

Deutscher
Gewerkschaftsbund-
Bundesvorstand

Abteilungen Europapolitik/
Arbeitsmarktpolitik

Stellungnahme des DGB

**zum Vorschlag für eine Verordnung des
Europäischen Parlaments und des Rates vom
17.01.2014 COM(2014) 6 final**

**über ein Europäisches Netz der Arbeitsvermitt-
lungen, den Zugang von Arbeitskräften zu mo-
bilitätsfördernden Diensten und die Integration
der Arbeitsmärkte**

April 2014



1. Hintergrund

Die Europäische Kommission hat am 17.01.2014 den Vorschlag für eine Verordnung über ein Europäisches Netz der Arbeitsvermittlungen, den Zugang von Arbeitskräften zu mobilitätsfördernden Diensten und die Integration der Arbeitsmärkte (COM(2014) 6 final) vorgelegt. Mit dem Verordnungsvorschlag sollen die rechtlichen Grundlagen für EURES (EUROpean Employment Services) neu gestaltet werden, mit dem Ziel das EURES-Netz zu verbessern und zu modernisieren.

EURES ist ein 1993 gegründetes Kooperationsnetz der Öffentlichen Arbeitsverwaltungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zur Förderung der geographischen Mobilität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Europäischen Wirtschaftsraum.

Hauptziele von EURES sind die Information, Orientierung und Beratung für mobilitätswillige Arbeitskräfte über Arbeitsmöglichkeiten und Lebens- und Arbeitsbedingungen im europäischen Wirtschaftsraum, die Unterstützung von Arbeitgebern bei der Rekrutierung von Arbeitskräften aus anderen Ländern sowie spezielle Beratung und Hilfestellung für Arbeitskräfte und Arbeitgeber in grenzüberschreitenden Regionen.

In vielen Grenzräumen sind EURES-T-Partnerschaften tätig. Diese setzen sich in der Regel aus den Öffentlichen Arbeitsverwaltungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden aus mindestens zwei Mitgliedsstaaten¹ zusammen. Ihre Aufgabe ist die Integration der Arbeitsmärkte im Grenzraum mittels Aktivitäten zur Herstellung von Transparenz auf den grenzüberschreitenden Arbeitsmärkten, spezifische Information, Beratung und Vermittlung von Grenzgängern und den Abbau von Mobilitätshindernissen.

Die Tätigkeiten der nationalen Arbeitsverwaltungen und der EURES-Grenzpartnerschaften wurden von der Europäischen Kommission im Rahmen von Haushaltslinien gefördert.

In den vergangenen Jahren wurden das EURES-Netz und die Dienstleistungen mehrfach weiterentwickelt, um die europaweite Mobilität zu erhöhen und insbesondere den Austausch von Stellenangeboten und Stellengesuchen durch die Arbeitsverwaltungen gemäß der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 zu intensivieren. Dafür wurde beispielsweise im Jahr 2010 die EURES-Charta überarbeitet.

In Zusammenhang mit der Europa 2020 Strategie und den Verhandlungen um den Mehrjährigen Finanzrahmen 2014 – 2020 wurde eine Reform EURES 2020 vorgeschlagen. Mit der Reform wurden Änderungen am EURES-Netz, an den EURES-Dienstleistungen und der Finanzierung der EURES-Aktivitäten vorgeschlagen.

Mit der Verabschiedung des Durchführungsbeschlusses 2012/733/EU der Kommission vom 26. November 2012 zur Durchführung der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 wurden wesentliche Änderungen an den Zielen und der Arbeitsweise des EURES-Netzes vorgenommen.

Zur Finanzierung der horizontalen EURES Aktivitäten auf europäischer Ebene wurde im Rahmen des Mehrjährigen Finanzrahmens 2014-2020 von der Europäischen Kommission ein Programm „Sozialer Wandel und Innovation“ (PSCI) vorgeschlagen. Ergebnis des Gesetzgebungsverfahrens ist die Verordnung (EU) Nr. 1296/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11.12.2013 über ein Programm der Europäischen Union für Beschäftigung und soziale Innovation („EaSI“).

¹ des Europäischen Wirtschaftsraums und der Schweiz

In diesem Programm sind in der EURES-Achse die Finanzierung von horizontalen Aktivitäten der EU-Kommission und die Tätigkeiten der EURES-Grenzpartnerschaften festgeschrieben. Für die EURES-Grenzpartnerschaften ist ein Mindestmittelvolumen in Höhe von 18% der EURES-Achse festgelegt worden.

2. Zusammenfassung der Position des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Die Förderung fairer Mobilität in der Europäischen Union ist für den DGB ein zentrales Anliegen. In diesem Sinne begrüßt der DGB eine nachhaltige Reform des EURES-Netzes, soweit sie dem Kriterium der freiwilligen Mobilität unter Einhaltung der Arbeits- und Sozialstandards am Arbeitsort gerecht wird. Der DGB engagiert sich zudem seit vielen Jahren in den EURES-Grenzpartnerschaften und leistet Information und Beratung für Grenzgänger durch die gewerkschaftlichen EURES-Beraterinnen und Berater.

