

Europäische Säule Sozialer Rechte: Anmaßung von Kompetenzen unterlassen, Subsidiaritätsprinzip achten

BDA-Stellungnahme zur öffentlichen Konsultation der EU-Kommission zur Umsetzung der Europäischen Säule Sozialer Rechte

Juni 2020

Die Europäische Säule Sozialer Rechte (ESSR) wurde am 17. November 2017 beim Sozialgipfel in Göteborg durch das Europäische Parlament, den Rat und die Kommission proklamiert. Sie enthält 20 Grundsätze und Rechte, welche Reformen des Arbeitsmarktes und der Sozialsysteme in Europa den Weg ebnen sollen. In ihrer Mitteilung „Ein starkes soziales Europa für einen gerechten Übergang“ vom 14. Januar 2020 hat die Europäische Kommission angekündigt, Anfang 2021 einen Aktionsplan zur Umsetzung der Europäischen Säule Sozialer Rechte vorzulegen. Dem Aktionsplan geht eine Online-Konsultation aller interessierten Akteure voran, welche noch bis zum 30. November 2020 andauert.

Zusammenfassung

Die deutsche Wirtschaft bekennt sich klar zu einer auf fairen Interessenausgleich ausgerichteten Wirtschaftsordnung und damit selbstverständlich auch zur sozialen Dimension des gemeinsamen Binnenmarktes. Sie setzt sich für eine nachhaltige Entwicklung der EU auf Grundlage eines gesunden umweltverträglichen Wirtschaftswachstums, möglichst hohen Beschäftigungsstands und sozialen Ausgleichs ein. Die ESSR ist ein gemeinsames politisches Bekenntnis aller Mitgliedstaaten der EU zu dieser sozialen Dimension, die von den zuständigen Akteuren auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene sowie durch die Sozialpartner für ihren autonomen Regulierungsbereich umgesetzt wird.

Europas Vielfalt ist seine Stärke. Der Weg zu sozialem Fortschritt kann nur auf Grundlage wirtschaftlicher Effizienz und Erfolgs im globalen Wettbewerb gelingen. Wir wollen die Vielfalt robuster Arbeitsmärkte erhalten und Sozialsysteme weiter in den Mitgliedstaaten gestalten. Zu Recht stellt die ESSR ausdrücklich klar, dass mit ihr „keine Ausweitung der in

den Verträgen festgelegten Befugnisse und Aufgaben der Union“ verbunden ist. Damit ist nicht vereinbar, sie als Legitimationsgrundlage für immer umfassendere EU-Gesetzgebung in der Sozialpolitik zu verwenden. Noch weitreichendere und zentralistische EU-Regulierungen mit Eingriffen in klar mitgliedstaatliche Kompetenzen der Sozialpolitik bringen keinen sozialen Fortschritt. Stattdessen schwächen sie vielfach Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und damit die Grundlage der sozialen Kraft der Wirtschaft.

Wie aus ihrer Mitteilung „Ein starkes soziales Europa für einen gerechten Übergang“ vom 14. Januar 2020 hervorgeht, will die EU-Kommission bereits Anfang 2021 einen Aktionsplan zur Umsetzung der ESSR vorlegen. Zur Vorbereitung der Umsetzung hat die EU-Kommission eine öffentliche Konsultationsphase gestartet. Diese würde ihrem Namen allerdings nicht gerecht werden, wenn sie nur der Sammlung von Umsetzungsvorschlägen dient. Genau das ist aber zu befürchten, da die Fragestellung das erwünschte Ergebnis vorwegnimmt. Diese Vorgehensweise der EU-Kommission widerspricht den Zielen der

ESSR selbst. Die EU-Kommission überschreitet Kompetenzen und droht die gut überlegte Balance der Kompetenzaufteilung zwischen Mitgliedstaaten und EU in der Sozialpolitik zu kippen. Die Anmaßung von Kompetenzen für die europäische Ebene, die der EU-Vertrag ausdrücklich nicht vorsieht, bedeutet auch Missachtung des Subsidiaritätsprinzips, das doch die Vielfalt Europas als seine besondere Stärke erhalten und festigen soll.

Mit der geplanten Umsetzung der ESSR werden bei den Bürgern Erwartungen geweckt, die nicht erfüllt werden können. Zum einen hat die EU für viele der 20 Grundprinzipien der ESSR keine Gesetzgebungskompetenz, zum anderen kann die ESSR keine neuen Rechte kreieren. Umsetzungspläne der EU-Kommission, die rechtlich von den Kompetenzen der EU nicht gedeckt sind, konterkarieren das Ziel, das Vertrauen der Bürger in die europäischen Institutionen und den Integrationsprozess zu stärken.

