

Soziale Dimension Europas

Grundsätzliches

Das europäische Sozialmodell ist im Globalvergleich bereits durch massive Umverteilung, dichte Gesetzgebung und hohe Sozialausgaben geprägt. Zusätzlich hat das EU-Recht etwa im Arbeitnehmerschutz, in der Arbeitszeit und der Gleichbehandlung die soziale Lage der EU-BürgerInnen verbessert.

Doch fehlt das Bewusstsein bei BürgerInnen, PolitikerInnen und Medien, dass die EU und ihre Mitglieder im Vergleich mit den USA, Japan oder der Schweiz bereits sehr sozial sind: die europäischen 7% der Weltbevölkerung erwirtschaften 23% des globalen Bruttosozialprodukts, aber finanzieren ca. 50% der weltweiten Sozialausgaben. Bekanntlich wird Negatives gern Brüssel zugeschrieben, Positives gern national „verkauft“. Es ist dieses „Kommunikationsdefizit“, das zu EU-Verdrossenheit führt, nicht mangelnde europäische Sozialgesetzgebung.

Die EU sollte nur Materien regeln, die einen klaren europäischen Mehrwert bringen, etwa den Binnenmarkt, die vier Grundfreiheiten und fairen Wettbewerb fördern, und Standards in ausgewählten Bereichen wie im Arbeitnehmerschutz schaffen, die für alle Mitgliedstaaten gelten müssen.

Soziale Herausforderungen, wie die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und die Nachhaltigkeit der Systeme der sozialen Sicherheit, müssen nicht in allen Mitgliedstaaten auf dieselbe Weise gemeistert werden. Im Wege des europäischen Semesters können unterschiedliche Zielsetzungen innerhalb und außerhalb der WWU verfolgt werden.

Reflexionspapier zur sozialen Dimension

Aufbauend auf der Logik des Weißbuchs zur Zukunft Europa sieht das Reflexionspapier zur sozialen Dimension drei Handlungsansätze vor:

- Begrenzung der „sozialen Dimension“ auf den freien Personenverkehr
- Intensivere Zusammenarbeit der „Willigen“ im sozialen Bereich
- Gemeinsame Vertiefung der sozialen Dimension mit allen 27 Mitgliedstaaten

Es fällt auf, dass das Reflexionspapier die Option 4 des Weißbuchs über die Zukunft Europas - „weniger aber effizienter“ - nicht erwähnt. Aus Sicht der WKÖ wäre jedoch eine Mischung zwischen intensiverer, aber nicht legislativer Zusammenarbeit der „Willigen“ und einem effizienteren Tätigwerden der Union im Bereich der Sozial- und Beschäftigungspolitik am sinnvollsten.

Wir sind der Ansicht, dass die vier Grundfreiheiten als Pfeiler der Europäischen Union nicht angetastet werden dürfen. Jede Einschränkung - mit Ausnahme der schon bestehenden - wäre ein Rückschritt in der Integration und daher nicht akzeptabel.

Gleichzeitig zeigt sich jedoch, dass sich auf Grund mangelnder Konvergenz zwischen insbesondere alten und neuen Mitgliedstaaten Konfliktlinien auftun, die einige Mitgliedstaaten wesentlich stärker belasten als andere - Stichwort Entsende-RL. Hier bedarf es nicht nur europäischer Lösungen, sondern insbesondere deren Durchsetzung, wie die verstärkte Zusammenarbeit zwischen den Behörden der Mitgliedstaaten und der effektiven Durchsetzung von Strafbescheiden.

Arbeitsrecht und Sozialpolitik sind wesentliche Wettbewerbsfaktoren: diese Politikfelder auf europäischer Ebene gar nicht oder mit unterschiedlichen Geschwindigkeiten zu regulieren führt schnell zu kompetitiven Vorteilen von Mitgliedstaaten, die den bestehenden sozialen Acquis sofort deregulieren oder sich einer Koalition der Willigen nicht anschließen würden. Für legislative Maßnahmen muss es daher bei einer Geltung im gesamten Gebiet der EU bleiben.