Aus Sicht des DGB bleibt der Verordnungsentwurf leider an wichtigen Punkten hinter den Erwartungen zurück und bedarf daher einer grundlegenden Überarbeitung. Mit Sorge nimmt der DGB zur Kenntnis, dass die Reform des EURES-Netzes bereits auf Basis des Durchführungsbeschlusses vom 26.11.2012² umgesetzt wird, ohne dass die Ergebnisse der Verhandlungen im Europäischen Parlament und im Rat einbezogen werden können. Die zentralen Anliegen des DGB mit Blick auf die EURES-Reform können wie folgt zusammengefasst werden:

2.1. Einbeziehung und Rolle der Sozialpartner

Die Sozialpartner leisten derzeit einen wichtigen Beitrag im Rahmen des EURES-Netzes. Der DGB erwartet, dass die besondere **Rolle der Sozialpartner** in der EURES-Verordnung verankert wird. Der Ansatz, dass die Mitgliedsstaaten über die Einbeziehung der Sozialpartner entscheiden, ist aus Sicht des DGB nicht akzeptabel. Auf nationaler Ebene sollten die Mitgliedsstaaten verpflichtet werden, die Sozialpartner in die Programmplanung einzubeziehen und sie als EURES-Partner auf gleicher Augenhöhe mit den Arbeitsverwaltungen zu beteiligen. Es ist wichtig, dass in diesem Zusammenhang die Kohärenz mit der VO 1296/2013 vom 11.12.2013 über ein Programm der Europäischen Union für Beschäftigung und soziale Innovation („EaSI“) sichergestellt wird.

2.2. Information, Beratung und Vermittlung

Der DGB unterstützt die grundsätzlichen Ziele des EURES-Netzes, die sich bislang auf die Bereiche Information, Beratung und Vermittlung beziehen. Die **Information und Beratung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern** ist für die Förderung von fairer Mobilität zentral. Grundsätzlich kritisch sieht der DGB das Anliegen der Europäischen Kommission und einiger Mitgliedsstaaten, das sich auch in dem Verordnungsentwurf wiederfindet, EURES zu einem reinen Vermittlungsinstrument umzubauen. Die Beratung und Information von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Grenzübereichen muss weiterhin ein zentraler Bestandteil von EURES bleiben und dementsprechend weiter gefördert werden, wie dieses auch in der Verordnung über ein Programm der Europäischen Union für Beschäftigung und soziale Innovation („EaSI“) vorgesehen ist.

² C(2012)8548

2.3 EURES-Grenzpartnerschaften

Leider findet sich in dem Verordnungsentwurf die besondere **Rolle der EURES-Grenzpartnerschaften** nicht wieder. Durch das EaSI-Programm ist die Finanzierung der Grenzpartnerschaften im Rahmen des EURES-Netzes grundsätzlich sichergestellt. In der EURES-Verordnung müssen die Grenzpartnerschaften in ihrer besonderen Funktion entsprechend verankert werden. Sie sind wesentliche grenzüberschreitende Akteure, die nicht der nationalen Logik untergeordnet werden können und dürfen.

2.4. Qualität der angebotenen Stellen

Der DGB erwartet, dass im Rahmen der EURES-Reform die Frage der **Qualität der angebotenen Stellen** eine zentrale Rolle spielen muss. Mit Sorge sieht der DGB, dass neben sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen auch Praktikumsstellen und Trainee Stellen eingebracht werden können. Aus Sicht des DGB sind insbesondere Kriterien für die Einstellung der Stellenangebote erforderlich. Zudem muss die Umsetzung und Kontrolle der Qualitätsanforderungen sichergestellt werden. Kritisch ist auch die vorgesehene Rolle der privaten Arbeitsvermittler. Es muss sichergestellt sein, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von den Kosten freigestellt werden. Außerdem dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus anderen Mitgliedsstaaten bei der Vermittlung über den sogenannten Vermittlungsgutschein der Agenturen für Arbeit nicht benachteiligt werden.

3. Ausführliche Bewertung des Verordnungsvorschlags

Der DGB setzt sich für eine nachhaltige und kohärente Reform des EURES-Netzes ein. Das bedeutet zum einen, dass die Umsetzung der Reform den Verhandlungen im Europäischen Parlament und im Rat nicht vorweggenommen werden darf. Zum anderen muss in jedem Fall die Kohärenz mit der Verordnung (EU) Nr. 1296/2013 vom 11.12.2013 über ein Programm der Europäischen Union für Beschäftigung und soziale Innovation („EaSI“) sichergestellt werden. Das Programm EaSI regelt unter anderem die Finanzierung der Tätigkeiten der EURES-Grenzpartnerschaften. Dementsprechend müssen die in dem Verordnungsvorschlag geplanten EURES-Strukturen und Dienstleistungen mit den Zielen der Verordnung zum Programm EaSI übereinstimmen und dürfen nicht im Widerspruch dazu stehen.

