

Ein Großteil des Schutzes, den Sie an Ihrem Arbeitsplatz genießen, geht auf europäische Rechtsvorschriften zurück.

Durch die Maßnahmen der EU im sozialen Bereich entstanden neue arbeitsrechtliche Schutzklauseln, und es wurden europaweite Normen für sichere und gesunde Arbeitsplätze festgelegt.

Europa hat viel zur Durchsetzung der Rechte der Frauen am Arbeitsplatz getan und neue und strengere Gesetze gegen Rassen- und Altersdiskriminierung eingeführt.

Im Folgenden sollen nur einige der bedeutendsten Errungenschaften aufgeführt werden, die die EU in den vergangenen Jahren durchgesetzt hat:

Gleiches Entgelt für Männer und Frauen

Der europäische Gesetzgeber garantiert gleiches Entgelt und gleiche Leistungen für Männer und Frauen für gleiche oder weitestgehend ähnliche Beschäftigung. Bei Ungleichheiten muss objektiv begründet werden, dass sie nicht auf das Geschlecht, sondern einen anderen wesentlichen und relevanten Faktor zurückzuführen sind.

Schutz vor Diskriminierung

Europäische Gesetzgebung verbietet eine direkte oder indirekte Geschlechterdiskriminierung beim Zugang zu Beschäftigung, Beförderung, Transfer, Ausbildung, außervertraglichen Leistungen sowie Einrichtungen oder Dienstleistungen oder aber bei Entlassung oder Mobbing weiblicher Arbeitnehmer (einschließlich während der Schwangerschaft).

Schutz von Beschäftigung und erworbenen Rechten

Europäische Gesetzgebung schützt die Rechte der Arbeitnehmer/innen, wenn ein Unternehmen seinen Besitzer wechselt (einschließlich Auslagerungen und Übernahmen sowie bei Vertragsneuaufgabe). Die Arbeitnehmer/innen haben das Recht, automatisch vom neuen Eigentümer zu den für sie bestehenden Bedingungen (außer Renten) weiterbeschäftigt zu werden. Auch die Anerkennung der Gewerkschaften und die tariflichen Vereinbarungen werden vom neuen Eigentümer übernommen, und über wesentliche Aspekte müssen die Arbeitnehmer/innen im Voraus unterrichtet werden.



Mutterschafts- und Vaterschaftsrechte

In den 90er-Jahren hatte der Europäische Gerichtshof festgestellt, dass Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft/Mutterschaft einen Verstoß gegen die Gleichbehandlungsrichtlinie und der Verlust von Leistungen einen Verstoß gegen die Richtlinie über gleiches Entgelt darstellt.

Die Richtlinie zum Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen verpflichtet die Mitgliedstaaten zudem, die Gesundheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen und Müttern zu schützen und Frauen nach einer 12monatigen Beschäftigungsdauer Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen zu gewähren.

Seit der Verabschiedung der Richtlinie über den Elternurlaub im Jahre 1996, die auf einer Rahmenvereinbarung zwischen den Sozialpartnern basiert, besteht in Europa ein Rechtsanspruch auf Elternurlaub.

Schutz von befristet beschäftigten Arbeitnehmern, Teilzeitbeschäftigten und Leiharbeitern

Im sozialen Europa wurden neue Rechte für alle Arten von Beschäftigung geschaffen: unbefristete, befristete, Vollzeit, Teilzeit und Leiharbeit.

Im Jahre 1997 handelten die durch den EU-Vertrag mit den entsprechenden Befugnissen ausgestatteten Sozialpartner eine „Europäische Rahmenvereinbarung“ aus, wonach Teilzeitbeschäftigte das Recht haben, in allen arbeitsrechtlichen Fragen die gleiche Behandlung zu erfahren wie vergleichbare Vollzeitbeschäftigte.

1999 folgte eine weitere Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge. Die Arbeitgeber sind nunmehr gesetzlich verpflichtet, befristet beschäftigte Arbeitnehmer/innen nicht schlechter zu behandeln als Dauerbeschäftigte, die im gleichen Unternehmen weitestgehend ähnliche Tätigkeiten verrichten. Es darf keine Diskriminierung bei den Vertragsbedingungen, den Weiterbildungsmöglichkeiten oder beim Zugang zu Dauerplanstellen

geben. Für befristet beschäftigte Arbeitnehmer/innen gelten nunmehr in Bezug auf bestimmte Beschäftigungsbedingungen dieselben Betriebszugehörigkeitszeiten wie für Dauerbeschäftigte. Erhält ein/e befristet beschäftigte/r Arbeitnehmer/in nach vier Jahren erneut einen befristeten Arbeitsvertrag, wird kraft Gesetz von einer Dauerbeschäftigung ausgegangen.

Im Jahre 2008 verabschiedete das Europäische Parlament ein Gesetz, mit dem die Gleichbehandlung auch auf Leiharbeiter/innen ausgedehnt wurde. Ab 2011 werden Leiharbeiter/innen ein Anrecht auf gleiche Behandlung wie Vollzeitbeschäftigte haben, einschließlich bei Arbeitsentgelt, Zugang zur Weiterbildung und gewerkschaftlichen Rechten.