Statt weiterer Gesetzgebung auf EU-Ebene bedarf es eines engeren Austauschs der Kommission mit nationalen Entscheidungsträgern, insbesondere den Parlamenten, Regierungen und Sozialpartnern, in den von der ESSR umfassten Politikbereichen. Die BDA unterstützt daher den Vorschlag von BusinessEurope zur Einrichtung eines dreigliedrigen beratenden Ausschusses zur Verbesserung der Leistung von Arbeitsmärkten und Sozialsystemen durch die Europäische Kommission. Ein solches Gremium könnte auch – ganz im Geist der ESSR als politische Willensbekundung – einen wichtigen Beitrag leisten, indem es insbesondere der Kompetenzverteilung zwischen EU, Mitgliedstaaten und Sozialpartnern Rechnung trägt.

Allgemeine Anmerkungen

1. Konsultation zur Umsetzung der ESSR: Ergebnisoffenheit gewährleisten, engen Austausch der betroffenen Akteure sicherstellen

Die Kommission fordert „alle europäischen, nationalen, regionalen und lokalen Behörden

und Partner“ auf, sich in diesem Rahmen dazu zu äußern, welche weiteren Maßnahmen sie für erforderlich erachten, um die ESSR zu implementieren. Alternativ besteht für die Teilnehmer an der Konsultation auch die Möglichkeit, selbst konkrete Verpflichtungen zur Umsetzung der Säule einzugehen.

Es ist äußerst problematisch, dass die Konsultation nicht ergebnisoffen gestaltet ist, sondern durch die Fragestellung klar die Richtung der Antworten vorgibt. Es wird nicht danach gefragt, ob ein weiteres Festhalten an der ESSR und ein Aktionsplan für ihre Umsetzung überhaupt für sinnvoll erachtet werden. Vielmehr zielt die Konsultation nur darauf ab, Vorschläge zu sammeln, die dies befürworten und nimmt deshalb schon in der Fragestellung das erwünschte Ergebnis der Konsultation vorweg. Nach Auffassung der BDA sollten europäische und nationale Sozialpartner sowie die Regierungen der Mitgliedstaaten in diesem Zusammenhang nicht nur separat konsultiert werden, sondern auch im Rahmen einer gemeinsamen Anhörung. Schließlich betrifft die ESSR die Zuständigkeiten all dieser Akteure. Eine enge Abstimmung mit voller Transparenz ist somit unabdingbar.

2. Direkte Partizipation der nationalen Sozialpartner und Regierungen bei der Umsetzung der ESSR erforderlich

Im Rahmen der Debatte um Sozialpolitik im Geiste der ESSR unterstützt die BDA den Vorschlag von BusinessEurope zur Einrichtung eines dreigliedrigen beratenden Ausschusses zur Verbesserung der Leistung von Arbeitsmärkten und Sozialsystemen durch die Europäische Kommission. Dieser sollte aus je einer Vertretung der Regierung, der Arbeitgeber und der Gewerkschaften pro Mitgliedstaat bestehen. Dadurch würde die direkte Partizipation der nationalen Sozialpartner an politischen Entscheidungsprozessen der EU in von der ESSR abgedeckten Politikfeldern wie der Beschäftigungspolitik und dem Sozialschutz gewährleistet und der Kompetenzverteilung zwischen der EU, den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern in den genannten Bereichen Rechnung getragen. Im Rahmen dieser engeren Einbindung der Sozialpartner in

Überlegungen und Vorhaben auf EU-Ebene sollte auch ihre Einbeziehung in die Überlegungen für einen möglichen Aktionsplan zur Umsetzung der ESSR sichergestellt werden. Darüber hinaus könnte der Ausschuss ein Forum für den regelmäßigen Austausch zu nationalen Politikansätzen bieten und so zum gegenseitigen Lernen beitragen.

3. Soziale Dimension über mehr Wettbewerbsfähigkeit stärken

Die ESSR ist vor dem Hintergrund der Wirtschafts- und Finanzkrise von 2008 entstanden und sollte dazu beitragen, dass Armutsrisiken, u. a. durch Langzeit- und Jugendarbeitslosigkeit in weiten Teilen Europas entgegengewirkt wird. Zudem soll die ESSR dazu beitragen, schnellen Veränderungen in unseren Gesellschaften und der Arbeitswelt gerecht zu werden. Im Zuge der aktuellen Covid-19-Krise soll die ESSR laut EU-Kommission zudem auch als „Kompass beim Wiederaufbau nach der Pandemie“ dienen und eine starke soziale Dimension in Europa sicherstellen – nicht zuletzt indem sie „neue und wirksamere Rechte für Bürgerinnen und Bürger bereitstellt“. Über diese muss aber im Wesentlichen der jeweilige Mitgliedstaat selbst entscheiden und nicht die EU.