Dem entsprechend darf der für Juni 2014 geplante Call for proposals im Rahmen des Programms EaSI keine Regelungen einführen, die den Verhandlungen der EURES-Verordnung vorgehen und die Arbeits- und Funktionsweise der EURES-Grenzpartnerschaften gefährden.

3.1. Einbeziehung und Rolle der Sozialpartner

Die Sozialpartner leisten derzeit einen wichtigen Beitrag im Rahmen des EURES-Netzes. Wir erwarten, dass die besondere **Rolle der Sozialpartner** in der EURES-Verordnung verankert wird.

Die Sozialpartner sind wesentliche Arbeitsmarktakteure und als solche sowohl in Europa als auch in vielen Mitgliedsstaaten anerkannt. Sie leisten seit vielen Jahren einen wichtigen Beitrag zum EURES-Netz und sind in den EURES-Grenzpartnerschaften aktiv. Dementsprechend müssen die Sozialpartner im EURES-Netz mit ihrer besonderen Rolle in der Verordnung festgeschrieben werden und dürfen nicht lediglich als ein Partner unter vielen behandelt werden.

Der Ansatz, dass die Mitgliedsstaaten über die Einbeziehung der Sozialpartner entscheiden, ist aus Sicht des DGB nicht akzeptabel. Auf nationaler Ebene sollten die Mitgliedsstaaten verpflichtet werden, die Sozialpartner in die Programmplanung einzubeziehen und sie als EURES-Partner auf gleicher Augenhöhe mit den Arbeitsverwaltungen zu beteiligen.

Die Änderungen, die gegenüber dem Durchführungsbeschluss vorgenommen worden sind, sind nicht ausreichend. Auch wenn nunmehr auf europäischer Ebene die Sozialpartner in das Lenkungsgremium eingeladen werden und auf nationaler Ebene zumindest dem Papier nach keine Unterscheidung mehr in EURES-Partner und assoziierte Partner vorgesehen ist, kann von einer echten Einbeziehung der Sozialpartner keine Rede sein.

Der DGB fordert daher weitere Verbesserungen einerseits bei der Einbeziehung der Sozialpartner in die Programmplanung und Steuerung des EURES-Netzes und andererseits bei der Einbeziehung der Sozialpartner als EURES-Partner.

Für beide Bereiche muss aus Sicht des DGB den Mitgliedsstaaten verbindlich vorgeschrieben werden, die Sozialpartner einzubeziehen. Insbesondere mit Blick auf Länder, in denen das Sozialpartnerprinzip noch nicht ausreichend verankert ist, lehnt der DGB die im Verordnungsvorschlag vorgesehene Freiwilligkeit bei der Einbeziehung der Sozialpartner durch die Mitgliedsstaaten ab. Als Vorbild für die Verankerung des Partnerschaftsprinzip sollten die Regelungen aus Art. 5 der VO (EU) 1303/2013³ mit allgemeinen Bestimmungen zu den Struktur- und Investitionsfonds, die ESF-Verordnung und der Code of Conduct dienen.

Um die Einbeziehung der Sozialpartner als EURES-Partner sicherzustellen, dürfen zudem keine Mindestkriterien für EURES-Partner festgeschrieben werden, die von den Sozialpartnern nicht erbracht werden können. So darf beispielsweise nicht die Vermittlungstätigkeit bzw. der Austausch von Stellenangeboten als Mindestkriterium unter Punkt 7 im Anhang des Verordnungsvorschlags verpflichtend für alle EURES-Partner aufgenommen werden. Damit wäre eine Beteiligung der Sozialpartner ausgeschlossen, während private Arbeitsvermittlungen einen Zugang bekommen würden.

Um die Rolle der Sozialpartner festzuschreiben, werden im Folgenden einige Änderungen vorgeschlagen:

In Erwägungsgrund 10 wird explizit auf die Beteiligung der Sozialpartner am EURES-Netz und ihr Beitrag zur Analyse der Mobilitätshindernisse sowie zur Förderung der fairen und freiwilligen Arbeitskräftemobilität innerhalb der Union, auch in Grenzregionen, eingegangen. Hier ist die Formulierung, dass die nationalen Sozialpartnerorganisationen ihre Einbeziehung als EURES-Partner beantragen können und das Fehlen eines Hinweises auf die Einbeziehung in die Steuerung des EURES-Netzes zu kritisieren. Der zweite Satz des Erwägungsgrunds sollte so angepasst werden, dass die nationalen Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften sowohl in die Steuerung als auch als EURES-Partner auf gleicher Augenhöhe mit den Arbeitsverwaltungen einbezogen werden müssen, sofern sie daran interessiert sind.

