

ENTWURF EINES BERICHTS

über den Vorschlag des Europäischen Parlaments und des Rates der Europäischen Union zur Weiterentwicklung des europäischen Arbeitsmarktes und der Schaffung einer zukunftsorientierten, gerechten Arbeitswelt.

Beteiligte Ausschüsse:

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (EMPL)

Ausschuss für Kultur und Bildung (CULT)

Ausschuss für die Rechte der Frauen und Gleichstellung der Geschlechter (FEMM)

Ausschuss für Industrie, Forschung und Energie (ITRE)

ENTWURF EINER ENTSCHLIEßUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

zu dem Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates der Europäischen Union zur Verwirklichung eines einheitlichen, nachhaltigen europäischen Arbeitsmarktes.

Das Europäische Parlament,

- in Kenntnis des Vorschlags der Europäischen Kommission an das Europäische Parlament und den Rat der Europäischen Union,
- gestützt auf Artikel 294 Abs. 2 und Artikel 192 Abs. 1 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, auf deren Grundlage ihm der Vorschlag der Europäischen Kommission unterbreitet wurde,
- gestützt auf Artikel 294 Abs. 3 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union,
- gestützt auf Artikel 15 seiner Geschäftsordnung,
- in Kenntnis des Berichts des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten sowie der Stellungnahme des Ausschuss für Bildung und Kultur, des Ausschuss für die Rechte der Frauen und Gleichstellung der Geschlechter und des Ausschuss für Industrie, Forschung und Energie

legt den folgenden Standpunkt fest;

fordert die Kommission auf, es erneut zu befassen, falls Sie beabsichtigt, Ihren Vorschlag entscheidend zu ändern oder durch einen anderen Text zu ersetzen;

beauftragt seine Präsidentin, den Standpunkt des Parlaments, dem Rat und der Kommission sowie den nationalen Parlamenten zu übermitteln.

IN ERWÄGUNG NACHSTEHENDER GRÜNDE:

- (1) Innerhalb der Europäischen Union besteht weiterhin ein großes Gefälle zwischen den Mitgliedstaaten der Europäischen Union im Bereich der Mindestlöhne und Arbeitslosenquoten.
- (2) Die Arbeitsbedingungen in Unternehmen, die in der Europäischen Union ansässig sind, entsprechen nicht alle dem europäischen Standard.
- (3) Vor dem Hintergrund des vorherrschenden Fachkräftemangels in der Europäischen Union, obliegt der Union die verstärkte Verantwortung die Gleichheit europaweiter Bildungschancen, sowie berufliche Freizügigkeit innerhalb der Union zu garantieren.
- (4) Die Europäische Union hat sich der Nichtdiskriminierung der Geschlechter verpflichtet und betrachtet es als ihre Aufgabe, Unterschiede in der Behandlung der Geschlechter auf dem europäischen Arbeitsmarkt zu unterbinden.
- (5) Vor dem Hintergrund der volkswirtschaftlichen Stärke der Europäischen Union sieht sich die Union in der Verantwortung, einen nachhaltigen Arbeitsmarkt zu schaffen, um die internationale Forschung und Entwicklung langfristig voranzutreiben.

HAT FOLGENDE VERORDNUNG ERLASSEN:

Artikel 1 - Gegenstand und Ziele

- (1) Ziel dieser Verordnung ist die Schaffung einer zukunftsorientierten, gerechten Arbeitswelt.

Artikel 2 - Geltungsbereich

- (1) Diese Verordnung gilt verpflichtend für alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union.

Artikel 3 - Einführung der "European Authority for Ensuring Labour-Rights" [EMPL]

