

Europe: KAV

Für Kommunen und kommunale Unternehmen in Hessen relevante Entwicklungen auf der europäischen Ebene

1/2022 vom 10. Januar 2022

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dieser Ausgabe informieren wir Sie wieder über die aktuellen Entwicklungen auf der europäischen Ebene.

Am 1. Januar 2022 hat Frankreich die EU-Ratspräsidentschaft übernommen. Die Liste der neuen Ratspräsidentschaft ist lang. Durch Investitionen u.a. in den Klimaschutz, die Digitalisierung und die Verteidigung sollen nach der Corona-Krise Arbeitsplätze geschaffen, die Wettbewerbsfähigkeit gesichert und die EU-Klimaziele eingehalten werden. Die französische Ratspräsidentschaft hat sich dabei die folgenden drei Schwerpunkte gesetzt:

- Ein souveräneres Europa: Hauptanliegen sind die Stärkung des Schengen-Raums, der Schutz seiner Grenzen, die Steuerung der Migration und eine verbesserte Asylpolitik.
- Ein neues europäisches Wachstumsmodell: Produktion, Schaffung von Arbeitsplätzen, Innovation und technologische Spitzenleistungen sollen gefördert und die wirtschaftliche Entwicklung mit klimapolitischen Ambitionen vereinbart werden. Arbeitnehmern sollen hochwertige, qualifizierte und besser bezahlte Arbeitsplätze geboten werden.
- Ein menschliches Europa: Angestrebt wird insbesondere die Verteidigung der Rechtsstaatlichkeit und die Bekämpfung von Diskriminierung.

Mit der französischen Ratspräsidentschaft hat am 1. Januar 2022 das elfte Ratsvorsitz-Trio begonnen, welches in den Jahren 2022/2023 auch noch aus Tschechien und

Schweden besteht. Dementsprechend hat der Europäische Rat am 10. Dezember 2021 das neue Achtzehnmonatsprogramm des Rates (1. Januar 2022 bis 30. Juni 2023) vorgelegt.

Auch bei diesem neuen Achtzehnmonatsprogramm steht die Überwindung der Folgen der Corona-Pandemie im Fokus. Wichtige Schritte dazu sind die weitere Umsetzung des europäischen Aufbauplans, Investitionen in den grünen und den digitalen Wandel, neue Impulse für den europäischen Binnenmarkt sowie eine Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und der Konvergenz der Europäischen Union. Des Weiteren sollen die europäische Gesundheitsunion vorangetrieben und das europäische Sozialmodell durch eine weitere Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte gestärkt werden.

Die EU-Kommission betont in ihrem Arbeitsprogramm für das Jahr 2022 ebenfalls, dass sie sich weiter für die Umsetzung des Aktionsplans zur europäischen Säule sozialer Rechte einsetzen werde. Im Rahmen eines „Europäischen Jahrs der Jugend 2022“ soll dabei der jungen Generation besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Als Besonderheit stellen wir Ihnen in dieser Ausgabe den europäischen Arbeitgeberverband für Krankenhäuser und Arbeitgeber im Gesundheitsbereich (HOSPEEM) näher vor.

Ich wünsche Ihnen wieder eine anregende und informative Lektüre.

Ihr
Burkhard Albers



A. Aktuelle Entwicklungen

Achtzehnmonatsprogramm des Europäischen Rates / Arbeitsprogramm der EU-Kommission für 2022



Der Europäische Rat hat am 10. Dezember 2021 sein neues **Achtzehnmonatsprogramm für die Zeit vom 1. Januar 2022 bis zum 30. Juni 2023** vorgelegt ([Aktuelles Achtzehnmonatsprogramm des Europäischen Rates](#)).

Bei diesem Achtzehnmonatsprogramm soll es insbesondere darum gehen, die durch die Corona-Pandemie hervorgerufene Krise zu überwinden. Ein wesentlicher Aspekt dabei soll die Verwirklichung eines klimaneutralen, grünen, fairen und sozialen Europas sein.

Der Europäische Rat will im Rahmen der Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte die soziale Inklusion und soziale Aufwärtskonvergenz fördern, indem er sich vor allem für faire Löhne und menschenwürdige Arbeitsplätze, Bestimmungen über ein Mindesteinkommen und für den sozialen Dialog einsetzt. Des Weiteren sollen Schritte unternommen werden, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu verbessern und gegen geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt vorzugehen. Ferner sollen Menschen mit Behinderungen besser in den Arbeitsmarkt integriert werden. Durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und eine Kultur des lebenslangen Lernens und durch eine Verbesserung der Mobilität von Auszubildenden soll die Jugendarbeitslosigkeit bekämpft werden.