Die soziale Dimension Europas wird von der deutschen Wirtschaft unterstützt. Es wäre aber völlig verfehlt, sie auf arbeits- und sozialrechtliche Gesetzgebung zu beschränken. Die EU-Mitgliedstaaten verfügen bereits heute über die weltweit am weitesten entwickelten Sozialsysteme. Die Bevölkerung der EU stellt 7% der Weltbevölkerung dar, sie produziert 20% des globalen BIP, ihr Anteil an den globalen öffentlichen Ausgaben für soziale Sicherung beträgt 40%.

Bereits heute sind in über 60 EU-Richtlinien und EU-Verordnungen soziale Mindeststandards für alle Mitgliedstaaten verpflichtend festgelegt. Dieser bestehende europäische Sozialstandard ist sehr umfangreich und bedarf keiner Aufblähung. Kulturell, historisch gewachsene und berechnete Unterschiede in den Sozialsystemen der einzelnen EU-Mitgliedstaaten müssen respektiert werden. Sie zu missachten oder gar zu negieren wäre

nicht nur rechtlich unzulässig, sondern würde dem Integrationsprozess Akzeptanz und Legitimation nehmen.

Eine weitere Ausweitung sozialpolitischer Regulierungen u. a. in Form der angestrebten europäischen Bestimmungen zu Mindestlöhnen oder einer europäischen Arbeitslosenrückversicherung stellen das Subsidiaritätsprinzip in Frage und sind darüber hinaus auch kein geeigneter Beitrag für eine nachhaltige Sozialpolitik. Vielmehr drohen diese, die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft nachhaltig zu schwächen. Steigende Arbeitskosten, zunehmende bürokratische Pflichten und Fehlanreize zur Umsetzung dringend notwendiger Struktur- und Arbeitsmarktreformen belasten die Standortattraktivität Europas und gefährden damit auch Arbeitsplätze und Wohlstand. Die Ursache für z. T. größer werdende Divergenzen in Europa ist nicht auf eine unzureichende Sozialpolitik bzw. mangelnde soziale Rechte zurückzuführen, sondern liegt in der unzureichenden Implementierung nationaler Strukturreformen, durch die auf den nationalen Arbeitsmärkten vorhandene Schwächen hinreichend angegangen werden könnten. Wirtschaftlicher und sozialer Fortschritt müssen Hand in Hand gehen, denn ein sozial starkes Europa ist nur auf Grundlage wirtschaftlichen Erfolgs finanzierbar und realisierbar.

Die stete Bezugnahme der Kommission auf die ESSR in fast allen Legislativvorschlägen im sozialpolitischen Bereich seit ihrer Proklamation zeigt, dass Subsidiarität nicht beachtet wird, sondern die Kommission die ESSR als Grundlage für ihr sozialpolitisches Arbeitsprogramm versteht.

4. Kompetenzaufteilung zwischen europäischer und nationaler Ebene garantieren

Im Kommissionsverständnis der Säule Sozialer Rechte werden europäische und nationale Kompetenzen unzulässig vermischt und Fragestellungen, für die die Europäische Union keine Kompetenz hat, für die europäische Ebene beansprucht. Beispielsweise verspricht die ESSR in Punkt 14 (Mindesteinkommen) „jeder Person [...] in jedem Lebensabschnitt, das Recht auf angemessene Mindesteinkommensleistung“. Die „Nutzung“

dieser Klausel für einen Rechtsakt auf EU-Ebene ist Ausdruck einer Kompetenzanmaßung. Durch die Säule selbst können keine neuen „Rechte“ kreiert werden noch das Kurationsrecht auf die EU übertragen werden. Darüber hinaus werden Erwartungen erweckt, die nicht erfüllt werden können. Das Ziel der EU, über die Säule das Vertrauen der Bürger in die europäischen Institutionen wieder zu stärken, wird damit konterkariert. Europäische Versprechungen, die – wenn überhaupt – nur auf nationaler Ebene realisiert werden können, schwächen den europäischen Integrationsprozess.