- (1) Um europaweit die Arbeitnehmer*innenrechte zu gewährleisten, wird die "European Authority for ensuring labour-rights" (EALR) gegründet.
- (a) Die EALR hat ihren Sitz in Brüssel, Belgien.
 - (b) Die EALR ist für die Einhaltung der in (2) definierten Arbeitnehmer*innen-Rechte zuständig.
 - (c) Die Prüfung eines Unternehmens geschieht auf Anfrage.
 - (d) Alle Unternehmen mit Sitz in mehr als einem EU-Land sind alle 5 Jahre einer Prüfung zu unterziehen.
 - (e) Für die Anfrage wird eine anonyme Plattform eingerichtet.
- (2) EU-weite Arbeitnehmer*innen-Rechte umfassen:
- (a) Das Recht auf Gründung eines Betriebsrats, sowie dessen Schutz,
 - (b) Kündigungsschutz bei Unternehmen mit mehr als 10 Mitarbeitenden,
 - (c) Beschäftigtendatenschutz für persönliche Daten,
 - (d) Vertragliche Höchst Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche,
 - (e) Jugendarbeitsschutz.
- (3) Bei Verstoß
- (a) wird eine Geldstrafe von maximal 5% des weltweiten Jahresgewinns verhängt, so wie eine weitere Prüfung nach 3 Monaten verordnet
 - (b) sollten bei der zweiten Prüfung die Arbeitnehmer*innen-Rechte nicht gewährleistet sein, wird der Maximalstrafsatz auf 10% des weltweiten Jahresgewinns erhöht. Nach drei Monaten wird erneut geprüft.

Artikel 4 - Europäischer Mindestlohn/Erhöhung der Tarifabdeckung
[EMPL]

- (1) Für die Existenzsicherung der Arbeitskräfte empfiehlt die Europäische Union die Einführung/Erhöhung eines gesetzlichen Mindestlohns von mindestens 65% des jeweiligen Medianeinkommens.
- (2) Es wird festgelegt, dass bis 2027, in allen Mitgliedstaaten ohne gesetzlichen Mindestlohn, eine tarifvertragliche Abdeckung von mindestens 70% erreicht werden soll. Dies soll der steigenden Disparität zwischen Arm und Reich entgegenwirken und die Anzahl der Geringverdienenden in Europa senken.
- (3) Zudem sind alle Mitgliedsländer verpflichtet, der Europäischen Union einen bindenden Aktionsplan zur Verbesserung der Bedingungen bei Tarifvertragsabschlüssen bis 2025 vorzulegen.

Artikel 5 - Anerkennung von ausländischen Schul-, Studien- und Berufsabschlüssen im europäischen Raum
[CULT]

- (1) Ausländische Schul-, Studien- und Berufsabschlüsse, die in einem EU-Mitgliedstaat erworben worden sind, werden ab 2030 automatisch in allen anderen Mitgliedstaaten anerkannt.
- (2) Es werden alle verbliebenen Universitätsabschlüsse auf das mit der Bologna-Reform beschlossene Bachelor- und Master-System umgestellt.
- (3) Um die gleichbleibende Qualität der erworbenen Abschlüsse im EU-Raum zu garantieren, werden die Bildungssysteme der Mitgliedstaaten bis 2030 EU-einheitlich angepasst. Es wird zur Koordinierung der Angleichung der Bildungssysteme die "Agency for the Unification of EU-Education Quality" (AUEEQ) gebildet.
 - (a) Die AUEEQ hat ihren Sitz in Dublin, Irland.
 - (b) Sie ist befugt, bei der Umstrukturierung der Bildungssysteme einzelner Mitgliedsstaaten beratend mitzuwirken, um eine möglichst effiziente Angleichung zu ermöglichen.
 - (c) Die Finanzierung der AUEEQ wird aus dem EU-Haushalt gewährleistet.

Artikel 6 - Ausweitung von Erasmus+ [CULT]

- (1) Um interkulturelles Lernen zu fördern, wird das Erasmus+-Programm ausgeweitet, sodass allen Studierenden der Aufenthalt an einer ausländischen Universität im EU-Raum ermöglicht werden kann.
 - (a) Jede Universität, die die Größe von 1500 Studierenden übersteigt, nimmt verpflichtend an dem Erasmus+-Programm teil.
 - (b) Es wird von den Universitäten Personal bereitgestellt, welches die Studierenden bei dem Auslandsaufenthalt betreut. Hierbei wird ein Personalschlüssel von 1:200 empfohlen.

- (2) Alle Studierenden sind verpflichtet, mindestens ein Semester in einem anderen EU-Staat zu studieren. Bereits vor Beginn des Studiums gesammelte Auslandserfahrungen werden angerechnet.

