



GENERALDIREKTION INTERNE POLITIKBEREICHE
**FACHABTEILUNG A: WIRTSCHAFTS- UND
WISSENSCHAFTSPOLITIK**

Durchsetzung von Arbeitnehmergrundrechten

STUDIE

Zusammenfassung

Diese Studie vermittelt einen Überblick über internationales und europäisches Recht in Bezug auf eine Auswahl an Arbeitnehmergrundrechten (Koalitionsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen, keine Diskriminierung aus Altersgründen, Recht auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz). Die Studie analysiert dann ihre Durchsetzung in sieben Mitgliedstaaten (Frankreich, Griechenland, Ungarn, Italien, Schweden, Niederlande und Vereinigtes Königreich). Auf Grundlage dieser Erkenntnisse werden Möglichkeiten für die verbesserte Durchsetzung von Arbeitnehmergrundrechten in der Europäischen Union untersucht, nicht nur in Zeiten der Wirtschaftskrise, sondern langfristig.

Diese Studie wurde vom Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten des Europäischen Parlaments in Auftrag gegeben.

VERFASSER

Dr. Emanuela Canetta (Milieu Ltd)
Frau Styliani Kaltsouni (Milieu Ltd)
Prof. Nicole Busby

Länderberichte (für Milieu Ltd):

Griechenland (EL) Frau Styliani Kaltsouni
Frankreich (FR) Frau Carole Biot-Stuart
Ungarn (HU) Ass. Prof. Attila Kun
Italien (IT) Herr Alberto Guariso
Niederlande (NL) Dr. Nienke Van Der Burgt
Schweden (SE) Frau Agnes Said
Vereinigtes Königreich (UK) Dr. Rebecca Zahn

VERANTWORTLICHE(R) BEAMTIN/BEAMTER

Dr. Marion Schmid-Drüner
Fachabteilung Wirtschafts- und Wissenschaftspolitik
Europäisches Parlament
B-1047 Brüssel
E-Mail-Adresse: Poldep-Economy-Science@europarl.europa.eu

SPRACHFASSUNGEN

Original: EN

ÜBER DEN HERAUSGEBER

Kontakt zur Fachabteilung oder Bestellung des Newsletters:
Poldep-Economy-Science@europarl.europa.eu

Redaktionsschluss: August 2012.
Brüssel, © Europäische Union 2012.

Dieses Dokument ist im Internet abrufbar unter:
<http://www.europarl.europa.eu/studies>

HAFTUNGSAUSSCHLUSS

Die hier vertretenen Auffassungen geben die Meinung des Verfassers wieder und entsprechen nicht unbedingt dem Standpunkt des Europäischen Parlaments.

Nachdruck und Übersetzung – außer zu kommerziellen Zwecken – mit Quellenangabe gestattet, sofern der Herausgeber vorab unterrichtet und ihm ein Exemplar übermittelt wird.

ZUSAMMENFASSUNG

Die Durchsetzung von Arbeitnehmergrundrechten wird in diesen Zeiten der Wirtschaftskrise Gegenstand großer Besorgnis. Krisenbedingte Änderungen auf dem Arbeitsmarkt (so wie die steigenden Arbeitslosenraten) und wachsende Staatsdefizite könnten zur Verabschiedung von Maßnahmen führen, die das Schutzniveau der Arbeitnehmerrechte absenken. Die Wirksamkeit der einzelstaatlichen Systeme zur Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte steht auf dem Prüfstand und es besteht die Gefahr, dass Rückschritte gemacht werden, wie der Generaldirektor der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) Somavía in einer Rede vor dem Europäischen Parlament Mitte September 2011 warnte.

Diese Studie gibt einen Überblick über die bestehenden Rechtsinstrumente, sowohl auf internationaler als auch auf europäischer Ebene, die drei wesentliche Arbeitnehmergrundrechte garantieren: **Vereinigungsfreiheit und effektive Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen; keine Diskriminierung aus Altersgründen; und das Recht auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.** Diese Rechte wurden aus einem gemeinsamen Kernbestand an Arbeitnehmerrechten ausgewählt, die in den einschlägigen internationalen Instrumenten enthalten sind. Die Studie analysiert ausschließlich die Durchsetzung ausgewählter Arbeitnehmergrundrechte in einer repräsentativen Gruppe von Mitgliedstaaten: **Griechenland, Frankreich; Ungarn; Italien; Niederlande; Schweden; Vereinigtes Königreich.** Die Studie vergleicht die Ergebnisse in diesen Mitgliedstaaten und zieht allgemeine Schlussfolgerungen, wobei gemeinsame Tendenzen hervorgehoben, gemeinsame Probleme aufgezeigt und bewährte Verfahren vorgestellt werden. Die Studie schließt mit einer Reihe von Empfehlungen zur Verbesserung der Wirksamkeit der Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten in Europa.