Der Aktionsplan der EU-Kommission muss unbedingt das in den Europäischen Verträgen verankerte Subsidiaritätsprinzip respektieren und diesem gerecht werden. Genau aus diesem Grund wurde auf Betreiben der Mitgliedstaaten der ESSR eine Präambel vorangestellt, welche in Absatz 17 explizit den Respekt der „Vielfalt der nationalen Systeme einschließlich der Rolle der Sozialpartner“ einfordert und in Absatz 19 die Wahrung der nationalen Identitäten der Mitgliedstaaten betont. Zudem wird in Absatz 18 klargestellt, dass die ESSR „keine Ausweitung der in den Verträgen festgelegten Befugnisse und Aufgaben der Union mit sich bringt“.

5. Autonomie der Sozialpartner achten

Selbstverständlich teilen die Sozialpartner die in der Säule genannte Zielsetzung, auf „die nachhaltige Entwicklung Europas auf der Grundlage eines ausgewogenen Wirtschaftswachstums und von Preisstabilität, eine in hohem Maße wettbewerbsfähige soziale Marktwirtschaft, die auf Vollbeschäftigung und sozialen Fortschritt abzielt, und ein hohes Maß an Umweltschutz und Verbesserung der Umweltqualität hinzuwirken“. Sie selbst leisten einen aktiven Beitrag zur Erreichung dieser Zielsetzung, indem sie sich auf betrieblicher, sektoraler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene einbringen. Es ist inakzeptabel, dass die EU-Kommission die Sozialpartner dazu auffordert, „sich zu ihren eigenen konkreten Verpflichtungen im Hinblick auf die Umsetzung der Säule zu bekennen“. Die europäischen Arbeitgeber haben der ESSR

nie zugestimmt und auch Anregungen der Sozialpartner werden nur bedingt in der ESSR reflektiert.

Inhaltliche Bewertung der ESSR

Kapitel I: Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang

1. „Allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen“: Es ist richtig, dass Bildungssysteme stärker auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts und der Gesellschaft ausgerichtet werden müssen. Dabei ist eine qualitativ hochwertige und inklusive Bildung wichtig. Die Forderung eines „generellen Rechts“ legt jedoch einen rechtlichen Anspruch auf Bildungserfolg nahe, der, anders als der Zugang zu Bildungsmaßnahmen nicht garantiert werden kann. Wichtig ist ebenfalls, dass lebenslanges Lernen bzw. der Zugang zu Grundfertigkeiten und Schlüsselkompetenzen ermöglicht werden muss, die an die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts anzupassen sind. Diesbezügliche Vorgaben liegen jedoch nach Art. 6 AEUV in der Zuständigkeit der Mitgliedstaaten.

2. „Gleichstellung der Geschlechter“: Die Idee des Grundprinzips zur Gleichstellung der Geschlechter ist zu unterstützen. Legislative Maßnahmen zu verpflichtender Lohntransparenz, wie dies in der am 5. März 2020 von der EU-Kommission vorgelegten Gleichstellungsstrategie angekündigt wird, sind hingegen nicht zielführend und verkürzt. Frauen und Männer zeigen noch immer ein sehr unterschiedliches Berufswahl- und Erwerbsverhalten, was sich auf Karriere und Einkommen auswirkt. Deshalb ist das Durchschnittsgehalt aller Frauen geringer als das aller Männer. Dieser sog. unbereinigte Entgeltunterschied von 20 % in Deutschland reduziert sich nach Abzug struktureller Ursachen, z. B. Branchenwahl und Arbeitszeit sowie der Berücksichtigung familienbedingter Erwerbsunterbrechungen allerdings auf rd. 6 %. Tatsächlich verfügt Deutschland damit über eine der niedrigsten bereinigten Lohnlücken in Europa. Keinesfalls sollte dieser statistische Wert mit einer Diskriminierung in Unternehmen gleichgesetzt werden. Vielmehr

muss es gelingen, dass sich das Erwerbsverhalten von Frauen und Männern stärker angleicht. Dafür sind insbesondere ein Ausbau einer hochwertigen, bedarfsgerechten und bezahlbaren Ganztagskinderbetreuung und Ganztagschulen sowie eine klischeefreie Berufs- und Studienorientierung für mehr Frauen in technischen Branchen und mehr Männern in sozialen Berufen nötig.