- (3) Die Teilnahme am Erasmus+-Programm ist grundsätzlich kostenlos. Für die Lebenshaltungskosten müssen die Studierenden selbst aufkommen.
 - (a) Studiengebühren privater Universitäten dürfen für Teilnehmende des Erasmus+-Programms nicht anfallen.
 - (b) Benötigen Studierende weitreichendere finanzielle Unterstützung, können sie das neu geschaffene Stipendium "European Education" (EE) bei Nachweis entsprechender Hilfsbedürftigkeit beantragen. Dieses wird durch den EU-Haushalt finanziert.

- (4) Nach Vorbild des Erasmus-Programms wird das Aristoteles-Programm für die betriebliche Ausbildung geschaffen.
 - (a) Alle Ausbildungsbetriebe ab einer Mitarbeiter*innenzahl von 70 sind verpflichtet, mindestens fünf Auszubildende aus dem EU-Ausland für einen Zeitraum von drei Monaten pro Jahr aufzunehmen.
 - (b) Die Auszubildenden werden angehalten, die Möglichkeit des Aristoteles-Programms in Anspruch zu nehmen.

Artikel 7 - Gender Pay Gap [FEMM]

- (1) Um den Gender Pay Gap zu reduzieren, wird von allen Unternehmen mit Sitz in einem EU-Mitgliedsland verlangt, in einem Bericht,
 - (a) alle drei Monate darzulegen, wie sie sich für die Gleichberechtigung der Geschlechter innerhalb ihres Unternehmens einsetzen.
 - (b) alle sechs Monate den aktuellen Stand hinsichtlich der gleichen Bezahlung aller Geschlechter aufzuzeigen.

- (2) Nach 2027 darf kein Unternehmen über dem prozentualen Gender Pay Gap von 13% liegen. Ab dem Jahr 2027 müssen die Unternehmen den Gender Pay Gap jährlich um mindestens 1% reduzieren, sodass dieser im Jahr 2040 innerhalb der EU nicht mehr existiert. Bei Nichteinhaltung dieser Verordnung werden Strafzahlungen in Abhängigkeit der nicht reduzierten Prozente des Gender Pay Gaps verhängt.
- (a) Bei Abweichungen bis zu 2% beträgt die Strafe 0,1% des Jahresumsatzes des Unternehmens.
 - (b) Bei Abweichungen zwischen 2% und 3% beträgt die Strafe 0,2% des Jahresumsatzes des Unternehmens.
 - (c) Bei Abweichungen zwischen 3% und 4% beträgt die Strafe 0,3% des Jahresumsatzes des Unternehmens.
 - (d) Bei Abweichungen zwischen 4% und 5% beträgt die Strafe 0,4% des Jahresumsatzes des Unternehmens.
 - (e) Bei Abweichungen über 5% beträgt die Strafe 0,5% des Jahresumsatzes des Unternehmens.
- (3) Zur Kontrolle und Überwachung der Unternehmen wird die "Agency for European Gender Equality" (AEGE) eingeführt.
- (a) Die AEGE hat ihren Sitz in Sofia, Bulgarien.
 - (b) Sie arbeitet eng mit ihren Zweigstellen in den jeweiligen EU-Staaten zusammen und erhält von diesen Auskunft über die Situation in den einzelnen Staaten.
 - (c) Sie wird durch den EU-Haushalt finanziert.

Artikel 8 - Frauengeld [FEMM]

- (1) Zum Ausgleich der unbezahlten Arbeit sollen Frauen, die
- (a) mindestens ein Jahr aufgrund von Kindern oder der Pflege von Familienmitgliedern nicht gearbeitet haben,
 - (b) in Teilzeit arbeiten, um ihre Kinder zu betreuen oder Familienangehörige zu pflegen,
- ab dem Jahr 2024 monatlich einen Betrag in Höhe von 250€ erhalten.
- (2) Die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt werden von der AEGE überwacht und die Höhe des Betrages gegebenenfalls angepasst. Die Finanzierung wird von den jeweiligen EU-Staaten übernommen.
- (3) Personen, die den in (1) aufgeführten Kriterien nicht unterliegen, können einen Antrag auf Gewährung des Frauengeldes stellen, in dem sie ihre Umstände und die Notwendigkeit, das Programm in Anspruch zu nehmen, darlegen. Die Bearbeitung der Anträge wird von der AEGE übernommen.