Die Rechtssetzung im Bereich Sozialpolitik erfolgt in der Regel durch Richtlinien und trägt dem Umstand, dass der sozialpolitische Besitzstand in den Mitgliedstaaten unterschiedlich entwickelt ist, durch die Festlegung von Mindestvorschriften Rechnung. Die Richtlinien erlauben den Mitgliedstaaten zwar für Arbeitnehmer günstigere und daher höhere Standards zu setzen, verbieten aber gleichzeitig, dass bei der Umsetzung von Richtlinien bereits bestehende höhere Standards auf das Niveau der Richtlinie gesenkt werden. Im Zuge der Erweiterung 2004 haben sich die internen Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten weiter vergrößert.

Seitens der Unternehmen besteht immer weniger Bereitschaft, ständig höhere Standards zu akzeptieren, wenn nicht im Gegenzug das Niveau anderer Bestimmungen abgesenkt werden darf.

Anders der Bereich Migration und Asyl: hier ist eine bessere Zusammenarbeit unumgänglich. Die Asylkrise hat deutlich gezeigt, dass Lösungen gemeinsam gefunden werden müssen. Nötig sind: ein gemeinsames europäisches Asylsystem mit einem wirksamen Schutz der Außengrenzen, einer angemessenen Registrierung in den sogenannten Hotspots, einer schnellen Bearbeitung von Asylanträgen und - falls kein internationaler Schutzstatus im Falle einer Ablehnung des Asylantrags zuerkannt wird - einer Rückführung in den Herkunftsstaat bzw. in einen Drittstaat, mit dem ein Rückübernahmeabkommen geschlossen wurde. Dieser Politikbereich bedarf eher eines „mehr und effizienter“, jedenfalls aber einer wirksamen Durchsetzung der gefassten Beschlüsse.

Das Europa der verschiedenen Geschwindigkeiten ist mit WWU und Schengen längst Realität - auf Grund der WWU ist es auch notwendig, manche Standards im Bereich der Sozialpolitik (zB Nachhaltigkeit der Systeme der sozialen Sicherheit, Funktionieren der Arbeitsmärkte) anzunähern. Dies muss jedoch nicht im legislativen Weg geschehen, sondern kann durch die Festlegung gemeinsamer Ziele und deren periodische Überprüfung anhand von Berichten und gemeinsam festgelegten Indikatoren erreicht werden, wie dies bereits im Rahmen des europäischen Semesters erfolgt. Leider werden die länderspezifischen Empfehlungen nicht wirklich ernst genommen, sondern es wird stattdessen versucht, in bilateralen Verhandlungen das Wording in eine Richtung zu bringen, die die Reformaufgabenliste der Mitgliedstaaten reduziert. In diesem Sinne wäre es wichtig, sich vor allem auf die Durchsetzung der beschlossenen Maßnahmen zu konzentrieren.

Nach der Agenda „Better Regulation“ konzentriert sich die Kommission bei neuen Rechtsvorschriften auf die Dinge, die tatsächlich auf EU-Ebene angegangen werden müssen. Im Bereich der Lebensmittel werden jedoch unter dem Titel des Gesundheitsschutzes sehr detaillierte Vorschriften zB zur Begrenzung des Acrylamidgehalts erlassen, die die Wahl der Kartoffelsorte sowie deren Lagerungstemperatur beinhalten, oder die Verpflichtung, Farbtafeln mit dem Bräunungsgrad von Pommes frites in der Küche aufzuhängen.

Hier wäre ein „weniger“ an Regelung definitiv „mehr“, da die Eigenverantwortung der Unternehmer einer der wesentlichen Grundsätze des Europäischen Lebensmittelrechtes ist und von diesen auch wahrgenommen wird.

Europäische Säule sozialer Rechte

Zeitgleich mit dem Reflexionspapier zur sozialen Dimension wurde auch ein Entwurf für eine europäische Säule sozialer Rechte (EPSR) vorgestellt. Diese enthält eine Reihe von Rechten und Grundsätzen, mit deren Hilfe faire und gut funktionierende Arbeitsmärkte und Sozialsysteme unterstützt werden. Sie soll als Kompass für einen erneuerten Konvergenzprozess in Richtung besserer Arbeits- und Lebensbedingungen in den teilnehmenden Mitgliedstaaten dienen, durch ein „Scoreboard“ überwacht, und als gemeinsame Proklamation von Rat, Europäischem Parlament und Europäischer Kommission angenommen werden.

