

Säule Sozialer Rechte als möglicher Motor für Umsetzung von Strukturreformen

Positionspapier zum Vorschlag der EU-Kommission zur Einrichtung einer Säule Sozialer Rechte

November 2016

I. Allgemeine Anmerkungen

Am 8. März 2016 wurde ein erster vorläufiger Entwurf einer Säule Sozialer Rechte vorgelegt. Demnach soll die Säule auf dem bestehenden EU-Acquis im Bereich der Sozialpolitik aufbauen und diesen ergänzen. Bestehende Rechte sollen gültig bleiben und durch die Säule weder abgeändert noch ergänzt werden. In der Säule sollen fundamentale Grundsätze festgelegt werden, die einen Bezugsrahmen darstellen sollen, um die Leistungsfähigkeit der jeweiligen nationalen Beschäftigungs- und Sozialpolitik zu bewerten mit dem Ziel, diese stärker anzugleichen.

Für die deutschen Arbeitgeber bedeutet ein soziales Europa, dass anders als in den USA und China wirtschaftlicher Erfolg und soziale Gerechtigkeit untrennbar zusammengehören. 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%.

In über 70 EU-Richtlinien und Verordnungen sind soziale Mindeststandards für alle Mitgliedstaaten verpflichtend festgelegt, u. a. zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Arbeitszeit, Information und Konsultation sowie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dieser bestehende europäische Sozialacquis ist ausreichend und stellt gleichzeitig sicher, dass kulturell und historisch gewachsene und berechnete Unterschiede in den Sozial-

systemen der einzelnen EU-Mitgliedstaaten bestehen bleiben.

Die Ursache für größer werdende Divergenzen in Europa ist daher nicht auf eine unzureichende Sozialpolitik bzw. mangelnde Ausgaben für soziale Sicherung zurückzuführen, sondern liegt in der unzureichenden Implementierung nationaler Strukturreformen, durch die auf den nationalen Arbeitsmärkten vorhandene Schwächen hinreichend angegangen werden könnten. Hier kann die Säule sinnvoll ansetzen, um Reformen anzukurbeln und damit die globale Wettbewerbsfähigkeit des europäischen Wirtschaftsraums zu verbessern. Denn die europäischen Volkswirtschaften können nur dann sozial leistungsfähig sein, wenn ihre Unternehmen im globalen Wettbewerb erfolgreich operieren und somit die Basis für Beschäftigung und Wohlstand legen können.

Um die Funktion als Motor für die Umsetzung von Strukturreformen zu erfüllen, muss die Säule so konzipiert sein, dass in ihr Benchmarks festgelegt werden, die den Reformprozess auf nationaler Ebene hin zu dynamischen Arbeitsmärkten und nachhaltigen Sozialsystemen vorantreiben. Sie darf hingegen nicht dazu genutzt werden, noch weitere neue soziale Mindeststandards auf EU-Ebene einzuführen bzw. die Angleichung sozialer Rechte in Europa verbindlich vorzugeben.

Damit die Säule Sozialer Rechte über das Setzen von Benchmarks einen Beitrag für die Implementierung von Strukturreformen liefern kann, sollten in ihr zentrale beschäftig-



gungs- und sozialpolitische Indikatoren festgehalten werden. Diese sind:

- Verkrustete Arbeitsmärkte müssen anpassungsfreundlich umgestaltet werden. Ein überregulierter Arbeitsmarkt mit hohen Beschäftigungshürden, etwa in Form eines rigiden Arbeitsrechts oder übermäßig hoher Arbeitskosten, versperrt insbesondere jungen Menschen ohne Berufserfahrung, Geringqualifizierten und Langzeitarbeitslosen den Weg in Beschäftigung. Flexible Beschäftigungsformen wie Zeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse und Teilzeit erleichtern den Einstieg in Arbeit und bieten neue Beschäftigungsperspektiven gerade auch für die Schwächsten am Arbeitsmarkt.
- Es bedarf einer effektiven und effizienten Arbeitsmarktpolitik, die auf eine frühzeitige und ausreichende Aktivierung Arbeitsloser und deren schnelle Integration in den ersten Arbeitsmarkt ausgerichtet ist. Hierzu gehört eine leistungsfähige Arbeitsverwaltung, die gute Vermittlungsarbeit und gezielte Förderung leistet.
- Die Bildung junger Menschen muss konsequent auf deren individuelle Fähigkeiten und Bedürfnisse sowie die konkreten Anforderungen des Arbeitsmarkts ausgerichtet werden. Die enge Verzahnung von Schul- und Arbeitswelt sowie eine praxisnahe Ausbildung unter enger Einbindung der Sozialpartner garantieren eine bedarfsgerechte Qualifizierung und damit eine schnelle und nachhaltige Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt. Zudem ist die Förderung des lebenslangen Lernens notwendig, um die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer in allen Phasen des Erwerbslebens zu sichern.
- Schließlich bedarf es nachhaltiger finanzierbarer, sozialer Sicherungssysteme, die dem Einzelnen im Bedarfsfall eine zuverlässige Basissicherung bei Arbeitslosigkeit gewährleisten.

Die gegenwärtigen Diskussionen sowie die Ankündigungen im Arbeitsprogramm der EU-Kommission für 2017 geben jedoch Anlass zur Sorge. Die EU-Kommission hat weiterhin keine Konkretisierung ihrer eigenen Initiati-

ven vorgelegt und sammelt lediglich den Input von Sozialpartnern und der Zivilgesellschaft. Deshalb ist zu befürchten, dass der endgültige Vorschlag für eine Säule sozialer Rechte als Legitimationsgrundlage genutzt werden wird, um sowohl die von der BDA eingeforderten Benchmarks einzuführen und gleichzeitig aber auch Wünsche nach neuen sozialpolitischen Richtlinien zu befriedigen. Diese Vorgehensweise wäre strikt abzulehnen. Sollte die EU-Kommission planen, neue sozialpolitische Richtlinien vorzulegen, müssen die Sozialpartner im Vorhinein gemäß Art. 154 AEUV konsultiert werden. Auch wenn die Arbeitgeber bei den verschiedenen Konsultationen der EU-Kommission zur Säule sozialer Rechte eingebunden sind, kann die Säule nicht als Legitimationsgrundlage für neue sozialpolitische Richtlinien ausgenutzt und die Sozialpartnerkonsultation nach Art. 154 AEUV übersprungen werden.

II. Im Einzelnen

Doppelstrukturen mit Europäischem Semesterprozess vermeiden

Das Europäische Semester ist das zentrale Instrument zur Koordinierung der nationalen Wirtschaftspolitiken in der EU. Gemeinsam mit den EU-Sozialfonds ist es deshalb auch das zentrale Instrument, um das Ziel einer stärkeren sozialen Aufwärtskonvergenz zu erreichen. Im Europäischen Semester 2014 wurde zum ersten Mal das von der EU-Kommission in 2013 entwickelte Scoreboard für beschäftigungs- und sozialpolitische Schlüsselindikatoren angewandt. Die Ergebnisse dieses Scoreboards werden jährlich im gemeinsamen Beschäftigungsbericht von Rat und EU-Kommission präsentiert. Im Zuge des Europäischen Semesterprozesses werden zudem Empfehlungen zur Wirtschaftspolitik der Mitgliedstaaten erteilt. Die Säule sozialer Rechte, die als „Bezugsrahmen für das Leistungsscreening der teilnehmenden Mitgliedstaaten“ fungieren soll, muss deshalb adäquat in den bereits bestehenden Europäischen Semesterprozess eingebettet werden. So sollten in der Säule z. B. keine detaillierten Empfehlungen für mitgliedstaatliche Politiken aufgeführt werden,



da dies bereits im Zuge der der länderspezifischen Empfehlungen im Europäischen Semesterprozess erfolgt. Der Aufbau unnötiger Doppelstrukturen muss vermieden werden.