In Erwägungsgrund 31 sollten die Sozialpartner explizit aufgenommen werden, um die Rolle der Sozialpartner bei der Steuerung des EURES-Netzes festzuschreiben: Die Übermittlung

³ VERORDNUNG (EU) Nr. 1303/2013 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

vom 17. Dezember 2013 mit gemeinsamen Bestimmungen über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds, den Kohäsionsfonds, den Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums und den Europäischen Meeres- und Fischereifonds sowie mit allgemeinen Bestimmungen über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds, den Kohäsionsfonds und den Europäischen Meeres- und Fischereifonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 des Rates

der Arbeitsprogramme im Rahmen des Programmzyklusses zwischen den Mitgliedsstaaten sollte es den Nationalen Koordinierungsbüros, die im Namen der Mitgliedsstaaten agieren, ermöglichen, in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Koordinierungsbüro *und den Sozialpartnern* die Ressourcen des EURES-Netzes auf geeignete Aktionen und Projekte auszurichten und somit die Entwicklung des EURES-Netzes als ein stärker ergebnisorientiertes Instrument besser auf die Bedürfnisse der Arbeitskräfte entsprechend der Dynamik des Arbeitsmarktes zu lenken.

In Artikel 1, Absatz 2, Punkt (c) zum Gegenstand der Verordnung sollten die Sozialpartner explizit als Akteure des EURES-Netzes aufgeführt werden: Betrieb eines Europäischen Netzes der Arbeitsvermittlungen unter Beteiligung der Mitgliedstaaten, *der Sozialpartner* und der Kommission;

In Artikel 7, Absatz 5 zur Zuständigkeit der Nationalen Koordinierungsbüros sollten die Sozialpartner als Interessenträger explizit aufgeführt sein: Das Nationale Koordinierungsbüro fördert die Zusammenarbeit mit Interessenträgern wie *den Sozialpartnern*, Berufsberatungsstellen, Hochschulen, Handelskammern und Einrichtungen, die in Ausbildungs- und Praktikumsprogramme eingebunden sind.

In Artikel 8, zur Zulassung von EURES-Partnern sollte als Absatz 2 neu festgeschrieben werden, dass die Mitgliedsstaaten dazu verpflichtet sind, die an einer Funktion als EURES-Partner interessierten repräsentativen Sozialpartnerorganisationen, zu autorisieren.

In Artikel 28 zur Programmplanung ist als Absatz 3 neu mindestens die folgende Regelung aufzunehmen: *Die nationalen Sozialpartner werden zu den Entwürfen der Arbeitsprogramme vor der Übersendung an das Europäische Koordinierungsbüro angehört.*

3.2. Information, Beratung und Vermittlung zur Förderung fairer Mobilität

Der DGB unterstützt das grundsätzliche Ziel des EURES-Netzes, mit Information, Beratung und Vermittlung die Mobilität unter fairen Bedingungen in Europa zu erhöhen. Leider ist festzustellen, dass EURES zunehmend zu einem reinen Vermittlungsinstrument umgebaut wird. Die Information und Beratung von Arbeitssuchenden, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgebern in Europa und insbesondere in den Grenzübereichen, ist aus Sicht des DGB zentral für die Schaffung von Mobilität unter fairen Bedingungen. Sie muss weiterhin zentraler Bestandteil von EURES bleiben und dementsprechend gefördert werden, wie dies auch im Falle der EURES-Grenzpartnerschaften in der Verordnung über ein Programm der Europäischen Union für Beschäftigung und soziale Innovation („EaSI“) vorgesehen ist.

Das Ziel der Förderung fairer Mobilität sollte in der Verordnung verankert und definiert werden. Faire Mobilität bezieht sich aus Sicht des DGB klar auf Freiwilligkeit und auf die Arbeitsbedingungen mobiler Beschäftigter. Nicht aber auf den Zugang zu Stellenangeboten jeglicher und damit auch zweifelhafter Qualität. Bei der Definition fairer Mobilität kann die von der Kommission in der Begründung des Verordnungsentwurfs verwendete Formulierung herangezogen werden: *„Unter „Mobilität unter fairen Bedingungen“ ist zu verstehen, dass Mobilität auf freiwilliger Basis stattfindet und Arbeitsrecht und Arbeitsnormen sowie Rechte der Arbeitnehmer innerhalb der Union eingehalten werden.“* (S. 3)

Zentral ist die Einhaltung von Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung sowohl bei den Arbeitsbedingungen und der Entlohnung als auch bei der Sozialversicherung und Steuerfragen. Das Prinzip „Gleicher Lohn und gleiche Arbeitsbedingungen für gleiche Arbeit am gleichen