Die Europäische Säule sozialer Rechte wirft grundsätzliche Fragen auf, die insbesondere die Rechtsnatur und Folgewirkungen dieser „institutionellen Proklamation“ betreffen: Einerseits wird in der EPSR ausdrücklich festgehalten, dass es sich um Grundsätze handelt, die im Rahmen eines Scoreboards überwacht werden sollen, andererseits sind manche dieser Prinzipien als Rechte ausformuliert. Auch wenn eine direkte Durchsetzbarkeit seitens der EK ausgeschlossen ist, könnten sich daraus indirekte und unvorhersehbare Rechtsfolgen ergeben: Da mit der EPSR ausdrücklich keine Kompetenzverschiebung vorgenommen werden soll, könnte das in die Richtung interpretiert werden, dass die Mitgliedstaaten bereits bestehende Umsetzungsmaßnahmen zu einzelnen Richtlinien extensiv zugunsten der Arbeitnehmer ändern müssen. Außerdem wird eine interinstitutionelle Proklamation zumindest als Interpretationshilfe für den EuGH dienen, womit es für den nationalen Gesetzgeber zunehmend schwierig wird, im Voraus abzuschätzen, ob er richtig umgesetzt hat.

Gleichzeitig ist die Form von Grundsätzen und nicht direkt durchsetzbaren Rechten, die mit Hilfe eines Scoreboards überwacht werden, geeignet, nicht nur auf die Eurozone, sondern auf die gesamte EU Anwendung zu finden - was aus unserer Sicht grundsätzlich zu befürworten wäre.

Aus unserer Sicht fehlt in der Präambel der Hinweis, dass Europa bereits sehr sozial ist: immerhin erwirtschaften die europäischen 7% der Weltbevölkerung 23% des globalen Bruttosozialprodukts, aber finanzieren ca. 50% der weltweiten Sozialausgaben. Außerdem hat die EU einen großen Bestand an sozialem Acquis, der einerseits dem Schutz der Arbeitnehmer dient, aber auch für gleiche Wettbewerbsbedingungen innerhalb der EU sorgt. Rechtliche Standards nur für die Eurozone zu schaffen, würde Ungleichheit zugunsten der Unternehmen außerhalb der Eurozone nach sich ziehen.

Zu den Prinzipien im Einzelnen:

Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang

Ad 1. „Allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen

Jede Person hat das Recht auf allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen von hoher Qualität und in inklusiver Form, damit sie Kompetenzen bewahren und erwerben kann, die es ihr ermöglichen, vollständig am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und Übergänge auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu bewältigen.“

Aus unserer Sicht geht es beim Erwerb von Bildung und Fertigkeiten weniger um Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, sondern vielmehr um Teilnahme am Arbeitsmarkt. Es fehlt daher der Hinweis, dass Aus- und Weiterbildungssysteme Kompetenzen und Fertigkeiten vermitteln sollen, die von unmittelbarer Relevanz für den Arbeitsmarkt sind. Besser wäre folgende Formulierung:

„Jede Person hat das Recht auf allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen von hoher Qualität und in inklusiver Form, damit sie arbeitsmarktrelevante Kompetenzen bewahren und erwerben kann, die es ihr eine ermöglichen, vollständige

Teilhabe am Arbeitsmarkt und am gesellschaftlichen Leben ermöglichen teilzuhaben und Übergänge auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu bewältigen“

Ad 4. Aktive Unterstützung für Beschäftigung

„a. Jede Person hat das Recht auf frühzeitige und bedarfsgerechte Unterstützung zur Verbesserung der Beschäftigungs- oder Selbstständigkeitsaussichten. Dazu gehört das Recht auf Unterstützung bei der Arbeitssuche, bei Fortbildung und Umschulung. Jede Person hat das Recht, Ansprüche auf sozialen Schutz und Fortbildung bei beruflichen Übergängen zu übertragen.