Auf internationaler Ebene sind die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen in zahlreichen Rechtsinstrumenten, insbesondere denen der IAO, verankert, unter Berücksichtigung der Nähe dieser Rechte zueinander und der Möglichkeit der Arbeitnehmer, ihren wirtschaftlichen und sozialen Status zu sichern. Der Nichtdiskriminierung aus Altersgründen wird zunehmend Aufmerksamkeit zuteil, obwohl internationale Standards für den Kampf gegen Diskriminierung aus Altersgründen noch begrenzt sind. Schließlich beschäftigen sich viele Maßnahmen von IAO und WHO ausführlich mit dem Recht auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Auf EU-Ebene sind die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen als Grundrechte in der EU anerkannt, aber die Kompetenz der EU, diese zu regeln, ist nicht vollständig geklärt. Zur Bekämpfung der Diskriminierung aus Altersgründen haben der EU-Gesetzgeber und der EuGH strengere Anforderungen festgelegt als dies in den internationalen Standards der Fall ist. Darüber hinaus bekämpfen diese die Diskriminierung aus Altersgründen sowohl im Hinblick auf ältere als auch jüngere Personen gleichermaßen. Die EU hat auch einen umfassenden und fortschrittlichen Rechtsrahmen im Bereich der Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz entwickelt.

Die in den sieben Mitgliedstaaten bestehenden Rechtsrahmen der ausgewählten Arbeitnehmerrechte unterscheiden sich nicht wesentlich und stellen im Großen und Ganzen ein wirksames System für die Durchsetzung dieser Rechte bereit.

Das ist teilweise dem **Einfluss der Standards des internationalen und des EU-Rechts** geschuldet, der zu einigen Ähnlichkeiten in den wichtigsten einzelstaatlichen Grundsätzen und Regeln führt. Unionsrecht hat eine wesentliche Rolle bei der Einführung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung aus Altersgründen gespielt und regulierte auch seine Durchsetzung, indem es insbesondere die umgekehrte Beweislast einführte, die nun in allen untersuchten Ländern umgesetzt ist.

Der umfassende internationale und unionsrechtliche Besitzstand im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz hat auch zu einem soliden rechtlichen Rahmen in den sieben Ländern geführt, wobei hohe Standards für die Durchsetzung dieses Rechts eingeführt wurden.

Schließlich hatten – während internationales Recht und insbesondere Übereinkommen der IAO Auswirkungen auf die Durchsetzung der Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen hatten – einzelstaatliche Umsetzungstraditionen und Kulturen des sozialen Dialogs größeren Einfluss auf die Regulierung dieser Rechte. Der Grad der Einbeziehung des Staates in die Ausübung dieser Rechte in den sieben Ländern variiert ebenfalls. In einigen Fällen wurden detaillierte Regelungen entwickelt sowohl für die Anerkennung von Gewerkschaften zum Zweck der Kollektivverhandlungen (wie in Frankreich und im Vereinigten Königreich) als auch für Streitbeilegungssysteme auf kollektiver Ebene (wie in Griechenland und Ungarn). In anderen Ländern werden diese Rechte meistens im Rahmen sogenannter freiwilliger Modelle ausgeübt, wobei die Verhandlungen zwischen Sozialpartnern häufiger der Schlüssel zu Vereinbarungen oder Streitbeilegung sind (wie in Schweden und den Niederlanden).

Auch die **Typologie der Durchsetzungsmechanismen** für die ausgewählten Arbeitnehmergrundrechte unterscheiden sich nicht wesentlich in den ausgewählten Mitgliedstaaten. Ihre Funktionsweise unterscheidet sich jedoch erheblich, was auch ihre Wirksamkeit beeinflusst. In den untersuchten Ländern ist das Justizsystem als wichtigster Durchsetzungsmechanismus anerkannt, obwohl jedes Land unterschiedliche spezielle Regelungen über die Zusammensetzung der Gerichte, den Zugang zu den Gerichten und ihre Verfahren hat. Das Justizsystem ist – meist aufgrund hoher Kosten, langer Verfahrensdauer und hoch technischen Verfahrensvorschriften – nicht immer effektiv und nutzerfreundlich.