Der Europäische Rat will zudem verstärkt Anstrengungen unternehmen, um einen „einheitlichen Gesundheitsansatz“ zu fördern. Dadurch soll gewährleistet werden, dass die Gesundheit der Bürgerinnen und Bürger der EU vom Bereich der Forschung bis zur Produktion sowie im Fall grenzüberschreitender Gesundheitsgefahren besser geschützt ist. Dies soll auch die Schaffung eines

europäischen Gesundheitsdatenraums einschließen.

In dem **Arbeitsprogramm der EU-Kommission für das Jahr 2022** werden diese Zielsetzungen noch näher konkretisiert ([Arbeitsprogramm der EU-Kommission für das Jahr 2022](#)).



Im Rahmen der Umsetzung des Aktionsplans zur europäischen Säule sozialer Rechte hat die EU-Kommission angekündigt, eine Empfehlung zum Mindesteinkommen vorzuschlagen, um die entsprechenden politischen Strategien der Mitgliedstaaten zu unterstützen.

Durch eine Mitteilung zur Stärkung des sozialen Dialogs auf EU- und nationaler Ebene soll die wichtige Rolle der Sozialpartner bei der Förderung einer gerechten, sozialen und kohäsiven wirtschaftlichen Erholung, des ökologischen und digitalen Wandels und der Übergänge auf dem Arbeitsmarkt weiter gestärkt werden.

Die EU-Kommission will ferner eine neue europäische Strategie für Pflege und Betreuung vorlegen, die sich sowohl an Pflegepersonen als auch an Pflegebedürftige richten und das gesamte Spektrum von der Kinderbetreuung bis zur Langzeitpflege abdecken soll. Diese Strategie soll außerdem auf die Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern ausgerichtet sein, wobei ein besonderes Augenmerk auf Kinder mit Behinderungen und Kinder aus benachteiligten Gruppen gelegt werden soll.

Die EU-Kommission will auch das geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle verringern, die gesellschaftliche Teilhabe der Frauen steigern und die Geschlechtergleichstellung fördern.

Die Arbeit an der europäischen Gesundheitsunion soll fortgeführt werden, um allen Bürgerinnen und Bürgern in der EU den Zugang zu erschwinglichen und hochwertigen Arzneimitteln zu ermöglichen, Innovationen zu fördern und die Versorgungssicherheit zu verbessern.

Europäisches Jahr der Jugend 2022

Die Europäische Union ruft seit 1983 „Europäische Jahre“ aus, um bestimmte Themen in den Fokus zu rücken.



In diesem Zusammenhang werden dann in der Regel auch zusätzliche Finanzmittel bereitgestellt. Die EU-Kommission will das Jahr 2022 zum „Europäischen Jahr der Jugend“ machen. Damit will die EU-Kommission die Generation würdigen und unterstützen, die in besonderem Maße unter der Corona-Pandemie gelitten hat.

Die EU-Kommission erstellt derzeit ein Arbeitsprogramm, um jungen Menschen in Europa bessere Zukunftschancen zu bieten. Gemeinsam mit anderen EU-Organen, den Mitgliedstaaten und verschiedenen Organisationen der Zivilgesellschaft sind verschiedene Aktivitäten auf europäischer, nationaler, regionaler und lokaler Ebene geplant. Dabei soll es insbesondere um die Themen: Gleichstellung und Inklusion, Nachhaltigkeit, psychische Gesundheit und Wohlergehen sowie vernünftige Arbeitsplätze gehen.

Im Zusammenhang mit dem Programm „[NextGenerationEU](#)“ sollen jungen Menschen neue Perspektiven, darunter insbesondere auch der Zugang zu hochwertigen Arbeitsplätzen sowie Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten eröffnet werden. In dem am 14. Oktober 2021 veröffentlichten EU-Jugendbericht wird darauf hingewiesen, dass etliche Maßnahmen aus dem EU-Arbeitsplan für die Jugend (2019-2021) aufgrund der Corona-Pandemie verändert, verschoben oder sogar gestrichen werden mussten. Dabei habe die Pandemie gerade im Bildungsbereich bereits zuvor bestehende sozioökonomische Unterschiede noch stärker hervortreten lassen.