b. Junge Menschen haben das Recht auf eine Weiterbildungsmaßnahme, einen Ausbildungsplatz, einen Praktikumsplatz oder ein qualitativ hochwertiges Beschäftigungsangebot von gutem Ansehen innerhalb von vier Monaten, nachdem sie arbeitslos geworden sind oder ihre Ausbildung abgeschlossen haben.

c. Arbeitslose haben das Recht auf individuelle, fortlaufende und konsequente Unterstützung. Langzeitarbeitslose haben spätestens nach 18-monatiger Arbeitslosigkeit das Recht auf eine umfassende individuelle Bestandsaufnahme.“

Wir begrüßen den Grundsatz 4, mit dem bereits bestehende Empfehlungen des Rates wiederholt werden. Wir sind jedoch der Ansicht, dass die individuelle Unterstützung von Langzeitarbeitslosen wesentlich früher als die vorgeschlagenen 18 Monate einsetzen sollte.

Kapitel II: Faire Arbeitsbedingungen

Ad 5. Sichere und anpassungsfähige Beschäftigung

„a. Ungeachtet der Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht auf faire und gleiche Behandlung im Hinblick auf Arbeitsbedingungen sowie den Zugang zu sozialem Schutz und Fortbildung. Der Übergang in eine unbefristete Beschäftigungsform wird gefördert.

b. Im Einklang mit der Gesetzgebung und Kollektiv- bzw. Tarifverträgen wird die notwendige Flexibilität für Arbeitgeber gewährleistet, damit sie sich schnell an sich verändernde wirtschaftliche Rahmenbedingungen anpassen können.

c. Innovative Arbeitsformen, die gute Arbeitsbedingungen sicherstellen, werden gefördert. Unternehmertum und Selbstständigkeit werden unterstützt. Die berufliche Mobilität wird erleichtert.

d. Beschäftigungsverhältnisse, die zu prekären Arbeitsbedingungen führen, werden unterbunden, unter anderem durch das Verbot des Missbrauchs atypischer Verträge. Probezeiten sollten eine angemessene Dauer nicht überschreiten.“

Gleichzeitig mit der Säule hat die EK auch eine Sozialpartnerkonsultation über die Nachweis-RL eingeleitet, in der nicht nur nach erweiterten Informationsrechten gefragt wird sondern auch nach der Sinnhaftigkeit einer gemeinschaftlichen Definition des Arbeitnehmerbegriffs gefragt wird. Aus unserer Sicht sollte es weiterhin den Mitgliedstaaten überlassen bleiben, ihren Arbeitnehmerbegriff anzuwenden, allerdings könnte die vom EuGH entwickelte Definition („Ein Arbeitnehmer erbringt während einer bestimmten Zeit Leistungen für einen anderen nach dessen Weisung und erhält als Gegenleistung eine Vergütung“) in die RL aufgenommen werden, um im Einzelfall einen Anhaltspunkt dafür zu bieten, was unter einem Arbeitnehmer zu verstehen ist.

Wir begrüßen die explizite Erwähnung von Selbstständigkeit und Unternehmertum, im Zusammenhang mit innovativen Arbeitsformen. Ebenso begrüßen wir die Anerkennung, dass Arbeitgeber Flexibilität bei der Anpassung an neue Gegebenheiten brauchen. Kritisch sehen wir hingegen die Ausformulierung dieses Grundsatzes als „Recht“ der

Arbeitnehmer, wird damit doch der Anschein der direkten Durchsetzbarkeit erweckt. Missbrauch wird selbstverständlich abgelehnt, allerdings fürchten wir, dass die Formulierung in lit. d) sehr viel Spielraum lässt, womit die Gefahr besteht, dass innovative Arbeitsformen sehr schnell verboten werden.

In Bezug auf Arbeitskräfteüberlassung möchten wir für Österreich darauf hinweisen, dass diese auf Grund der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Situation nicht dem Bereich „prekärer“ Arbeitsverhältnisse zugeordnet werden kann: so verdienen zB Reinigungskräfte auf Grund des KV's deutlich über dem KV, der für die Stamarbeitnehmer anzuwenden ist.