Andererseits scheinen sich alternative Streitbeilegungsverfahren als Durchsetzungsmechanismen zu verbreiten. Schieds-, Vermittlungs-, und Schlichtungsverfahren unterscheiden sich voneinander: Schiedsstellen erlassen bindende Schiedssprüche für die Parteien, während Vermittler (Mediatoren) und Schlichter andere Streitbeilegung gewährleisten, die in manchen Fällen die Parteien mit vertraglichen oder kollektiven Vereinbarungen binden können. Diese Systeme sind insbesondere im Fall der Streitbeilegung auf kollektiver Ebene und für die Verletzung des Rechts auf Nichtdiskriminierung aus Altersgründen geeignet und wirksam. Interessenträger betonten zahlreiche Vorteile ihrer Funktionsweise im Vergleich zum Justizsystem: Diese Systeme sind im Allgemeinen informell, leichter zu verstehen und kürzer als Gerichtsverfahren und ihre Leistungen können kostenfrei sein. Jede außergerichtliche Streitbeilegung mit Hilfe eines Ombudsmanns oder einer Einrichtung zur Bekämpfung der Diskriminierung aus Altersgründen wird aus den gleichen Gründen für vorteilhaft erachtet.

Die Funktionsweise von Einrichtungen und Ausschüssen des Dialogs zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bezüglich aller drei Rechte ist wahrscheinlich der Durchsetzungsmechanismus, der sich in den sieben Ländern am meisten unterscheidet, da diese Einrichtungen häufig durch Kollektivverträge eingesetzt werden (auch wenn auch nationales Recht deren Einrichtung vorsehen kann).

Was ihre Wirksamkeit anbelangt, ist es schwierig, Schlussfolgerungen zu ziehen, da diese vor allem von ihrer Struktur und ihrem Tätigkeitsumfeld sowie von einzelstaatlichen Durchsetzungstraditionen und der Kultur des sozialen Dialogs abhängen. Sie scheinen in einigen Ländern, wie in Schweden, effektiv zu sein, aber auch das Gegenteil kann der Fall sein, wie etwa in Italien.

Der spezielle Durchsetzungsmechanismus, der durch Ombudsmänner, Einrichtungen für Gleichbehandlung oder Antidiskriminierungsnetzwerke repräsentiert wird, wurde in den Berichten zu den Mitgliedstaaten im Allgemeinen ebenfalls als effektiv bezeichnet.

Einige dieser Einrichtungen wurden erst kürzlich geschaffen und ihre Existenz wird als positive Entwicklung betrachtet, die eine Lücke in Bezug auf Einrichtungen zur Überwachung der Arbeitnehmergrundrechte und insbesondere des Rechts auf Nichtdiskriminierung aus Altersgründen schloss. Diese sind bei der Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte wegen ihrer vorbeugenden Maßnahmen (Sensibilisierungskampagnen und Beratung), und ihren Leistungen in Bezug auf die Untersuchung, Begründung von Ansprüchen und außergerichtliche Streitbeilegung effektiv.

Schließlich stehen der Gerichtshof der Europäischen Union und die Ausschüsse der IAO Durchsetzungsmechanismen für Arbeitnehmer (oder ihre Vertreter) und für die einzelstaatlichen Gerichte, die sich in wesentlichen Fragen in Bezug auf die Arbeitnehmergrundrechte an sie wenden, als letzte Instanz zur Verfügung.

Die **wichtigsten Probleme** bei der Durchsetzung der ausgewählten Arbeitnehmergrundrechte in den sieben untersuchten Mitgliedstaaten können wie folgt zusammengefasst werden:

In Bezug auf die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen liegen die größten Schwierigkeiten in der Repräsentativität der Gewerkschaften und in der Zahl der von Kollektivvereinbarungen erfassten Arbeitnehmer.

