereinander gestaltet es deren Beziehungen und wirkt sich so auf die Ausübung der sozialen Bürgerrechte aus.
4. Wir erklären, dass das europäische Sozialmodell als grundlegendes Element kontinentaler Identität bewahrt werden muss, damit Ungleichheiten vermieden werden.
5. Wir stellen fest, dass die Änderungen, zu denen es innerhalb der Gruppe der abhängig Beschäftigten und im Arbeitsprozess gekommen ist, zu Konsequenzen in der nationalen Politik führen müssen.
6. Aber bei dieser Anpassung muss darauf geachtet werden, dass die bestehenden Rechte bei voller Beachtung des Gleichheitsgrundsatzes gewahrt werden und Spaltungen innerhalb der Gruppe der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht eintreten.
7. Deshalb lehnen wir einen Abbau des Schutzes und der Garantien, die sich in mehr als einem Jahrhundert in den nationalen Arbeitsmärkten herausgebildet haben, zur Beseitigung der aktuellen Spaltung zwischen „Insidern“ und „Outsidern“ ab. Im Gegenteil: die Gleichstellung muss durch eine Erweiterung des Schutzes für die benachteiligten Gruppen herbeigeführt werden.
8. Wir meinen, dass die Erarbeitung eines Regelungskonzepts für die wirtschaftlich abhängige Arbeit von einem gemeinsamen Besitzstand an Rechten ausgehen und von dort aus progressiv in Richtung eines einschneidenderen Schutzes auch im Rahmen von Kollektivverhandlungen gehen muss. Die Rechte der Arbeitnehmer dürfen hierdurch nicht geschmälert werden.
9. Wir halten es für notwendig, dass die Union auf diesem Gebiet mehr leistet, um Praktiken des „Sozialdumping“, die zu einer Verringerung des traditionellen Schutzes führen, zu verhindern.
10. Zeitverträge sind, wie sich durch verschiedene nationale Erfahrungen nachweisen lässt, zur Förderung von mehr Beschäftigung ungeeignet, vergrößern aber die Spaltungen auf dem Arbeitsmarkt, führen zu höheren Sozialausgaben, wirken sich negativ auf die berufliche Qualifizierung aus und erschweren die Anpassung an neue Produktionssysteme und neue Technologien.

11. Wir weisen jeden Versuch zurück, Kosten wie z.B. Fortbildungs- oder Entlassungskosten auf die Allgemeinheit zu verlagern, denn dies steht im Widerspruch zum europäischen Sozialmodell und führt zu größeren sozialen Ungleichheiten.
12. Wir fordern ein Produktionsmodell, das auf Qualität, kontinuierlicher Fortbildung und sozialer Verantwortung der Unternehmen beruht.
13. Wir erklären, dass sich das Unternehmen mit der Gesellschaft verbinden muss und umgekehrt und die Art, wie produziert wird, sowie die Folgen für Umwelt und Gesellschaft nicht aus dem Blick geraten dürfen. Ebenso ist es notwendig, dass die grundlegenden Bürgerrechte in allen Bereichen des Arbeitsverhältnisses Geltung erlangen.
14. Wir stellen fest, dass ein internationaler Rahmen geschaffen werden muss, der, auf die grundlegenden Normen der IAO und anderer internationaler Verträge bezogene Mindestrechte der Arbeitnehmer gewährleistet, um Betriebsverlagerungen in Länder zu vermeiden, die in ihrer internen Gesetzgebung nicht zwischen dem Arbeitsverhältnis und Halbsklaverei differenzieren.
15. Es ist auch notwendig, dass der Grundsatz der Nichtdiskriminierung der Frauen und anderer Gruppen bei der Fortentwicklung des Arbeitsrechts vollständig beachtet und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleistet wird, und dass ferner die Rechte der ausländischen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen respektiert und behinderte Menschen in vollem Umfang integriert werden.
16. Die Sozialpartner müssen an dieser Entwicklung beteiligt werden; durch Tarifverhandlungen müssen sie sie kraftvoll mitgestalten.
17. Wir fordern, dass der Bereich europäischer Kollektivverhandlungen ausgebaut wird und volle Wirksamkeit in den nationalen Rechtsordnungen erlangt.
18. Wir fordern, dass die Mitbestimmung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, deren Bedeutung im Arbeitsprozess ohnehin zunimmt, zum grundlegenden Gesetzgebungsprinzip wird.
19. Nach unserer Meinung müssen auf europäischer Ebene Kontrolleinrichtungen für den Arbeitnehmerschutz geschaffen werden.
20. Wir legen Wert darauf, dass die Prinzipien Flexibilität und Sicherheit auf kontinuierlicher Fortbildung und aktiver Beschäftigungspolitik beruhen und mit den in der Europäischen Sozialcharta und der Grundrechtecharta von Nizza enthaltenen Grundrechten der europäischen Bürger und Arbeitnehmer verflochten sind, damit nicht nur ein gemeinsamer europäischer Markt, sondern auch ein gemeinsamer, authentischer Raum sozialer Rechte und Bürgerrechte geschaffen wird.

Barcelona, 9. November 2007