Ad 6. Löhne und Gehälter

„a. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht auf eine gerechte Entlohnung, die ihnen einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht.

b. Es werden angemessene Mindestlöhne gewährleistet, die vor dem Hintergrund der nationalen wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Familien gerecht werden; dabei werden der Zugang zu Beschäftigung und die Motivation, sich Arbeit zu suchen, gewahrt. Armut trotz Erwerbstätigkeit ist zu verhindern.

c. Alle Löhne und Gehälter werden gemäß den nationalen Verfahren und unter Wahrung der Tarifautonomie auf transparente und verlässliche Weise festgelegt.“

Wir begrüßen die ausdrückliche Erwähnung und Gewährleistung der Tarifautonomie der Sozialpartner. Auch hier besteht allerdings der prinzipielle Widerspruch, dass die Säule Rechte festschreibt, die zum Teil schon in anderen Rechtsakten der EU oder anderen internationalen Rechtsakten festgehalten sind. Besser wäre es, dies als Prinzip zu formulieren, wie auch in der Konsultation zur Säule geschehen.

Ad 7. Informationen über Beschäftigungsbedingungen und Kündigungsschutz

„a. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht, am Beginn ihrer Beschäftigung schriftlich über ihre Rechte und Pflichten informiert zu werden, die sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergeben, auch in der Probezeit.

b. Bei jeder Kündigung haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht, zuvor die Gründe zu erfahren, und das Recht auf eine angemessene Kündigungsfrist. Sie haben das Recht auf Zugang zu wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung und bei einer ungerechtfertigten Kündigung Anspruch auf Rechtsbehelfe einschließlich einer angemessenen Entschädigung.“

Kündigungen sind in Ö nicht begründungspflichtig; eine Erschwerung von Beendigungen ist arbeitsmarktpolitisch kontraproduktiv und wird von uns abgelehnt. Der in Ö bestehende Kündigungsschutz inklusive Abfertigung ist ausreichend und der österreichische Arbeitsmarkt auch entsprechend flexibel (im Schnitt werden 1/3 der Arbeitsverhältnisse in Österreich jährlich neu begründet).

Darüber hinaus soll der Kündigung eine „angemessene Kündigungsfrist“ vorausgehen. Nach der österreichischen Rechtslage ist derzeit bei Arbeitern auch eine entfristete Kündigung zulässig wovon in Arbeiterkollektivverträgen mit der Zustimmung des ÖGB auch Gebrauch gemacht wird (z.B. § 4 Abs. 4 des Rahmenkollektivvertrages der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger für das erste Arbeitsjahr). Damit kann der Arbeiter den Arbeitsplatz spontan verlassen, ohne dass ihm für dieses Verhalten unberechtigter vorzeitiger Austritt vorgeworfen werden kann. Die Zustimmung des ÖGB zu solchen Regelungen beruht daher auf wohlüberlegten Gründen. Ein Änderungsbedarf ist nicht erkennbar.

8. Sozialer Dialog und Einbeziehung der Beschäftigten

- a. Die Sozialpartner werden bei der Konzeption und Umsetzung der Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik gemäß den nationalen Verfahren angehört. Sie werden darin bestärkt, Kollektivverträge über sie betreffende Fragen auszuhandeln und zu schließen, und zwar unter Wahrung ihrer Autonomie und des Rechts auf Kollektivmaßnahmen. Wenn angebracht, werden Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf Unionsebene und auf Ebene der Mitgliedstaaten umgesetzt.*
- b. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder ihre Vertretungen haben das Recht auf rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung in für sie relevanten Fragen, insbesondere beim Übergang, der Umstrukturierung und der Fusion von Unternehmen und bei Massenentlassungen.*
- c. Die Unterstützung für bessere Fähigkeiten der Sozialpartner wird gefördert, um den sozialen Dialog voranzubringen.*

Diese Bestimmung ist ein gutes Beispiel, an dem sich die Frage nach der Rechtsnatur der Säule und dem Zusammenhang zwischen dem Art 8 b und dem geltenden Acquis aufdrängt: die EK geht in ihrem Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen davon aus, dass die Bestimmung der Säule weitergehend ist, als der Acquis. Bedeutet dies, dass die Mitgliedstaaten die Umsetzung der RL Umstrukturierung und aller Informations- und Konsultationsbestimmungen extensiv zugunsten der Arbeitnehmer ändern müssen? Ist Art. 8 b) als „Interpretationshilfe“ für zukünftige Entscheidungen des EuGH gedacht? Sollte erstere Vermutung zutreffen, und die Säule unverändert in Form einer interinstitutionellen Proklamation angenommen werden, würde das das Ende der Gemeinschaftsmethode bedeuten. Aus Gründen der Rechtssicherheit und Transparenz sollte auf solche Eingriffe in den Acquis verzichtet werden.