Vermischung europäischer und nationaler Kompetenzen birgt Gefahren

In den 20 Politikbereichen der Säule Sozialer Rechte werden europäische und nationale Kompetenzen stark vermischt, was sehr bedenklich ist. So fallen insbesondere Empfehlungen in den Politikbereichen „Löhne und Gehälter“, „Gesundheitsversorgung und Krankenleistung“ oder auch „Renten und Pensionen“ klar in die Kompetenz der Nationalstaaten oder Sozialpartner. Es gilt daher darauf zu achten, dass das in den Europäischen Verträgen verankerte Subsidiaritätsprinzip beachtet wird und die Säule Sozialer Rechte im Einklang mit diesem steht. Darauf hat die EU-Kommission auch selbst in ihrer Mitteilung zur Säule Sozialer Rechte mit der Aussage, dass „entsprechend dem Subsidiaritätsprinzip in erster Linie die Mitgliedstaaten für die Festlegung ihrer Beschäftigungs- und Sozialpolitik zuständig“ sind, hingewiesen.

Problematisches Verständnis der Rechtsquellen der Säule

Neben dem europäischen Primärrecht und Sekundärrecht soll u. a. deren Auslegung durch den Europäischen Gerichtshof als Referenzdokument für die Säule Sozialer Rechte herangezogen werden. Diese undifferenzierte Bezugnahme auf Primär- und Sekundärrecht sowie auf die Rechtsprechung ist sehr problematisch. Der Europäische Gerichtshof interpretiert bestehendes europäisches Recht, das die rechtsetzenden Organe der EU jedoch ändern können. Dass Urteile des Europäischen Gerichtshofs als Referenzdokument zur Generierung sozialer Rechte herangezogen werden, ist deshalb abzulehnen.

Zudem soll die Säule auf internationalen Referenzdokumenten u. a. ILO-Empfehlungen basieren. Auch das ist problematisch. Die EU als Institution hat nur in den Bereichen ihrer ausschließlichen Zuständigkeit das Recht völkerrechtliche Instrumente, zu de-

nen auch die ILO-Empfehlungen gehören, in EU-Recht umzusetzen. Die Sozialpolitik zählt dazu gerade nicht. In diesen Bereichen sind die Mitgliedstaaten souverän in ihren Entscheidungen, welche ILO-Instrumente sie sich durch Ratifizierung oder auf anderem Wege zu Eigen machen. Deshalb kann die EU-Kommission ILO-Instrumente nicht als legitime Grundlage für die Generierung europäischer sozialer Rechte nutzen und sollte diese als Rechtsquellen für die Säule Sozialer Rechte streichen.

III. Die 20 Politikbereiche im Einzelnen

- **1. „Fertigkeiten, Bildung und lebenslanges Lernen“:** Es ist richtig, dass Bildungssysteme stärker auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts und der Gesellschaft ausgerichtet werden müssen. Dies sollte insbesondere für die Empfehlung, die in diesem Politikbereich ausgesprochen wird, noch stärker betont werden. Richtig ist ebenfalls, dass lebenslanges Lernen bzw. der Zugang zu Grundfertigkeiten und Schlüsselkompetenzen ermöglicht werden muss. Gleichzeitig ist zu ergänzen, dass Fertigkeiten und Qualifikationen im Verlauf des Lebens entsprechend der Bedürfnisse des Arbeitsmarkts anzupassen sind. Diesbezügliche Vorgaben müssen jedoch auf nationaler und regionaler bzw. lokaler Ebene erfolgen und nicht durch die EU-Kommission. → **Änderungsbedarf**
- **2. „Flexible und sichere Arbeitsverträge“:** Es ist sehr zu begrüßen, dass die EU-Kommission in diesem Politikbereich und ihrer Mitteilung auf die Notwendigkeit eines erneuerten Flexicurity-Ansatzes hinweist. Nicht akzeptabel ist jedoch, dass der Fokus im zweiten Politikbereich auf „Arbeitsverträge“ gelegt wird. Die ausschließliche Konzentration auf Arbeitsverträge ist einseitig. Vielmehr muss der Fokus auf flexible und sichere Beschäftigung gelegt werden. Auch die Aussage, dass „befristete Arbeitsverträge [...] die Prekarisierungsrisiken erhöhen“ ist in dieser Pauschalität falsch.