3. „Chancengleichheit“: In Deutschland wird Chancengleichheit bereits verfassungsrechtlich in Art. 3 GG und vielfach einfachgesetzlich (z. B. im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz) geschützt. Zu unterstützen ist ein von der Kommission vorgeschlagener Austausch sowie eine Stärkung des unternehmensorientierten Diversity Managements. Die Unternehmen ergreifen bereits heute vielfältige Maßnahmen, um für Vielfalt zu sensibilisieren und diese nachhaltig zu fördern. Überregulierung behindert jedoch solche freiwilligen Maßnahmen. Die Förderung bislang unterrepräsentierter Gruppen sollte daher allein über die Verbreitung guter Beispiele vorgebracht werden. Nicht zuletzt haben rund 3.400 Unternehmen und Institutionen die Charta der Vielfalt unterzeichnet, das größte und erfolgreichste Netzwerk seiner Art.

4. „Aktive Unterstützung für Beschäftigung“: In Deutschland haben Arbeitslose umfassende Rechte auf Unterstützung bei der Arbeitssuche, Fortbildung und Umschulung. Insbesondere die Frage, in welcher Form und durch welche Institution Beschäftigte Beratung, Unterstützung und Förderung erhalten sollen, müssen die Mitgliedstaaten selbst beantworten. Dies liegt nicht in der Kompetenz der EU. Das Ziel der EU, dass alle Menschen unter 25 Jahren – ob beim Arbeitsamt gemeldet oder nicht – innerhalb von vier Monaten nach Abschluss ihrer Ausbildung oder nachdem sie arbeitslos geworden sind, ein konkretes und qualitativ hochwertiges Angebot erhalten, ist bereits in der aus der Empfehlung des Rates von 2013 hervorgegangenen Jugendgarantie enthalten und somit nicht neu. Ein Rechtsanspruch für Jugendliche auf einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz wird kaum zum Abbau der teilweise hohen Jugendarbeitslosigkeit in der EU beitragen. Er

suggeriert fälschlicherweise, dass nachhaltige Arbeits- und Ausbildungsplätze per Gesetz geschaffen werden können. Der Jugendarbeitslosigkeit kann nur durch nachhaltige Strukturreformen der Arbeitsmärkte und Bildungssysteme entgegengewirkt werden. Gleichzeitig muss die Ausbildung durch Verzahnung von Theorie und Praxis an den Bedarf des Arbeitsmarkts angepasst werden.

Kapitel II: Faire Arbeitsmarktbedingungen

5. „Sichere und anpassungsfähige Beschäftigung“: Mit der geforderten Ausweitung des sachlichen Geltungsbereichs des Gleichbehandlungsgrundsatzes beim Zugang zur gesetzlichen Sozialversicherung greift die EU-Kommission in die Kompetenzen der Mitgliedstaaten ein. Die Zuständigkeit für die Festlegung der Beschäftigungs- und Sozialpolitik liegt jedoch gemäß Art. 4 und 154 AEUV vorrangig bei den Mitgliedstaaten. Die bereits erreichten EU-Mindestnormen zu flexiblen Beschäftigungsformen bieten Schutz, der vom Gemeinschaftsrecht ausgehen kann und darf. Positiv ist, dass die EU den Flexicurity-Ansatz anerkennt, damit Arbeitgeber in der Lage sind, sich an schnell verändernde wirtschaftliche Rahmenbedingungen anzupassen. Eine Unterscheidung in „typische“ und „atypische“ Beschäftigungsverhältnisse mit der Konnotation Gut und Schlecht ist eine gefährliche Fehlorientierung. Sämtliche Formen flexibler Beschäftigungsformen sind für einen funktionierenden Arbeitsmarkt unerlässlich. Zu Unrecht werden flexiblere Arbeitsformen als schlecht und prekär diffamiert. Das größte Armutsrisiko ist die Arbeitslosigkeit, nicht aber flexible Beschäftigungsformen wie befristete Arbeitsverhältnisse, Teilzeit und Zeitarbeit. Sie verhindern vielmehr durch erleichterten (Wieder-) Einstieg Arbeitslosigkeit. Und oftmals unterstützen solche Arbeitsformen ganz im Interesse von Beschäftigten die bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf.

In Deutschland dürfen laut §§ 4, 5 Teilzeit- und Befristungsgesetz, mit dem die entsprechenden EU-Richtlinien umgesetzt wurden, Arbeitnehmer nicht wegen der Inanspruch-

nahme ihrer im Teilzeit- und Befristungsgesetz niedergelegten Rechte benachteiligt werden. Das in Punkt 5 der Säule eingeforderte „Recht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf faire und gleiche Behandlung im Hinblick auf Arbeitsbedingungen sowie den Zugang zu sozialem Schutz und Fortbildung ungeachtet der Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses“ ist in Deutschland somit ohnehin gegeben. Dass der Übergang zu unbefristeter Beschäftigung gefördert werden soll, ist richtig. Dennoch sind flexible Beschäftigungsformen notwendig, um bspw. familienbedingte Arbeitsausfälle (befristete Elternzeit) aufzufangen.