Ad 9. Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

„Eltern und Menschen mit Betreuungs- oder Pflegepflichten haben das Recht auf angemessene Freistellungs- und flexible Arbeitszeitregelungen sowie Zugang zu Betreuungs- und Pflegediensten. Frauen und Männer haben gleichermaßen Zugang zu Sonderurlaub für Betreuungs- oder Pflegepflichten und werden darin bestärkt, dies auf ausgewogene Weise zu nutzen.“

Die WKÖ hat sich bereits zum Richtlinienvorschlag der EK geäußert und dabei insbesondere folgende Punkte kritisiert:

- das Aushebeln der Elternurlaubs-RL, die durch europäische Sozialpartnervereinbarung zustande kam. Das Anliegen der EK einen Vaterschaftsurlaub und einen Pflegeurlaub einzuführen, hätte auch mit anderen legislativen Mitteln erreicht werden können.
- die zusätzlichen Kosten, die entstehen, wenn diverse Urlaubsansprüche mit mindestens dem Krankenentgelt abzugelten sind, und den daraus entstehenden mittelbaren Finanzierungsbedarf.
- das Aufschieben des Elternurlaubs bis zum 12. Lebensjahr des Kindes
- fehlendes Abstellen auf den gemeinsamen Haushalt bei Eltern- oder Pflegeurlaub
- flexible Arbeitsregelungen bis zum 12. Geburtstag des Kindes - auch wenn die flexiblen Arbeitsbedingungen als „Recht danach zu fragen“ ausgestaltet sind, zieht die Frage Begründungspflichten nach sich.
- die Beweislastverschiebung und unklare Rechtsbegriffe wie „Vorbereitung einer Kündigung“

Kapitel III: Sozialschutz und soziale Inklusion

Ad 12. Sozialschutz

„Unabhängig von Art und Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und unter vergleichbaren Bedingungen Selbstständige das Recht auf angemessenen Sozialschutz.“

Im Rahmen der Sozialpartnerkonsultation zum Zugang zu Sozialschutz haben wir uns für ein Benchmarking auf europäischer Ebene ausgesprochen, um vergleichen zu können, wie Selbstständige und atypisch Beschäftigte in den Systemen der sozialen Sicherheit erfasst werden. Sozialschutz ist nationale Kompetenz und soll es auch bleiben. Systeme der sozialen Sicherheit sind historisch gewachsen, werden unterschiedlich finanziert und erbringen unterschiedliche Leistungen - Benchmarks, die gegenseitiges Lernen der Mitgliedstaaten und den Austausch von best practices ermöglichen, sind am besten geeignet, um Konvergenz beim Zugang zur sozialen Sicherheit für atypisch Beschäftigte zu erzielen.

Ad 13. Leistungen bei Arbeitslosigkeit

„Arbeitslose haben das Recht auf angemessene Unterstützung öffentlicher Arbeitsverwaltungen bei der (Wieder-)eingliederung in den Arbeitsmarkt durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und auf angemessene Leistungen von angemessener Dauer entsprechend ihren Beiträgen und den nationalen Bestimmungen zur Anspruchsberechtigung. Diese Leistungen sollen die Empfänger nicht davon abhalten, schnell wieder in Beschäftigung zurückzukehren.“

Der letzte Satz sollte folgendermaßen umformuliert werden: **„Die Leistungen sind so auszugestalten, dass der Anreiz zur Aufnahme einer Arbeit im Vordergrund steht“** Außerdem sollte diese Bestimmung um die Pflicht der Arbeitslosen ergänzt werden, sich um eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt auch selbst zu bemühen. Diese könnte folgendermaßen lauten und sollte als letzter Satz ergänzt werden: **„Arbeitslose haben die Pflicht, Maßnahmen der Wiedereingliederung wahrzunehmen und so aktiv ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten“.**