Zudem soll neben „Erasmus+“, dem „Europäischen Solidaritätskorps“, der „EU-Jugendgarantie“ und der Beschäftigungsinitiative für junge Menschen“ in 2022 ein neues Programm „ALMA“ eingeführt werden, das für mehr länderübergreifende berufliche

Mobilität benachteiligter junger Menschen sorgen soll.

Der Vorschlag der EU-Kommission soll nun im Europäischen Parlament und im Europäischen Rat erörtert werden. Die Veranstaltungen und Aktivitäten sollen aber bereits im Januar 2022 anlaufen.

Mindestlohn

Frankreich hat angekündigt, sich während seiner am 1. Januar 2022 begonnenen Ratspräsidentschaft für die Verabschiedung einer europäischen Mindestlohnrichtlinie einzusetzen. Bereits vor Beginn der französischen Ratspräsidentschaft hatten sich das Europäische Parlament und der Europäische Rat jeweils auf ein Verhandlungsmandat hierzu verständigt. Sie werden voraussichtlich bereits ab Januar 2022 in gemeinsame Verhandlungen mit der EU-Kommission eintreten.



Die EU-Kommission hatte bereits am 28. Oktober 2020 den [Entwurf einer Richtlinie zur Einführung eines angemessenen Mindestlohns in der Europäischen Union](#) veröffentlicht. Dieser sieht insbesondere Folgendes vor:

- Ziel der Richtlinie sei es, einen „Rahmen für die Festlegung von angemessenen Mindestlöhnen und den Zugang in Form von tarifvertraglich festgelegten Löhnen oder in Form eines gesetzlichen Mindestlohnes zu schaffen. Die Mitgliedstaaten sollen dabei die Wahl haben, dieses Ziel durch gesetzliche Mindestlöhne oder den Zugang zu Mindestlohnregelungen in Tarifverträgen zu fördern.
- Bei einem gesetzlichen Mindestlohnrahmen sollen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die gesetzlichen Mindestlöhne anhand von Kriterien festgelegt und aktualisiert werden, die die Angemessenheit dieser Löhne fördern und dem Ziel angemessen

sener Arbeits- und Lebensbedingungen, des sozialen Zusammenhalts und der Aufwärtskonvergenz entsprechen. Diese nationalen Kriterien müssen mindestens die Kaufkraft, das allgemeine Niveau der Bruttolöhne und ihrer Verteilung, die Lohnwachstumsrate und die Arbeitsproduktivität umfassen. Eine einheitliche Untergrenze für die nationalen Mindestlöhne ist nicht vorgesehen.

- Bei bestimmten Arbeitnehmergruppen sollen Abweichungen bzw. Abzüge möglich sein.
- Die Sozialpartner sollen rechtzeitig und wirksam in die Festlegung und Aktualisierung des gesetzlichen Mindestlohns einbezogen werden. Dies soll insbesondere die Einbeziehung bei der Bestimmung der Mindestlohnhöhe, der Aktualisierung der Höhe des Mindestlohns, der Festlegung von Variationen und Abzügen und bei der Erhebung von Daten umfassen.
- Mitgliedstaaten mit einer sektorübergreifenden Tarifbindung von unter 70 Prozent sollen einen Rahmen einführen, der die Voraussetzungen für Tarifverhandlungen schafft und einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen erstellen. Der Aktionsplan soll veröffentlicht und der EU-Kommission mitgeteilt werden.

Das Europäische Parlament strebt noch weitere Verschärfungen an. Danach sollen sich die Mitgliedstaaten bei der Festlegung der Mindesthöhe unter anderem an 60 Prozent des Bruttomedianeinkommens und 50 Prozent des Bruttodurchschnittseinkommens orientieren. Die Mindestgrenze für die Tarifbindung, unterhalb derer die Mitgliedstaaten einen Aktionsplan mit konkreten (gesetzlichen) Maßnahmen einführen müssen, soll sogar auf 80 Prozent angehoben werden. Des Weiteren sollen die Öffnungsklauseln, wonach die Mitgliedstaaten Abweichungen bzw. Abzüge bei dem Mindestlohn festlegen können sollen, gestrichen werden. Der Europäische Rat will demgegenüber weitgehend an dem bisherigen

Richtlinienentwurf der EU-Kommission festhalten.