Insbesondere bleibt unklar, was die EU-Kommission unter „prekär“ versteht. Solange das nicht geklärt wird, bleiben alle Aussagen zur „Prekarisierung“ nebulös und unsachlich. Die Forderung, dass „der Missbrauch prekärer und befristeter Arbeitsverhältnisse verhindert“ werden soll, ist insofern nicht nachvollziehbar als es dazu bereits EU-Regeln gibt (Richtlinien zur Zeit- und Teilzeitarbeit sowie zu befristeten Arbeitsverträgen). Das größte Armutsrisiko ist zudem die Arbeitslosigkeit selbst. Gerade flexible Beschäftigungsformen – wie befristete Arbeitsverhältnisse –, die dazu beitragen, Arbeitslosigkeit zu verhindern, sind deshalb gerade nicht prekär und sollten nicht damit in Verbindung gebracht werden. Auch ist die Verallgemeinerung, dass ein befristeter Arbeitsmarkt mit einem niedrigeren Entgelt einhergeht, nicht korrekt und sollte angepasst werden. In Deutschland dürfen laut § 5 Teilzeit- und Befristungsgesetz, mit dem die entsprechenden EU-Richtlinien umgesetzt werden, Arbeitnehmer nicht wegen der Inanspruchnahme ihrer im Teilzeit- und Befristungsgesetz niedergelegten Rechte benachteiligt werden. Deshalb haben befristet Beschäftigte auch denselben Zugang zu sozialem Schutz und Fortbildungsangeboten wie unbefristet Beschäftigte. Allein der fehlende Kündigungsschutz ist dem befristeten Arbeitsvertrag immanent, wenn es um den Beendigungszeitpunkt geht. Für die Dauer der Befristung ist eine ordentliche Kündigung dagegen sogar regelmäßig ausgeschlossen. Außerdem fehlt an dieser Stelle, dass viele Arbeitnehmer sich ganz bewusst für eine flexible Beschäftigungsform, beispielsweise aus Gründen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, entscheiden. Der Anteil derjenigen, die freiwillig einer Teilzeit- statt einer Vollzeit-tätigkeit nachgehen, z. B. weil sie familiären Aufgaben höhere Priorität einräumen, ist in Deutschland zwischen 2008 und 2014 sogar von 77 % auf über 85 % gestiegen (Statistisches Bundesamt, 2015). → **Änderungsbedarf**

- **3. „Sichere Berufsübergänge“:** Es ist erfreulich, dass die EU-Kommission im dritten Politikbereich betont, dass einige der Ansprüche von Arbeitssuchenden bzw. Nicht-Erwerbstätigen nicht zu „Negativanreizen für die Wiederaufnahme einer Beschäftigung oder die Gründung eines eigenen Unternehmens“ werden dürfen. Auch wird richtigerweise herausgearbeitet, dass die Weiterqualifizierung eines Arbeitnehmers, Investitionen von Seiten des Unternehmens aber auch von Seiten des Beschäftigten erfordert. → **kein Änderungsbedarf**
- **4. „Aktive Unterstützung für Beschäftigung“:** Das Ziel, dass alle jungen 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 Jugendgarantie enthalten und somit nicht neu. Zusätzlich sollte in diesem Bereich insbesondere auf die Notwendigkeit, die Performanz aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen im Hinblick auf den daraus resultierenden Beschäftigungszuwachs zu verbessern, hingewiesen werden. → **Änderungsbedarf**
- **5. „Geschlechtergleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“:** Die EU-Kommission argumentiert in diesem Politikfeld, dass das Fehlen angemessener Urlaubs- und Betreuungsregelungen Personen – überwiegend Frauen – davon abhält erwerbstätig zu bleiben oder wieder in den Beruf einzusteigen. Dabei wird jedoch außer Acht gelassen, dass gerade zu großzügige Urlaubs- und Betreuungsregelungen zu Wiedereinstiegsbarrieren nach einem Mutterschafts-, Eltern-, oder Pflegeurlaub werden können. Anspruch auf bezahlten Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz haben in Deutschland Arbeitnehmer in Teilzeit wie Vollzeit und Arbeitnehmer in Befristung wie in Festanstellung gleichermaßen. Das Recht auf einen bezahlten Elternurlaub muss