Ad 14. Mindesteinkommen

„Jede Person, die nicht über ausreichende Mittel verfügt, hat in jedem Lebensabschnitt das Recht auf angemessene Mindesteinkommensleistungen, die ein würdevolles Leben ermöglichen, und einen wirksamen Zugang zu dafür erforderlichen Gütern und Dienstleistungen. Für diejenigen, die in der Lage sind zu arbeiten, sollten Mindesteinkommensleistungen mit Anreizen zur (Wieder-)eingliederung in den Arbeitsmarkt kombiniert werden.“

Das Mindesteinkommen sollte nicht nur auf das „würdevolle Leben“ abstellen, sondern präziser „in geeigneter Höhe mit ausreichendem Abstand zu einem Mindestlohn gewährt werden, um Anreize zur Arbeitsaufnahme zu enthalten. Aus der Formulierung könnte auch die Forderung nach einem bedingungslosen Grundeinkommen herausgelesen werden. Dieses wird von der WKÖ auf Grund der mangelnden Finanzierbarkeit ausdrücklich abgelehnt.

Ad 15. Alterseinkünfte und Ruhegehälter

„Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Selbstständige im Ruhestand haben das Recht auf ein Ruhegehalt, das ihren Beiträgen entspricht und ein angemessenes Einkommen sicherstellt. Frauen und Männer sind gleichberechtigt beim Erwerb von Ruhegehaltsansprüchen.“

Jeder Mensch im Alter hat das Recht auf Mittel, die ein würdevolles Leben sicherstellen.“

Im Rahmen der Sozialpartnerkonsultation zum Zugang zu Sozialschutz haben wir uns für ein Benchmarking auf europäischer Ebene ausgesprochen, um vergleichen zu können, wie Selbständige und atypisch Beschäftigte in den Systemen der sozialen Sicherheit erfasst werden.

Ad 18. Langzeitpflege

„Jede Person hat das Recht auf bezahlbare und hochwertige Langzeitpflegedienste, insbesondere häusliche Pflege und wohnortnahe Dienstleistungen.“

Wie Pflege erbracht wird ist auf Ebene der Mitgliedstaaten zu regeln. Gegen eine Aufnahme von Langzeitpflege im Rahmen der Überarbeitung der Koordinierungs-VO 883/04 besteht kein Einwand.

19. Wohnraum und Hilfe für Wohnungslose

„a. Hilfsbedürftigen wird Zugang zu Sozialwohnungen oder Unterstützung bei der Wohnraumbeschaffung von guter Qualität gewährt.

b. Sozial schwache Personen haben das Recht auf angemessene Hilfe und Schutz gegen Zwangsräumungen.

c. Wohnungslosen werden angemessene Unterkünfte und Dienste bereitgestellt, um ihre soziale Inklusion zu fördern.“

Die Wirtschaftlichkeit bzw. Marktprinzipien müssen gewahrt werden: Auch sozial Schwache müssen für die Kosten ihrer Unterkunft aufkommen. Vermieter bzw. Kapitalgeber können nicht langfristig deren Unterkunft finanzieren.

20. Zugang zu essenziellen Dienstleistungen

„Jede Person hat das Recht auf den Zugang zu essenziellen Dienstleistungen wie Wasser-, Sanitär- und Energieversorgung, Verkehr, Finanzdienste und digitale Kommunikation. Hilfsbedürftigen wird Unterstützung für den Zugang zu diesen Dienstleistungen gewährt.“

Hilfsbedürftige Menschen werden durch verschiedene Maßnahmen in Österreich bereits unterstützt (z.B. Heizkostenzuschuss). Marktmechanismen dürfen trotzdem nicht gänzlich außer Kraft gesetzt werden. Effizienter Wettbewerb stellt den Zugang zu erschwinglichen Dienstleistungen sicher.

Ansprechperson:

Mag. Christa Schweng
Wirtschaftskammer Österreich
Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit
Wiedner Hauptstraße 63
A-1045 Wien

E: Christa.Schweng@wko.at

September 2017