In Deutschland würde sich bereits daraus Anpassungsbedarf ergeben, weil die in dem Richtlinienentwurf der EU-Kommission enthaltenen Kriterien für die Festlegung gesetzlicher Mindestlöhne nicht den Vorgaben des deutschen Mindestlohngesetzes entsprechen. Sollten die Öffnungsklauseln für die Festlegung von Abweichungen bzw. Abzügen bei bestimmten Arbeitnehmergruppen gestrichen werden, könnte dies beispielsweise auch die im deutschen Mindestlohngesetz enthaltenen Ausnahmeregelungen für Praktikanten oder Langzeitarbeitslose betreffen.

Auch in Bezug auf die Tarifbildung würde sich Handlungsbedarf ergeben. Da die Tarifbindung in Deutschland seit Jahren rückläufig ist und aktuell bei rund 44 Prozent liegt (Quelle: StaBu [Destatis], 2022), müsste Deutschland einen Rahmen einführen, der die Voraussetzungen für Tarifverhandlungen schafft und einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen erstellen. Es wird befürchtet, dass versucht werden könnte, die Tarifbindung dann durch Allgemeinverbindlicherklärungen zu erhöhen.

Derzeit liegen die nationalen Mindestlöhne in der EU zwischen 2,00 Euro in Bulgarien und 12,73 Euro in Luxemburg (Quelle: © 2021 IW Medien / iwd). Müsste sich der Mindestlohn an 60 Prozent des Medianlohns orientieren, würde dies für Deutschland eine Anhebung des Mindestlohns auf rund 12,00 Euro bedeuten (Quelle: wie zuvor). Damit entspricht dies der Zielsetzung der Bundesregierung, wie sie sich aus dem Koalitionsvertrag ergibt.

Lohntransparenz



© shutterstock/Dilok Klaisataporn

Auch in das Verfahren zur Umsetzung des Richtlinienenvorschlags der EU-Kommission zur Lohntransparenz ist jetzt erneut Bewegung gekommen. Der Europäische Rat hat sich am 6. Dezember 2021 auf ein gemeinsames Verhand-

lungsmandat verständigt. Die im Europäischen Rat vertretenen Mitgliedstaaten sind sich einig, dass

- die Arbeitgeber dazu verpflichtet werden sollen, sicherzustellen, dass ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Zugang zu den – objektiven und geschlechtsneutralen – Kriterien haben, die zur Festlegung ihrer Entlohnung und ihrer beruflichen Laufbahn herangezogen werden.
- den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ihren Vertretern im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten das Recht eingeräumt werden soll, Informationen über die Höhe ihres individuellen Lohns und über den Durchschnittslohn von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, anzufordern und zu erhalten. Die Arbeitgeber sollen auch die anfängliche Lohnhöhe oder die Spanne angeben müssen, die künftigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu zahlen ist – entweder in der Stellenausschreibung oder vor Abschluss des Arbeitsvertrags.
- Arbeitgeber mit mindestens 250 Beschäftigten dazu verpflichtet werden sollen, ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jährlich über das Lohngefälle zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten in ihrer Organisation zu informieren. Die Arbeitgeber sollen diese Informationen an ihre zuständigen nationalen Behörden weitergeben müssen und können sie auch öffentlich zugänglich machen.
- Arbeitgeber mit mindestens 250 Beschäftigten, bei denen ein Unterschied in der Höhe des Durchschnittslohns von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern von mindestens 5 Prozent festgestellt wird, der nicht durch objektive und geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt ist, in Zusammenarbeit mit ihren Arbeitnehmervertretern eine gemeinsame Lohnbewertung durchführen sollen.

- die Mitgliedstaaten dazu verpflichtet werden sollen, sicherzustellen, dass es Gerichtsverfahren für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt, die sich durch eine mangelnde Anwendung des Grundsatzes „gleiche Arbeit, gleicher Lohn“ benachteiligt sehen. Außerdem sollen diese Regeln für Sanktionen festlegen, die Geldbußen umfassen können, falls Unternehmen gegen Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem Lohngleichheitsprinzip verstoßen.