Arbeitszeit

Europäische Gesetzgebung garantiert den Arbeitnehmern:

- mindestens vier Wochen bezahlten Jahresurlaub;
- eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von maximal 48 Stunden;
- Mindestruhezeiten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden;
- eine Ruhezeit von 11 aufeinanderfolgenden Stunden je Zeitraum von 24 Stunden;
- pro Woche eine Ruhezeit von mindestens 24 Stunden ohne Unterbrechung, zusätzlich zur Ruhezeit von 11 Stunden.

Anhörung der Arbeitnehmer/innen

Europäische Gesetzgebung gibt den Arbeitnehmern eine Stimme.

Die **Richtlinie über Massenentlassungen** verlangt von den Arbeitgebern, die Arbeitnehmervertreter zu unterrichten und anzuhören, bevor Massenentlassungen vorgenommen werden.

Die **Richtlinie über erworbene Rechte** verlangt von den Arbeitgebern, den Arbeitnehmervertretern wesentliche Informationen zukommen zu lassen, bevor das Unternehmen den Eigentümer wechselt.

Die **Rahmenrichtlinie über Unterrichtung und Anhörung** verlangt von größeren Arbeitgebern, die Arbeitnehmervertreter über die Entwicklung des Unternehmens, die Beschäftigungsaussichten und Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge zu unterrichten und anzuhören.

Das "soziale Europa" hat Europäische Betriebsräte in Unternehmen mit mindestens 1000 Beschäftigten bzw. mit je 150 Beschäftigten in zwei oder mehr Mitgliedstaaten eingerichtet. Der regelmäßige Dialog und die regelmäßige Konsultation zwischen der zentralen Unternehmensleitung und den Arbeitnehmervertretern werden gefördert – beispielsweise zur Struktur und zu den Zukunftsaussichten des Unternehmens, zur wirtschaftlichen und finanziellen Situation oder zu Veränderungen in der Organisation oder bei den Arbeitsbedingungen.

Schutz von Arbeitnehmern, die in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden

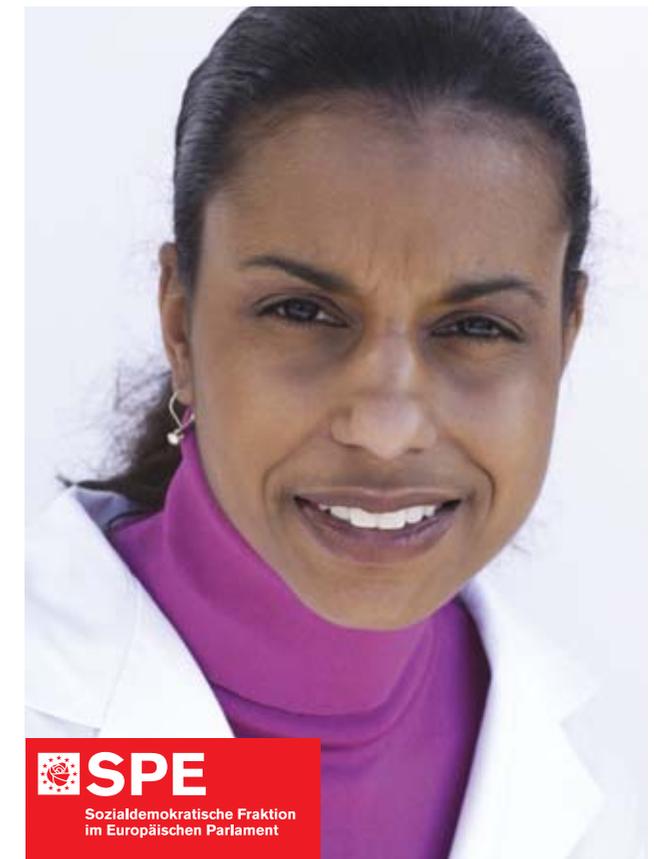
Europäische Gesetzgebung fordert von den Mitgliedstaaten, rechtliche Barrieren für Arbeitnehmer/innen abzubauen, die zeitweise in andere Mitgliedstaaten entsandt werden. Arbeitgeber müssen diesen entsandten Arbeitnehmern Gleichbehandlung hinsichtlich der wichtigsten Bedingungen und Beschäftigungskonditionen im Aufnahmemitgliedstaat garantieren.

In den Jahren 2007 und 2008 machten Urteile des Europäischen Gerichtshofs ernsthafte Lücken in den entsprechenden Rechtsvorschriften deutlich. Die Sozialdemokratische Fraktion im Europäischen Parlament hat gemeinsam mit der europäischen Gewerkschaftsbewegung eine umfassende Kampagne gestartet, um hier entsprechende Änderungen zu bewirken und sicherzustellen, dass entsandten Arbeitnehmern gleiches Entgelt für gleiche Arbeit garantiert wird.

Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz

Europäische Gesetzgebung sieht einen umfassenden Schutz für die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer/innen vor und hat dafür 1989 und 1990 sechs Arbeitsschutz-Richtlinien verabschiedet. Weitere europäische Richtlinien regeln die Kontrolle der Asbestbelastung von Arbeitsplätzen, um die Asbestbelastung zu verringern und damit auch die Gefahr von asbestbedingten Krankheiten.

EUROPA SCHÜTZT IHRE SOZIAL- UND BESCHÄFTIGUNGSRECHTE



www.socialistgroup.eu
www.socialistgroup.mobi