Manchmal erlauben strenge Kriterien kleinen Parteien nicht, vertreten zu werden, und der Ausschluss kleiner Unternehmen oder Rechtsunsicherheit in Bezug auf atypische Beschäftigungsformen (wie befristete Arbeit und Zeitarbeit) erschwert eine umfassende Abdeckung von Arbeitnehmern durch Kollektivverträge. Darüber hinaus beeinflusst die schwindende Rolle von Dreiergremien (die aus Vertretern der Behörden, der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber bestehen) und der Gewerkschaften im sozialen Dialog auf einzelstaatlicher Ebene sowie die Unsicherheit nach dem Urteil in der Rechtssache *Laval* die allgemeine Durchsetzung der Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen nachteilig. Unklare Regelungen und schwerfällige Verfahren untergraben auch die Ausübung des Streikrechts.

Was die Diskriminierung aus Altersgründen anbelangt, liegt das Hauptproblem im weitverbreiteten fehlenden Bewusstsein für das Recht auf diesbezügliche Gleichbehandlung, das noch als relativ neu und nicht als in die allgemeine Kultur der ausgewählten Länder integriert betrachtet wird. Darüber hinaus schwächen die Rechtsunsicherheit in Bezug auf die Regeln der gerechtfertigten Diskriminierung aus Altersgründen, widersprüchliche Angaben in kürzlich erlassenen einzelstaatlichen Rechtsvorschriften (zumeist zu Fragen älterer Arbeitnehmer und Renten) und einzelstaatliche Rechtsprechung die Durchsetzung dieses Arbeitnehmergrundrechts.

Das Recht auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz scheint in den ausgewählten Ländern besser umgesetzt zu sein als die anderen Rechte.

Jedoch wurden auch Schwierigkeiten beim Schutz der Gesundheits- und Sicherheitsstandards hervorgehoben, insbesondere im Zusammenhang mit der Wirtschaftskrise.

Die begrenzten Ressourcen von arbeitsrechtlichen Aufsichtsbehörden, die hohen Kosten des Einhaltens der Gesundheits- und Sicherheitsstandards für Arbeitgeber, die Existenz von Schatten-Unternehmen, in denen Standards keine Anwendung finden, und die Rücknahme von Überwachungsbefugnissen von Aufsichtsbehörden und Gewerkschaften durch kürzlich erfolgte einzelstaatliche Gesetzgebung untergraben die praktische Durchsetzung dieses Arbeitnehmergrundrechts.

In der Tat geben die gemeinsamen Tendenzen **bei den Auswirkungen der jüngsten mitgliedstaatlichen Maßnahmen zur Bewältigung der Wirtschaftskrise auf die Durchsetzung der Arbeitnehmergrundrechte Anlass zur Besorgnis**. Neben den eben hervorgehobenen Schwierigkeiten in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz haben diese Maßnahmen auch die Durchsetzung der Koalitionsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen geschwächt.

In einigen Fällen haben kürzlich ergriffene Maßnahmen den Zugang zu und die Funktionsweise der Mechanismen der alternativen Streitbeilegung auf kollektiver Ebene negativ beeinflusst, und in anderen Fällen wurden die Vorrechte der Gewerkschaften bei der Durchsetzung dieser Rechte geschwächt, auch durch die Entscheidung über Sparmaßnahmen auf zentraler Ebene. Darüber hinaus haben jüngst ergriffene Maßnahmen zur Bewältigung der Wirtschaftskrise und im Zusammenhang mit der alternden Bevölkerung meistens mit älteren Arbeitnehmern und Rentensystemen zu tun. Jüngere Arbeitnehmer, die auch eine schutzbedürftige Gruppe im Hinblick auf die Altersdiskriminierung bilden, wurden häufig nicht berücksichtigt. Dies führte zu widersprüchlichen Angaben zu der Durchsetzung der Gleichbehandlung auf der Grundlage des Alters.

Es sollten jedoch auch eine Reihe von **positiven Erfahrungen** hervorgehoben werden.

Für die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen wurden Anerkennungsverfahren zur Verleihung der Verhandlungsbefugnis, die es in einigen Ländern gibt, als positiv erachtet, weil sie Rechtssicherheit schaffen und die Repräsentativität der Gewerkschaften erhöhen. Darüber hinaus scheinen Mechanismen der alternativen Streitbeilegung wie Schieds-, Vermittlungs-, und Schlichtungsverfahren für die Streitbeilegung auf kollektiver Ebene gut geeignet und wirksam, da sie Arbeitnehmern schnellen Schutz auf einfacherem Weg im Vergleich zu Gerichten bieten.