Die EU-Kommission hatte am 4. Mai 2021 einen [Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen](#) vorgelegt. Dieser Richtlinien-Entwurf zur Lohntransparenz geht teilweise deutlich über die sich aus dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) ergebenden Verpflichtungen hinaus. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass nach dem Richtlinien-Entwurf für die Geltendmachung einer Diskriminierung der Anscheinsbeweis gelten soll. Daher würde es grundsätzlich dem Arbeitgeber obliegen, nachzuweisen, dass keine Entgeltdiskriminierung vorliegt. Zudem sind in diesem Richtlinienentwurf keine Öffnungsklauseln vorgesehen, um den Mitgliedstaaten Ausnahmeregelungen beispielsweise für den öffentlichen Dienst oder für tarifgebundene Arbeitgeber zu ermöglichen.

Der KAV Hessen hat in einer Stellungnahme insbesondere auf diese Punkte hingewiesen, die daraufhin auch in die Stellungnahme von SGI Europe eingeflossen sind.

Sobald sich auch das Europäische Parlament auf ein Verhandlungsmandat verständigt hat, sollen die Umsetzungsverhandlungen mit der EU-Kommission beginnen.

Plattformarbeit

Die EU-Kommission hat am 9. Dezember 2021 ihren Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit vorgestellt (Der Text des

Richtlinienentwurfs kann in englischer Sprache unter diesem [Link](#) heruntergeladen werden). Damit sollen die Rechte von Plattformarbeitenden verbessert und einer Scheinselbstständigkeit Einhalt geboten werden.

Bei der „Plattformarbeit“ werden Dienstleistungen über eine digitale Plattform angeboten, über die Kunden mit den Anbietern bestimmter Dienstleistungen in Kontakt treten und diese Dienste in Anspruch nehmen können. Dabei kann es sich um standortbasierte Apps handeln, über die Essenslieferungen, Taxi- oder Handwerksdienste vergeben werden, oder aber auch um webbasierte Plattformen, die Dienstleistungen wie Übersetzungen oder Grafikdesign anbieten.



Der Richtlinienvorschlag zur Plattformarbeit legt fest, dass Plattformen als Arbeitgeber betrachtet werden, wenn zwei der folgenden Kriterien erfüllt sind:

- Festlegung der Höhe des Entgelts festlegen,
- Bestimmung der Arbeitskleidung,
- Überwachung der Arbeitsleistung mit elektronischen Mitteln,
- Einschränkung der freien Wahl der Arbeitszeit oder
- Beschränkung der Möglichkeit des Plattformarbeiters, Arbeiten für andere auszuführen.

SGI Europe unterstützt das Bestreben, faire Wettbewerbsbedingungen für Plattformarbeiter zu schaffen, fordert jedoch, die nationalen Traditionen in Bezug auf Arbeitsbeziehungen zu respektieren und den Mitgliedstaaten einen ausreichenden Handlungsspielraum zu lassen.

Jetzt müssen sich erst einmal der Europäische Rat und das Europäische Parlament mit diesem Richtlinienvorschlag befassen. Falls er angenommen werden sollte, hätten die Mitgliedstaaten dann zwei Jahre Zeit die Richtlinie in nationales Recht umsetzen.

Strategischer Rahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (2021-2027)

Die EU-Kommission hat am 28. Juni 2021 den strategischen Rahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für die Jahre 2021 bis 2027 veröffentlicht. Dabei werden insbesondere folgende drei Ziele verfolgt:

- Antizipation und Management des Wandels vor dem Hintergrund des ökologischen, digitalen und demografischen Wandels;
- Verbesserung der Prävention arbeitsbedingter Unfälle und Erkrankungen mit dem Ziel eines „Vision-Null“-Ansatzes in Bezug auf arbeitsbedingte Todesfälle sowie
- Erhöhung der Bereitschaft im Hinblick auf aktuelle und künftige Gesundheitskrisen.

Um diese Ziele zu erreichen, wird die Kommission unter anderem die Richtlinie über Arbeitsstätten und die Richtlinie über Bildschirmgeräte überarbeiten und die Schutzgrenzwerte für Asbest, Blei, Diisocyanat und Kobalt aktualisieren.