**Artikel 9 - The European Network for Education and Employment in Research
and Industry**
[ITRE]

- (1) Hiermit wird das "European Network for Education and Employment in Research and Industry" (EUNEERI) gegründet. Das EUNEERI bietet eine unionsweite Auskunft über alle im Bereich der Industrie und Forschung zur Verfügung stehenden
 - (a) Studiengänge und Ausbildungsplätze,
 - (b) Angebote von Firmen für duale Studiengänge,
 - (c) Weiterbildungsmöglichkeiten und Programme zum lebenslangen Lernen,
 - (d) Jobangebote und Jobgesuche.
- (2) Zur Unterstützung der Bewerber*innen stellt das EUNEERI darüber hinaus Informationsmaterial zur Verfügung. Dieses Material enthält unter anderem Anleitungen zum Verfassen von Lebensläufen und für das angemessene Verhalten in Bewerbungsgesprächen.
- (3) Um den Fachkräftemangel und die Arbeitslosigkeit gleichermaßen zu bekämpfen, bietet das EUNEERI eine Warteliste. Dieses System sorgt dafür, dass Stellenanzeigen und Jobgesuche, die am längsten offen sind, ganz oben stehen. Je länger ein Eintrag in EUNEERI besteht, desto größer wird seine Reichweite.
- (4) Zur Überwindung von bürokratischen Hürden bietet das EUNEERI die Möglichkeit, nach einer einmaligen Registrierung, direkt über das Netzwerk auf Stellenanzeigen und Jobgesuche zu antworten. Bewerber*innen können ihre Bewerbungsunterlagen sicher und schnell hochladen und an die Unternehmen senden.

Artikel 10 - Punktesystem für Arbeitsmigration
[ITRE]

- (1) Um dem europäischen Fachkräftemangel entgegenzuwirken, wird ein Punktesystem für hochqualifizierte Einwanderer*innen nach kanadischem Vorbild geschaffen. Jährlich werden durch dieses System maximal eine Million Einwanderungsanträge bewilligt. Voraussetzung für die Bewilligung des Einwanderungsantrags ist das Erreichen einer Mindestpunktzahl von 70 der 100 möglichen Punkte. Kandidat*innen, die diese Voraussetzung erfüllen, erhalten unbefristete Visa für sich selbst, sowie für ihre Partner*innen und

Kinder. Nach zwei Jahren können sich die Familien einbürgern lassen.

- (2) Das Punktesystem vergibt Punkte in folgenden Kategorien:
- (a) Qualifikation in einem Mangelberuf (maximal 20 Punkte)
 - (b) Englischkenntnisse (maximal 15 Punkte)
 - (c) Kenntnisse in einer anderen offiziellen Amtssprache der Europäischen Union (maximal 10 Punkte)
 - (d) Dauer der bisherigen Arbeitserfahrung (maximal 10 Punkte)
 - (e) finanzielle Rücklagen (maximal 10 Punkte)
 - (f) Nachweis eines vorhandenen Jobangebots (maximal 10 Punkte)
 - (g) Vorlage des polizeiliches Führungszeugnis (maximal 10 Punkte)
 - (h) Nachweis darüber, bereits in der Europäischen Union gelebt und gearbeitet zu haben (maximal 15 Punkte)
- (3) Wird ein*e mit Hilfe des Punktesystems eingewanderte*r EU-Bürger*in während seines*ihres Aufenthaltes in einem Mitgliedstaat straffällig, behält sich die Europäische Union das Recht vor, diese*n aus der Europäischen Union abzuschieben.
- (4) Wird die Zahl von 500.000 Asylanträgen innerhalb eines Kalenderjahres überschritten, so wird diese Regelung außer Kraft gesetzt.

Artikel 11 - Inkrafttreten

- (1) Diese Verordnung tritt am dritten Tag nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Union in Kraft.
- (2) Diese Verordnung ist in allen ihren Teilen verbindlich und gilt unmittelbar für jeden Mitgliedstaat.