Insbesondere im Hinblick auf Beschäftigungen in Teilzeit bleibt unerwähnt, dass viele Arbeitnehmer sich ganz bewusst für eine flexible Beschäftigungsform, beispielsweise aus Gründen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, entscheiden. Unterstrichen werden muss gerade im Hinblick auf bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, dass der Anteil derjenigen Beschäftigten, die freiwillig einer Teilzeit- statt einer Vollzeittätigkeit nachgehen, in Deutschland von 77 % im Jahr 2008 auf zuletzt rund 90 % gestiegen ist (Statistisches Bundesamt, 2020). Mindeststandards für alle Beschäftigungsverhältnisse verkennen diese Entwicklung und dienen nicht den wirklichen Wünschen und Interessen der Beschäftigten.

6. „Löhne und Gehälter“: Die Tarifautonomie in Deutschland ist in Art. 9 III GG verfassungsrechtlich verankert und durch das Tarifvertragsgesetz ausgestaltet. Für die Stabilität der Sozialen Marktwirtschaft ist die autonome Vereinbarung der Tariflöhne essenziell. Die EU erkennt richtigerweise die Bedeutung der Tarifautonomie und die Rolle der Tarifpartner bei der Entgeltfindung an. Nichtsdestotrotz werden mit dem Versprechen einer angemessenen Mindesteinkommensleistung (s. 14. „Mindesteinkommen“) Erwartungen geweckt, die nicht eingehalten werden können. Ihr sind nach Art. 153 Abs. V AEUV Kompetenzen im Bereich des Arbeitsentgelts ausdrücklich verwehrt. In diesem Kontext ist die aktuelle Initiative der EU-Kommission, eine europäische Regulierung für Mindestlöhne einzuführen, inakzeptabel.

7. „Informationen über Beschäftigungsbedingungen und Kündigungsschutz“: Arbeitnehmerrechte und Kündigungsschutz sind in Deutschland insbesondere im Kündigungsschutzrecht umfassend geregelt und entsprechen Wortlaut und Geist der ESSR und gehen sogar noch darüber hinaus. Weitere europäische Initiativen sind nicht zielführend und unterliegen gemäß den Art. 4 und 153 AEUV in erster Linie der Kompetenz der Mitgliedstaaten. Der EU steht lediglich eine ergänzende und unterstützende Funktion zu.

8. „Sozialer Dialog und Einbeziehung der Beschäftigten“: Es ist erfreulich, dass in der Säule ein zusätzliches Prinzip zur Förderung des Kapazitätsaufbaus der Sozialpartner aufgenommen und damit die Wichtigkeit des Art. 152 AEUV unterstrichen wurde. Richtig ist auch, dass diese Anstrengungen von den öffentlichen Institutionen „unter Achtung der Autonomie der Sozialpartner“ unterstützt werden sollen. Allerdings liegt der Fokus der ersten beiden Grundprinzipien zu stark auf der Kapazität der Sozialpartner Kollektivverträge abzuschließen und reflektiert nicht ausreichend den Trend in vielen industriellen Beziehungen hin zu einer stärkeren Dezentralisierung. Jedoch muss auch in Zukunft stärker darauf geachtet werden, dass die Rolle der Sozialpartner über eine Anhörung hinausgeht. In vielen EU-Mitgliedstaaten entwerfen und implementieren Sozialpartner eigenständig beschäftigungs- und sozialpolitische Maßnahmen.

9. „Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben“: Anspruch auf bezahlte Auszeit haben in Deutschland nach § 1 des Beurlaubungsgesetzes Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Teilzeit wie Vollzeit und Beschäftigte in Befristung wie in Festanstellung gleichermaßen. Ein Recht auf bezahlte Elternzeit wurde in § 2 des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit verankert. § 1 des Arbeitszeitgesetzes begrüßt ausdrücklich flexible Arbeitszeitregelungen. Deutschland bietet zudem bereits mit Mutterschutz, sowie weiteren Ansprüchen wie dem Anspruch auf Pflegezeit, Familienpflegezeit oder Sterbebegleitung, vielfältige Instrumente zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bereits die Richtlinie

der EU 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stellt infolge der hohen nationalen Regelungsdichte lediglich einen geringen Mehrwert dar. Weitere EU-Regelungen sind daher nicht nötig. Vielmehr sollten die tradierten Rollen- und Familienbilder aufgebrochen und eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit vorangetrieben werden.