Der Europäische Ausschuss der Regionen (AdR) will in seiner im November 2021 angekündigten

Initiativstellungnahme die Rolle lokaler und regionaler Gebietskörperschaften bei der Umsetzung des Strategischen Rahmens "vor Ort" hervorheben. Die Regionen und Städte könnten eine Schlüsselrolle bei der Überwachung, der Schulung, dem Aufbau einer Kultur der Prävention und des Schutzes der Arbeitnehmer, der Zusammenarbeit durch Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren sowie bei der Ermittlung und Bewertung von Problemen mit anschließendem Feedback innehaben.

Die Umsetzung des strategischen Rahmens für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (2021-2027) soll insbesondere durch den sozialen Dialog und die Mobilisierung von Finanzmitteln erfolgen.

Europäischer Sozialdialog



© shutterstock/Iryna Rahalskaya

Die europäischen Sozialpartner (SGI Europe, Business Europe und SMEUnited auf der Arbeitgeberseite sowie ETUC auf der Gewerkschaftsseite) haben sich bisher noch nicht auf ein neues Arbeitsprogramm für die nächsten drei Jahre (2022-2024) verständigen können. Die Verhandlungen sollen am 28. Januar 2022 fortgesetzt werden.

Es besteht Einvernehmen, dass die Themen „Telearbeit“ sowie „[Freistellungen für] Aus- und Weiterbildungen sowie [Unterstützung zum Ausbau/Erhalt der] Fähigkeiten“ wesentliche Bestandteile des neuen Arbeitsprogramms sein sollen. Der europäische Gewerkschaftsbund (ETUC) strebt jedoch gezielt den Abschluss autonomer Vereinbarungen an, die dann in eine europäische Richtlinie überführt werden sollen. Demgegenüber lehnt es die Arbeitgeberseite ab, sich in dem Arbeitsprogramm bereits auf ein bestimmtes Ergebnis festzulegen.

ETUC hat als weitere mögliche Themen insbesondere Folgendes eingebracht: „Beschäftigung von Jugendlichen“, „Psycho-soziale Risiken“ und „[Überarbeitung der] Vereinbarung zu Belästigung, Gewalt und Stress [am Arbeitsplatz]“. Die Arbeitgeberseite hat die Themen „Umweltschutz“ und „[wirtschaftliche] Zuwanderung“ vorgeschlagen.

ETUC hat als weitere mögliche Themen insbesondere Folgendes eingebracht: „Beschäftigung von Jugendlichen“, „Psycho-soziale Risiken“ und „[Überarbeitung der] Vereinbarung zu Belästigung, Gewalt und Stress [am Arbeitsplatz]“. Die Arbeitgeberseite hat die Themen „Umweltschutz“ und „[wirtschaftliche] Zuwanderung“ vorgeschlagen.

B. HOSPEEM

Der europäische Arbeitgeberverband für Krankenhäuser und Arbeitgeber im Gesundheitssektor (HOSPEEM) vertritt die Interessen der nationalen Arbeitgeberorganisationen im Krankenhaus- und Gesundheitsbereich auf europäischer Ebene. HOSPEEM ist seit 2006 von der EU-Kommission als Sozialpartner im Sektoralen Sozialen Di-



alog für den Krankenhaus- und Gesundheitsbereich offiziell anerkannt. Die Gewerkschaften werden in diesem Sektoralen Sozialen Dialog durch EPSU (Europäischer Zusammenschluss der Gewerkschaften im Bereich öffentlicher Dienstleistungen) vertreten.

HOSPEEM ist seit seinem Bestehen Mitglied von SGI Europe (siehe die Ausgabe 1/2021 des Europe:KAV vom 13. Januar 2021). Mit dem europäischen Dachverband der Krankenhausesellschaften (HOPE) pflegt HOSPEEM eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Der Sektorale Soziale Dialog für den Krankenhaus- und Gesundheitsbereich ist einer der bedeutendsten sektoralen sozialen Dialoge auf europäischer Ebene. Als anerkannter Sozialpartner ist HOSPEEM bei allen Gesetzesvorhaben der EU-Kommission im Krankenhaus- und Gesundheitsbereich offiziell zu beteiligen. Darüber hinaus ist HOSPEEM auch bei allen öffentlichen Anhörungen der Generaldirektion der EU-Kommission für die Bereiche Gesundheit und Lebensmittelsicherheit (DG SANTE) eingebunden.