Ort“ muss eine Richtschnur bei der Information, Beratung und Vermittlung sein. Die Praxis zeigt, dass fehlende Informationen über das Arbeitsrecht und die soziale Absicherung am potentiellen Arbeitsort, ein wesentliches Mobilitätshindernis darstellt. Information und Beratung von Arbeitssuchenden, mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgebern trägt wesentlich zur Förderung der fairen Mobilität bei; eine Fokussierung auf Vermittlung, wie sie der Verordnungsvorschlag erkennen lässt, ist damit zu kurz gedacht. Arbeitssuchende und mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen auch die Möglichkeit haben, sich über die Arbeitsbedingungen zu informieren, und persönliche Beratung erhalten. Vollkommen unklar bleibt im Verordnungsentwurf, wie die Information und Beratung bezüglich der spezifischen Beschäftigungsformen abgedeckt werden soll. Die individuelle Beratung zu geltenden Standards bei Praktika ist ebenso wenig vorgesehen wie die Beratung zu Ausbildungsformen, Ausbildungsverträgen, Ausbildungsvergütungen etc. am Arbeitsort. Dies birgt neue Risiken insbesondere für mobile junge Menschen und widerspricht aus Sicht des DGB einer nachhaltigen Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in Europa. EURES darf kein Netz zur europäischen Vermittlung von Jugendlichen in prekäre Ausbildung und Beschäftigung werden.

Um die umfassenden Ziele und Leistungen von EURES und insbesondere den Dreiklang „Information, Beratung und Vermittlung“ als den gegenüber anderen Netzwerken hervorragenden Ansatz des EURES-Netzes in dem Verordnungsvorschlag abzubilden, sind zahlreiche Änderungen notwendig:

In Artikel 1, Abs. 1 wird als Ziel der Verordnung formuliert, gemäß Artikel 45 AEUV die Ausübung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union zu erleichtern, indem ein gemeinsamer Rahmen für die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedsstaaten und der Kommission geschaffen wird. In Absatz 2 werden bestimmte Handlungsfelder aufgeführt. Der Artikel 1 sollte unter Beachtung der folgenden Aspekte überarbeitet werden: Um dem Ziel, Mobilität unter fairen Bedingungen zu fördern gerecht zu werden, sollte gemäß Art. 45 AEUV nicht nur auf die Erleichterung der Ausübung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union (Art. 45, Abs. 1, AEUV), sondern auch explizit auf die *„Abschaffung jeder auf der Staatsangehörigkeit beruhenden unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer der Mitgliedstaaten in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen“* (Art. 45, Abs. 2 AEUV) abgestellt werden.

Wie bereits oben erwähnt, sollte sich die Zusammenarbeit nicht nur auf die Mitgliedsstaaten und die EU-Kommission beschränken, sondern an dieser Stelle explizit auch die Sozialpartner aufgenommen werden.

In Artikel 1 Abs. 2 sollten als eigenständiger Punkt Leistungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Sicherstellung von Mobilität unter fairen Bedingungen eingefügt werden.

In Artikel 2, werden ausgewählte Begriffe näher bestimmt. Zusätzlich sollte eingefügt werden, dass für die Zwecke dieser Verordnung der Begriff „Mobilität unter fairen Bedingungen“ nur die Mobilität bezeichnet, die auf freiwilliger Basis stattfindet und bei der Arbeitsrecht und Arbeitsnormen sowie Rechte der Arbeitnehmer innerhalb der Union eingehalten werden.

Zudem muss bei der Übersetzung der Verordnung darauf geachtet werden, dass in der deutschen Sprachfassung von EURES – EUROpean Employment Services nicht der Begriff „Europäisches Netzwerk der Arbeitsvermittlungen“ verwendet wird. Diese Übersetzung ist einseitig und kann nicht die ganze Breite der EURES-Dienstleistungen und EURES-Partner abbilden. Demnach sollte die Bezeichnung in der deutschen Übersetzung sowohl im Titel als auch an zahlreichen Stellen im Text korrigiert werden.

3.3. EURES-Grenzpartnerschaften

Die EURES-Grenzpartnerschaften, die sich mindestens aus den Arbeitsverwaltungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen aus zwei oder mehr Mitgliedsstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums und der Schweiz zusammensetzen, tragen wesentlich zur Förderung von fairer Mobilität und zur Integration der Arbeitsmärkte in den Grenzräumen bei. Durch ihre Ausrichtung auf interregionale Arbeitsmärkte und spezifische Probleme von Grenzgängern, sind sie von Beginn an grenzüberschreitend und nicht national ausgerichtet. Sie verfügen über spezifische Aufgaben und Kompetenzen.

Die wichtige Arbeit der Grenzpartnerschaften wurde bereits in der VO (EU) Nr. 1296/2013 zum Europäischen Programm für Beschäftigung und soziale Innovation („EaSI“) bestätigt, indem festgelegt wurde, dass mindestens 18% der Mittel der EURES-Achse für die Tätigkeit der EURES-Grenzpartnerschaften im Zeitraum 2014-2020 eingesetzt werden sollen.

Mit Bedauern stellt der DGB fest, dass die in dem Verordnungsvorschlag vorgesehenen Strukturen, Dienstleistungen und die Programmplanung des EURES-Netzes weder der Arbeitsweise der EURES-Grenzpartnerschaften, noch den Zielen und Regeln der VO (EU) Nr. 1296/2013 EaSI entsprechen.