10. „Gesundes, sicheres und geeignetes Arbeitsumfeld und Datenschutz“: Es ist sehr zu begrüßen, dass die EU von tendenziösen Aussagen zu „weniger stabilen Beschäftigungsverhältnissen“ und damit einhergehenden Herausforderungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz Abstand genommen hat. Die Forderung eines hohen Gesundheitsschutz- und Sicherheitsniveau bei der Arbeit ist grundsätzlich nach den §§ 1 und 3 des Arbeitsschutzgesetzes nachvollziehbar und in Deutschland gewährleistet. Eine lange Teilnahme am Arbeitsmarkt ist angesichts des demografischen Wandels zu befürworten. Unklar ist noch immer, was mit einem „Recht auf ein Arbeitsumfeld, das den beruflichen Bedürfnissen entspricht“, gemeint ist.

Kapitel III: Sozialschutz und soziale Inklusion

11. „Betreuung und Unterstützung von Kindern“: Die Aussagen, dass der Zugang zu hochwertiger und erschwinglicher Kinderbetreuung gewährleistet werden muss, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Eltern herzustellen, ist zu begrüßen und richtig. Es ist zu ergänzen, dass diese Betreuung auch bedarfsgerecht sein muss. Für eine umfangreiche Erwerbstätigkeit, insbesondere für Alleinerziehende oder Arbeitssuchende, ist eine Betreuung außerhalb bisher üblicher Zeiten essenziell.

12. „Sozialschutz“: Die EU überschreitet schlichtweg ihre Kompetenzen, wenn sie ein „Recht“ auf „Ersatzeinkommen zur Erhaltung des Lebensstandards“ für alle Arbeitnehmer und ggf. auch Selbständige einführen sowie den Zugang zum Sozialschutz auf Selbständige erweitern will. Mit der am 5. Dezember 2019 in Kraft getretenen Ratsempfehlung

zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbständige wurde zwar von einer rechtsverbindlichen Richtlinie abgesehen, nichtsdestotrotz sieht diese Empfehlung einen strikten Überwachungsrahmen für die Umsetzung vor. Die BDA weist ausdrücklich darauf hin, dass diese Empfehlung nicht als Einfallstor für weitere Initiativen in diesem Bereich genutzt werden darf. Die Kompetenz der Mitgliedstaaten in der europäischen Sozialpolitik ist klar in Art. 4, 151 und 153 AEUV geregelt und muss beachtet werden. Die Mitgliedstaaten haben sehr unterschiedliche Sozialsysteme und können am besten beurteilen, nach welchem System Schutz gewährt wird und ob dieser ausreichend ist.

13. „Leistungen bei Arbeitslosigkeit“: Zu Recht wird in der Präambel der ESSR betont, dass jeder Mitgliedstaat die Befugnis behält, die Grundprinzipien seines Systems der sozialen Sicherheit festzulegen. Hierbei muss es auch bleiben. Es darf nicht durch die Hintertür über die Grundprinzipien bzw. damit verbundene Umsetzungsmaßnahmen in diese Befugnis eingegriffen werden. Außerdem entsprechen in Deutschland die Leistungen bei Arbeitslosigkeit bereits jetzt den in der ESSR genannten Prinzipien.

14. „Mindesteinkommen“: Die Aussage, dass nur „denjenigen, die nicht über ausreichende Mittel [...] verfügen, ein Mindesteinkommen in geeigneter Höhe“ gewährt werden sollte, ist zu begrüßen, da damit der Forderung nach einem bedingungslosen Grundeinkommen eine Absage erteilt wird. Auch ist es richtig, dass die Gewährleistung eines Mindesteinkommens mit Anreizen „zur (Wieder-) Eingliederung in den Arbeitsmarkt“ geknüpft wird. Sehr kritisch ist allerdings die Aussage zu sehen, dass mit der Säule für „jede Person [...] das Recht auf angemessene Mindesteinkommensleistungen“ festgesetzt wird. Weder wird dafür in den Verträgen eine Zuständigkeit der EU begründet noch statuiert eine Empfehlung ein Recht. Richtig ist, dass Arbeitsanreize gesetzt werden und Leistungsempfänger nicht im Transferleistungsbezug gefangen bleiben dürfen. Eine Verpflichtung zur Absicherung über das Existenzminimum hinaus ist abzulehnen. Dies gilt insbesondere

auch für die aktuelle Initiative der EU-Kommission zu Mindestlöhnen. Diese widerspricht dem Subsidiaritätsgrundsatz und würde zudem keine Verbesserung der wirtschaftlichen Bedingungen sowie der damit verbundenen Leistungsfähigkeit der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik in den Mitgliedstaaten bewirken. Nicht zuletzt würde damit der Zugang zum Arbeitsmarkt für Langzeitarbeitslose, Geringqualifizierte und Menschen mit Vermittlungshindernissen erschwert.