Was die Nichtdiskriminierung aus Altersgründen anbelangt, ist die umgekehrte Beweislast für die Erleichterung der Durchsetzung dieses Rechts wesentlich. Darüber hinaus sind auch die Tätigkeiten öffentlicher Einrichtungen wie Ombudsmänner, Einrichtungen für Gleichbehandlung oder Antidiskriminierungsnetzwerke mit *ad hoc*-Zuständigkeiten in Bezug auf das Recht auf Nichtdiskriminierung aus Altersgründen wichtig. Durch Sensibilisierungsmaßnahmen, Beratung über anwendbare Regeln, kostenfreie Unterstützung in Rechtssachen und Erleichterung von außergerichtlichen Streitbelegungen bieten sie wirksame Instrumente für den Schutz dieses Arbeitnehmergrundrechts.

In Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz schließlich schaffen die Verantwortlichkeiten für alle beteiligten Akteure (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, ihre Vertreter und die *ad hoc*-Ausschüsse in den größeren Unternehmen sowie arbeitsrechtliche Aufsichtsbehörden) eine breit gestreute Kontrolle der Standards bei gleichzeitiger Verbesserung des Durchsetzungsniveaus. Insbesondere wurden arbeitsrechtliche Aufsichtsbehörden als die effektivsten Durchsetzungsmechanismen angesehen.

Neue Politikansätze, die alle Aspekte der Durchsetzung dieses Rechts umfassen, einschließlich der Sensibilisierung für Standards und vorbeugende Maßnahmen stellen einen Fortschritt dar.

Maßnahmen zur Erleichterung des Zugangs zu Gerichten wie Prozesskostenhilfe, spezielle Eilverfahren und die Möglichkeit, vorläufigen Rechtsschutz für den Schutz der Arbeitnehmerrechte zu erhalten, sind ebenfalls wesentlich, um die Wirksamkeit der Gerichtsverfahren, die weiterhin der wichtigste Durchsetzungsmechanismus für die drei Arbeitnehmergrundrechte ist, zu sichern.

Angesichts der Ergebnisse der Länderberichte und unter Berücksichtigung der Vorschläge der Interessenträger der Mitgliedstaaten, die für die Studie befragt wurden, werden 14 **Empfehlungen** ausgesprochen, um den Schutz der ausgewählten Arbeitnehmerrechte zu stärken. Die Empfehlungen sind für alle Entscheidungsträger und Akteure gedacht, die auf Ebene der EU, der einzelstaatlichen oder lokalen Ebene für Arbeitsmarktpolitik zuständig sind. Da die Mitgliedstaaten für die Umsetzung und Durchsetzung des Unionsrechts und jedem davon abgeleitetem Recht in ihren Hoheitsgebieten zuständig sind, sind viele der Empfehlungen vor allem an sie gerichtet. Dennoch ist die Unterstützung der Organe der EU und insbesondere des Europäischen Parlaments für die Durchführung der vorgeschlagenen Maßnahmen und die Kontrolle des Durchsetzungsniveaus dieser Rechte für den Schutz der Arbeitnehmer im Europa wesentlich.

Zu den Empfehlungen gehören die folgenden Punkte:

- Kürzlich ergriffene und vorgesehene Maßnahmen der Mitgliedstaaten zur Bewältigung der gegenwärtigen Wirtschaftskrise und der Herausforderungen des globalisierten Arbeitsmarktes müssen von europäischen und einzelstaatlichen Einrichtungen streng kontrolliert werden, damit sie nicht einen Rückschritt in der Durchsetzung der **Koalitionsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen** darstellen. Im Zusammenhang mit dem Europäischen Semester sollte das Europäische Parlament diesem Aspekt in den Diskussionen zum Jahreswachstumsbericht besondere Aufmerksamkeit schenken und die Kommission und den Rat auffordern, diese Maßnahmen sorgfältig zu prüfen, wenn die Nationalen Reformprogramme bewertet werden.
- Das Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union in der Rechtssache *Laval* stützte die Freiheit der Unternehmen, Dienstleistungen in anderen Ländern anzubieten, gegenüber dem Recht auf Kollektivverhandlungen der EU-Arbeitnehmer in Schweden. Das Recht auf Kollektivverhandlungen nach dem Urteil in der Rechtssache *Laval* sollte geklärt werden, um den Arbeitnehmern zu ermöglichen, dieses Recht auch tatsächlich wahrzunehmen. Das Europäische Parlament sollte die bevorstehende Entscheidung der IAO zu den Beschwerden der schwedischen Gewerkschaften verfolgen und bei den Verhandlungen zu dem Entwurf einer Verordnung über die Ausübung des Rechts auf Durchführung kollektiver Maßnahmen im Kontext der Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit berücksichtigen.
- Zugang zu Mechanismen der alternativen Streitbeilegung auf kollektiver Ebene sollten erleichtert werden und die Bereitstellung von Schieds-, Vermittlungs-, und Schlichtungsverfahren sollte durch die europäischen Organe und die einzelstaatlichen Regierungen gefördert und unterstützt werden. Das Europäische Parlament könnte die Kommission auffordern, Mechanismen der alternativen Streitbeilegung noch mehr zu fördern, die die Durchsetzung von kollektiven Arbeitnehmerrechten in ihren Initiativen zu „Justiz und Wachstum“ umfassen.
- Sensibilisierungsaktivitäten aller an der Arbeitsmarktpolitik beteiligten Akteure und die Klärung der praktischen Anwendung der Regeln zur **Nichtdiskriminierung aus Altersgründen**, die sich aus dem Unionsrecht ergeben, insbesondere zu den möglichen Ausnahmen zur Gleichbehandlung, sind die wichtigsten Maßnahmen zur Durchsetzung dieses Rechts. Das Europäische Parlament könnte in Betracht ziehen, die Kommission aufzufordern, eine Mitteilung vorzulegen, die den EU-Besitzstand klärt und Leitlinien zur Feststellung der gültigen Ausnahmen der Gleichbehandlung im Zusammenhang mit dem Alter vorzulegen.
- Positive Maßnahmen, die sich meist auf ältere Arbeitnehmer konzentrieren, sollten durch europäische und einzelstaatliche Einrichtungen überwacht werden, damit sie diese schutzbedürftige Gruppe der Arbeitnehmer unterstützen ohne andere zu benachteiligen. Darüber hinaus sollten mehr Maßnahmen der mitgliedstaatlichen Regierungen getroffen werden, um den Schutz junger Arbeitnehmer vor der Diskriminierung aus Altersgründen zu gewährleisten. Das Europäische Parlament könnte dazu beitragen dass der Lage junger Arbeitnehmer Aufmerksamkeit gewidmet wird, d. h. durch die Annahme einer Initiativentschließung zu ihren speziellen Arbeitsbedingungen, die die Mitgliedstaaten auffordert, dafür zu sorgen, dass junge Arbeitnehmer im Vergleich zu Arbeitnehmern in anderen Altersgruppen nicht benachteiligt werden.
- Anreize wie solche in Zusammenhang mit Versicherungen oder finanzieller Hilfe der EU oder mitgliedstaatlicher Regierungen zur Förderung der Anwendung der **Gesundheits- und Sicherheitsstandards** sollten geschaffen werden, um dafür zu sorgen, dass höhere Kosten für Weiterbildung und Schutzausrüstung nicht die Durchsetzung des Rechts durch Arbeitgeber, die von der Wirtschaftskrise betroffen sind, behindert. Das Europäische Parlament könnte für die Intensivierung der finanziellen Bemühungen in diesem Bereich in den Verhandlungen zum Europäischen Sozialfonds 2014-2020 sorgen. Es könnte auch die Annahme einer Entschließung erwägen, die die Mitgliedstaaten auffordert, wirtschaftliche Anreize zu schaffen, um die Umsetzung der Gesundheits- und Sicherheitsstandards zu fördern.
- Schließlich besteht ein erheblicher Bedarf, die Zugänglichkeit und Wirksamkeit des wichtigsten Durchsetzungsmechanismus für die ausgewählten Arbeitnehmergrundrechte zu verbessern: das **Justizsystem**. Die europäischen Organe und insbesondere das Europäische Parlament als der Vertreter der Unionsbürger könnten die Mitgliedstaaten in ihren Bemühungen unterstützen, rechtliche Verfahren benutzerfreundlicher zu gestalten.