Das Ziel des Verordnungsentwurfs muss aus Sicht des DGB sein, die funktionierenden und finanziell im Rahmen des Programms EaSI gesicherten EURES-Grenzpartnerschaften als wichtige grenzüberschreitende und horizontale Akteure besser in das EURES-Netz zu integrieren. Zu diesem Zweck und um die Widersprüche zwischen dem Verordnungsvorschlag und der VO (EU) Nr. 1296/2013 EaSI aufzulösen und der Funktionsweise der Grenzpartnerschaften gerecht zu werden, müssen aus Sicht des DGB einige grundlegende Änderungen am Verordnungsvorschlag vorgenommen werden.

In Erwägungsgrund (27) muss klar gestellt werden, dass die Entscheidungskompetenz für oder gegen die Einrichtung und Tätigkeit einer EURES-Grenzpartnerschaft auf regionaler Ebene liegt und nicht bei den Mitgliedsstaaten.

In Artikel 2 sollten EURES-Grenzpartnerschaften in die Begriffsbestimmungen wie folgt aufgenommen werden: Für die Zwecke dieser Verordnung bezeichnet der Begriff „EURES-Grenzpartnerschaften“ die auf Dauer ausgelegte Zusammenarbeit der regionalen Hauptakteure Arbeitsverwaltungen, Gewerkschaften und Arbeitgeber auf gleicher Augenhöhe in von ihnen regional zu gründenden Strukturen. Weitere Partner können auf Wunsch der Grenzpartnerschaft einbezogen werden.

Die im Verordnungsentwurf vorgeschlagene Zusammensetzung des EURES-Netzes und die Beschreibung der Aufgaben und gemeinsamen Zuständigkeiten in Art. 4 machen eine Nationalisierung und Zentralisierung des EURES-Netzes deutlich, die aus Sicht des DGB mit Blick auf die Grenzpartnerschaften wenig zielführend erscheint.

Unterschieden wird in a) Europäische Kommission, b) EURES-Mitglieder und c) EURES-Partner. Lediglich die Europäische Kommission ist transnational tätig, während die EURES-Mitglieder mit den nationalen Koordinierungsbüros national ausgerichtet sind. Diese Zusammensetzung wird den EURES-Grenzpartnerschaften nicht gerecht, da sie keiner nationalen Logik entsprechen, sondern als grenzüberschreitende Akteure einen horizontalen europäischen Mehrwert leisten (siehe EaSI Verordnung, Erwägungsgrund 19).

Um die Grenzpartnerschaften wirksam und konsequent in das EURES-Netz zu integrieren fordert der DGB, in Artikel 4, Absatz 1, die EURES – Grenzpartnerschaften als eigenständige Einrichtungskategorie (b) neu aufzunehmen. Formulierungsvorschlag: Artikel 4, Absatz 1 (b neu) den EURES-Grenzpartnerschaften, d.h. den grenzüberschreitenden Partnerschaften, die sich mindestens aus den regionalen öffentlichen Arbeitsverwaltungen, Gewerkschaften und Arbeitgebervertretern aus zwei Ländern zusammensetzen und mit der Erbringung von grenzüberschreitenden Unterstützungsleistungen in Grenzräumen im Sinne der VO (EU) Nr. 1296/2013, Art. 21, Abs. a) und b) betraut sind.

Es muss ein zusätzlicher Artikel 7 neu eingefügt werden, der die Zuständigkeiten der EURES-Grenzpartnerschaften umfasst. Hier sollte die Kohärenz mit der VO (EU) Nr. 1296/2013, insbesondere Art. 21, Abs. a) und b) sichergestellt werden. Weiter muss aufgeführt werden, dass die Tätigkeiten der EURES-Grenzpartnerschaften nach VO(EU) Nr. 1296/2013, Art. 19, Abs. 1 c) aus dem Programm EaSI finanziert werden. Die Aufgaben der Grenzpartnerschaften umfassen unter anderem: Bereitstellung von Informations-, Beratungs-, Vermittlungs- und Einstellungsdiensten für Grenzgänger und mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Förderung der Vernetzung der EURES-Berater im Grenzraum, Koordinierung der Zusammenarbeit der Partner der EURES-Grenzpartnerschaft, Grenzüberschreitende Aktivitäten zur Verbesserung der Transparenz auf dem Arbeitsmarkt und zum Abbau von Mobilitätshindernissen, mehrsprachige Publikationen für Grenzgänger, Arbeitsuchende und Arbeitgeber.