Frau Marta Branca ist im Dezember 2021 für die Amtsperiode der Jahre 2022 bis 2024 erneut zur Generalsekretärin von HOSPEEM gewählt worden. Zuvor war Frau Branca bis 2020 Vizegeneralsekretärin von HOSPEEM. Auf nationaler Ebene vertritt Frau Branca die italienische Agentur für die Verhandlungsvertretung der öffentlichen Verwaltungen (ARAN).



© HOSPEEM



© HOSPEEM

Vizegeneralsekretär für die Amtsperiode der Jahre 2022 bis 2024 ist erneut Herr John Delamere (Irland). Herr Delamere ist seit 2018 Mitglied des Lenkungsausschusses von HOSPEEM. Er ist darüber hinaus für die Finanzverwaltung von HOSPEEM verantwortlich.

Seit Juli 2021 hat Frau Sylvie Slangen (Belgien) das Management der Geschäftsstellenangelegenheiten von HOSPEEM übernommen. Frau Slangen ist seit März 2021 Mitglied des Lenkungsausschusses von HOSPEEM. Die Geschäftsstelle von HOSPEEM besteht darüber hinaus aus drei Referent/innen.



Die VKA ist als Gründungsmitglied seit 2006 bei HOSPEEM vertreten. Seit 2020 vertritt der stellvertretende Geschäftsführer der VKA, Herr Sebastian Günther, die VKA bei HOSPEEM.



HOSPEEM konnte bisher insbesondere die folgenden Vereinbarungen erzielen:

- Verhaltenscodex für die etische grenzüberschreitende Rekrutierung und Bindung von Beschäftigten im Krankenhaus- und Gesundheitsbereich (2008);
- Rahmenvereinbarung zur Vermeidung von Verletzungen durch scharfe Gegenstände im Krankenhaus- und Gesundheitssektor (2009);
- Sektorübergreifende Richtlinien zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigungen am Arbeitsplatz durch Dritte (2010);
- Leitlinien und Beispiele für bewährte Verfahren im Umgang mit den Herausforderungen durch eine alternde Belegschaft (2013) und
- Gemeinsame Erklärung zur beruflichen Weiterbildung und zu lebenslangem Lernen für alle Gesundheitsfachkräfte in der EU (2016).

Die Rahmenvereinbarung zur Vermeidung von Verletzungen durch scharfe Gegenstände im Krankenhaus- und Gesundheitssektor ist 2010 von der EU-Kommission in eine Richtlinie, die sog. EU-Nadelstichrichtlinie (2010/32/EU), überführt worden.

Aktuell ist HOSPEEM mit folgenden Schwerpunktthemen befasst:

- Arbeits- und Gesundheitsschutz

HOSPEEM ist insbesondere auch an der Umsetzung des europäischen strategischen Rahmens für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für die Jahre 2021 bis 2027 (siehe zuvor ab Seite 6) beteiligt.

- Arbeitsmarktthemen

In Umsetzung der europäischen Richtlinie zur „Blue-Card“ soll auch eine Plattform eingerichtet werden, durch die Arbeitgeber der EU-Mitgliedstaaten mit Gesundheitsfachkräften außerhalb des europäischen Bereichs in Kontakt treten können.

- Industrielle Beziehungen

In 2021 hat HOSPEEM sein Projekt zur [Stärkung des sozialen Dialogs im Krankenhaus- und Gesundheitsbereich](#) beendet.

- Kontinuierliche berufliche Entwicklung und lebenslanges Lernen (CPD&LLL)

HOSPEEM ist insbesondere an der europäischen Kompetenzagenda und dem Netzwerk zur Formung und Ausbildung des Gesundheitspersonals der Zukunft beteiligt.

Nähere Einzelheiten können der Homepage von HOSPEEM (www.hospeem.org) sowie der Broschüre: [Let's build the future of HOSPITAL CARE](#) entnommen werden.

Impressum:

Kommunaler Arbeitgeberverband Hessen e. V.
Allerheiligentor 2-4
60311 Frankfurt am Main

Telefon: (069) 920047-0
E-Mail: info@kav-hessen.de

Eingetragen im Vereinsregister des Amtsgerichts Frankfurt am Main, VR 4706

Vorstand im Sinne des § 26 BGB:

Stadtrat Stefan Majer, Landrat Dr. Reinhard Kubat,
Verbandsgeschäftsführer Burkhard Albers,
stellvertretender Geschäftsführer Michael Bock

Verantwortlich im Sinne des Medienrechts:

Verbandsgeschäftsführer Burkhard Albers