15. „Alterseinkünfte und Ruhegehälter“: Arbeitnehmer und Arbeitgeber brauchen bezüglich des gesetzlichen Ruhestandsalters Verlässlichkeit und Planbarkeit. Um angemessene Einkommen im Alter zu sichern, hat der deutsche Gesetzgeber u. a. ein eigenständiges Sicherungsnetz für die gesamte Wohnbevölkerung geschaffen. Die Leistungen der „Grundsicherung im Alter“ werden bei Bedürftigkeit geleistet und durch Steuern finanziert. In Deutschland werden zudem schon seit langem Beschäftigungsunterbrechungen wegen Kindererziehung und Pflege ausreichend rentenrechtlich anerkannt.

16. „Gesundheitsversorgung“: Das Ziel einer rechtzeitigen, hochwertigen und bezahlbaren Gesundheitsvorsorge und Heilbehandlung ist wünschenswert. Damit diese aber nicht nur für den Einzelnen sondern auch für die Beitragszahler insgesamt dauerhaft finanzierbar bleiben, müssen die Leistungen der Krankenversicherung auf eine Basissicherung konzentriert werden, die die medizinisch notwendige Versorgung sichert und primär solche Leistungen absichert, die den Einzelnen finanziell überfordern würden. Richtig ist der Hinweis, dass die Mitgliedstaaten mit Verweis auf Art. 6 AEUV für die Definition ihrer Gesundheitspolitik sowie für die Organisation und Bereitstellung von Gesundheitsdiensten und ärztlicher Behandlung zuständig sind.

17. „Inklusion von Menschen mit Behinderungen“: In Deutschland ist eine Sicherung des Existenzminimums von Menschen mit und ohne Behinderung selbstverständlich. Zudem gibt es Unterstützung und Beihilfen

vom Bund, von den Ländern und von den Sozialversicherungsträgern für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Auch bestehen Möglichkeiten, den Arbeitsplatz und das Arbeitsumfeld individuell anzupassen. Zuständig für rechtliche Maßnahmen zur Verbesserung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen sind im Wesentlichen die Mitgliedstaaten. Die EU-Richtlinie 2019/882 über die Barrierefreiheitsanforderungen ist aufgrund neuer vergaberechtlicher Regelungen kritisch zu bewerten.

18. „Langzeitpflege“: Der allgemeine Anspruch auf bezahlbare und hochwertige Langzeitpflege muss unbedingt auch den Aspekt der nachhaltigen Finanzierung insbesondere auch im Sinne der Generationengerechtigkeit berücksichtigen. Beispielsweise dürfen in Deutschland im Interesse der langfristigen Finanzierbarkeit der Pflegeversicherung zukünftig nicht mehr alle Kostensteigerungen nur durch steigende Beitragssätze finanziert werden, da die Belastung jüngerer Generationen mit Abgaben sonst nicht mehr verantwortbar wäre. Die Pflegebedürftigen und ihre Angehörigen sollten selbst entscheiden, welche Versorgungsform (Angehörige/ambulant/stationär) den jeweiligen Anforderungen am besten gerecht wird.

19. „Wohnraum und Hilfe für Wohnungslose“: Für ausreichend bezahlbaren Wohnraum ist in erster Linie, insbesondere auch in Deutschland, eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für den Wohnungsbau notwendig. Hierfür bedarf es zügiger Planungs- und Genehmigungsverfahren.

20. „Zugang zu essenziellen Dienstleistungen“: Das hohe Niveau an öffentlicher Infrastruktur in Europa, sei es der Zugang zu Bildung, die Verkehrsinfrastruktur, Energie, Post oder digitale Kommunikation, gilt als ein entscheidender Wettbewerbsvorteil der EU gegenüber anderen Wirtschaftsräumen. Die europäische Politik sieht sich deshalb zu Recht in der Verantwortung, diese essenziellen Dienstleistungen mit den Mitgliedstaaten für den gesamten Binnenmarkt auszubauen und somit das Gemeinwohl in der EU zu sichern.



Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Europäische Union und Internationale Sozialpolitik

T +49 30 2033-1900

europa@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.