In Art. 7 (alt) zu den Zuständigkeiten der nationalen Koordinierungsbüros muss in Absatz 3 eine entsprechende Änderung bezüglich der Informationen für Grenzgänger erfolgen. Diese obliegt bei der Existenz einer Grenzpartnerschaft nicht dem nationalen Koordinierungsbüro, sondern der Grenzpartnerschaft. Wie die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, ist die Zuständigkeit nationaler Stellen für Grenzgängerinformationen kritisch zu betrachten. Seit dem Zuständigkeitswechsel von den Grenzpartnerschaften zu den nationalen Arbeitsverwaltungen, liegen leider für einige Grenzräume keinerlei mehrsprachige Informationen mehr für Grenzgänger vor. Des Weiteren haben die nationalen Arbeitsverwaltungen in den vergangenen Jahren die Informationen für Grenzgänger nicht oder nur unregelmäßig aktualisiert. Mit der Rückübertragung der Zuständigkeit auf die EURES-Grenzpartnerschaften wäre somit ein deutlicher Qualitätsgewinn verbunden. In diesem Sinne müssen Korrekturen in fast allen Artikeln des Kapitels IV „Unterstützungsleistungen“ vorgenommen werden. Insbesondere in Art. 18 und 19 zu den Informationen für Grenzgänger durch die EURES-Grenzpartnerschaften.

In Art. 23 sollten die Unterstützungsleistungen der EURES-Grenzpartnerschaften bezüglich der Information und Beratung zur sozialen Sicherheit besonders hervorgehoben werden. Neben den allgemeinen Informationen über die Rechte im Bereich der sozialen Sicherheit müssen auch spezifische Informationen für bestimmte Beschäftigungsarten zur Verfügung gestellt werden (z.B. soziale Sicherheit bei Minijobs) sowie Informationen zu Mindeststandards im Arbeitsrecht, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Mindestlöhnen etc. zur Verfügung gestellt werden. Sollten Praktika und Lehrstellen bei EURES einbezogen werden, müssen die Informationen selbstverständlich auch die Mindeststandards bei Praktika, den Jugend- und Arbeitsschutz, Ausbildungsvergütung etc. umfassen. Diese Informationen müssen selbstverständlich mehrsprachig, möglichst in allen EU-Sprachen, zur Verfügung gestellt werden.

In Artikel 28 zur Programmplanung muss berücksichtigt werden, dass jede EURES-Grenzpartnerschaft ihr eigenes grenzüberschreitendes Arbeitsprogramm erstellt und dieses mit dem Europäischen Koordinierungsbüro abstimmt. Dafür muss ein gesonderter Absatz aufgenommen werden.

Entsprechend Art. 32 der VO(EU) Nr. 1296/2013 sollte es sich dabei nicht um jährliche Arbeitsprogramme, sondern wie in der letzten Förderperiode um dreijährige Arbeitsprogramme

handeln. Diese dienen der Beantragung von Fördermitteln im Programm EaSI. Sollte eine Beantragung von Mitteln im Programm EaSI für das Jahr 2014 nicht mehr möglich sein, würden zwei aufeinander folgende Dreijahreszeiträume 2015-2017 und 2018-2020 exakt die Förderperiode bis 2020 abdecken.

Grundsätzlich ist anzumerken, dass es den nationalen Arbeitsverwaltungen unbenommen ist, grenzüberschreitende Aktivitäten durchzuführen. Dies dürfte insbesondere in Gebieten der Fall sein, in denen keine EURES-Grenzpartnerschaften existieren. Diese Aktivitäten sind jedoch klar von den EURES-Grenzpartnerschaften zu unterscheiden, die regional abgestimmte Arbeitsprogramme umsetzen und im Sinne des Programms EaSI förderfähig sind.

3.4. Qualität der angebotenen Stellen und Einbeziehung von privaten Arbeitsvermittlungen

Der DGB erwartet, dass im Rahmen der EURES-Reform die Frage der **Qualität der angebotenen Stellen** eine zentrale Rolle spielen muss.

Leider enthält der Verordnungsvorschlag keine Angaben darüber, welche Art von Arbeitsstellen in das System eingestellt werden. Neben den sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen ist aber offensichtlich auch vorgesehen, dass Praktikumsstellen und Traineestellen eingebracht werden können. Es ist notwendig, dass in den Kriterien definiert wird, unter welchen Voraussetzungen eine Stelle als Praktikum oder Traineeestelle bezeichnet werden kann. Ansonsten besteht die Gefahr, dass ausländische Arbeitskräfte ausgenutzt werden und das zu erwartende deutsche Mindestlohnsystem unterlaufen wird.

Darüber hinaus muss klargestellt werden, dass Arbeitsplätze in Deutschland, die von ausländischen Arbeitskräften besetzt werden, nach tariflichen oder zumindest ortsüblichen Standards entlohnt werden. Das nationale Koordinierungsbüro muss eine Qualitätskontrolle der Stellenangebote gewährleisten und sicherstellen, dass über die Vermittlung kein Missbrauch und Sozialdumping erfolgt. Das diesbezügliche im Anhang unter Punkt 1 aufgeführte Mindestkriterium muss in jedem Fall eingehalten werden. Auch für die Öffentlichen Arbeitsverwaltungen darf es keine Ausnahmen bezüglich der Mindestkriterien bei der Einhaltung des Arbeitsrechts und der Qualitätskontrolle der angebotenen Stellen geben. Art. 10, Absatz 3 ist dementsprechend zu ändern. Zwar kann die Qualität von Arbeitsplätzen nicht über die EURES-Verordnung geregelt werden, klare Festlegungen zu den Verfahren und Kontrollen sind aber dringend notwendig. So ist es auch nicht nachvollziehbar, dass das europäische Koordinierungsbüro zwar laut Art. 6, Absatz c für die Entwicklung eines geeigneten Rahmens für die Zusammenführung und den Ausgleich in Bezug auf Ausbildungs- und Praktikumsstellen zuständig ist, jedoch nicht für die Entwicklung und Kontrolle von Qualitätsstandards.

Kritisch ist in Deutschland die Einbindung der privat agierenden Arbeitsvermittlungen. In Deutschland ist es weit verbreitet, dass die Arbeitgeber die Dienstleistung von privaten Arbeitsvermittlungen kostenlos beziehen, während die Beschäftigten für die Dienstleistung bezahlen. Bei der Arbeitslosenversicherung oder im Hartz IV-System gemeldete Leistungsbezieher erhalten hierfür einen Vermittlungsgutschein, den sie bei dem privaten Vermittler einlösen können. Ein Arbeitnehmer, der in einem anderen Mitgliedsstaat wohnt, hat diese Möglichkeit nicht. Das System der Vermittlungsgutscheine bei privaten Arbeitsvermittlungen stellt deswegen in Deutschland eine gravierende Diskriminierung von Bürgerinnen und Bürgern aus anderen EU-Mitgliedstaaten dar.

Erschwerend kommt hinzu, dass viele private Arbeitsvermittlungen Stellen zwar transparent machen, aber den Zugang zur Stelle nur ermöglichen, wenn bei ihnen eine Gebühr entrichtet wird. Hierdurch verringert sich die Transparenz am Arbeitsmarkt. Der private Arbeitsvermittler

betrachtet die Stelle quasi als sein privates Wirtschaftsgut, was nur gegen eine Bezahlung transparent gemacht wird.

In der Vergangenheit war ein Merkmal der EURES-Dienstleistungen, dass sie kostenfrei zur Verfügung gestellt werden. Somit handelt es sich mit der nunmehr vorgesehenen Möglichkeit, Gebühren für EURES-Dienstleistungen zu erheben, um einen Paradigmenwechsel. Dieser wird vom DGB kritisch gesehen. In jedem Fall muss sichergestellt werden, dass Arbeitssuchende und Arbeitskräfte keine Gebühren zahlen müssen. Dies ist zwar in Art. 18, Abs. 5 festgeschrieben, in Art. 22, Abs. 2 wird jedoch eine Ausnahme formuliert, in der Gebühren bezüglich der Unterstützungsleistungen für Arbeitskräfte nach der Rekrutierung erhoben werden können. Diese Ausnahme lehnt der DGB ab.

Die Ausweitung des Begriffs „Stellenangebot“ auf jedes Angebot einer Beschäftigung, einschließlich Praktika und Lehrstellen, die als Beschäftigungsverhältnis gelten, wird vom DGB abgelehnt. Die Vermischung von sozialversicherungspflichtiger, hochwertiger Beschäftigung mit Praktika oder prekären Beschäftigungsformen wie Minijobs, genügt dem von der EU-Kommission selbst formulierten Anspruch, die Qualität der Angebote des EURES-Netzes zu verbessern, nicht. Sie würden eher zu einer Verschlechterung führen. Aus der praktischen Arbeit ist beispielsweise bekannt, dass die Vermittlung in Minijobs für Grenzgänger hohe Risiken birgt, da die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht darüber informiert sind, dass sie durch den Minijob keine eigene Krankenversicherung haben. Dies führt im Krankheitsfall absehbar zu großen Problemen.

3.5. Freiwilligkeit für Arbeitgeber und Beschäftigte ermöglichen

Nach Artikel 14 soll jeder Mitgliedsstaat die Stellenangebote seiner örtlichen Arbeitsverwaltungen und sämtliche seiner EURES-Partner übermittelten Stellenangebote im System verfügbar machen. Während bei dem Einstellen der Lebensläufe von Arbeitnehmern ausdrücklich eine Zustimmung erforderlich ist, ist dies für die Stellenangebote der Arbeitgeber nicht vorgesehen. Der DGB regt an, auch für Arbeitgeber eine Option zu ermöglichen. Auch für Arbeitgeber muss die Möglichkeit bestehen, die Einstellung in die EURES-Plattform zu verweigern, wenn hier aus betrieblichen Gründen keine europaweite Veröffentlichung gewünscht ist.

Darüber hinaus erscheint es nicht sinnvoll, alle Stellenangebote in die EURES-Plattform einzuspeisen, da viele Stellen nicht für mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geeignet sind. Dies betrifft beispielsweise Stellen, die einen Vermittlungsgutschein verlangen.