aus den Empfehlungen gestrichen werden. Es obliegt den Mitgliedstaaten zu entscheiden, ob ein Elternurlaub bezahlt wird bzw. welche Institution die Kosten dafür tragen soll. Auch eine durch die EU-Kommission vorgeschriebene verpflichtende Freistellung für Väter lehnen wir ab – dies liegt ebenfalls in der Zuständigkeit der EU-Mitgliedstaaten. Zudem fehlt, dass es für eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf ebenfalls notwendig ist, tradierte Rollenbilder aufzubrechen: Eine bessere Studien- und Berufsorientierung (insbesondere im MINT-Bereich) für eine ausgeglicheneren Berufs- und Branchenwahl ist dabei essentiell. → **Änderungsbedarf**

- **6. „Chancengleichheit“:** Hier wird lediglich die Zielvorstellung festgehalten, die Erwerbsbeteiligung unterrepräsentierter Bevölkerungsgruppen zu erhöhen und deren Inklusion zu verbessern.
→ **kein Änderungsbedarf**

- **7. „Beschäftigungsbedingungen“:** Die Feststellung, dass „komplexe, kostspielige und unsichere Regelungen für die Beendigung unbefristeter Arbeitsverhältnisse“ Unternehmen zögern lassen, Arbeitskräfte einzustellen, ist richtig. Gleichzeitig gehen die Empfehlungen „jede beschäftigte Person wird vor Beschäftigungsbeginn schriftlich über Rechte und Pflichten informiert, die sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergeben“, „eine etwaige Probezeit erstreckt sich auf einen vernünftigen Zeitraum“ sowie die Empfehlung, dass einer Kündigung eine „angemessene Kündigungsfrist“ vorausgeht, über bereits existierendes europäisches Recht hinaus. Diese Aussagen sollten gestrichen werden, da sie zusätzlich mit bereits existierenden spezifischen nationalen Gegebenheiten intervenieren würden. → **Änderungsbedarf**

- **8. „Löhne und Gehälter“:** Die EU-Kommission arbeitet richtigerweise heraus, dass „die Entwicklung der Löhne und Gehälter an die Produktivität zu koppeln“ ist und dass die Höhe von Min-

destlöhnen und Gehältern so gewählt werden muss, dass sich eine Erwerbstätigkeit für arbeits- und erwerblose Personen weiter lohnt. Gleichzeitig wird darauf hingewiesen, dass „jede Beschäftigung fair entlohnt“ werden sollte, um einen angemessenen Lebensstandard zu ermöglichen. Hiermit regt die EU-Kommission die Diskussion um einen „living wage“ an. Diese sollte aufgrund der nationalen bzw. sozialpartnerlichen Zuständigkeit für Fragen der Lohnbildung jedoch nicht auf EU-Ebene geführt werden und deshalb aus dem achten Politikbereich gestrichen werden. Gleiches gilt für die Verhandlung von Tarifverträgen. Hier muss die Tarifautonomie bei den Sozialpartnern auf nationaler Ebene bleiben und darf keinesfalls an die EU-Kommission abgegeben werden.
→ **Änderungsbedarf**

- **9. „Arbeitsschutz“:** Es sollte lediglich ein angemessenes Maß an Schutz vor solchen Risiken gewährt werden, für die ein negativer Einfluss auf die Gesundheit des Arbeitnehmers bewiesen ist und nicht ein Schutz „vor allen potenziellen Risiken am Arbeitsplatz“ gewährleistet werden. Zudem ist die Aussage, dass „weniger stabile Beschäftigungsverhältnisse“ mit „neuen Herausforderungen für den Arbeitsschutz einhergehen“ tendenziös. Die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer flexibel beschäftigt ist, bedeutet nicht, dass zusätzliche Arbeits- und Gesundheitsschutzrisiken entstehen. Für flexible Beschäftigungsformen gelten grundsätzlich die gleichen Anforderungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz, wie für andere Beschäftigungsverhältnisse. Im Übrigen gehören die hier angesprochenen Themenfelder Wiedereingliederung und Rehabilitation nicht zum Arbeitsschutz im eigentlichen Sinne.
→ **Änderungsbedarf**

- **10. „Sozialer Dialog und Einbeziehung der Beschäftigten“:** Hier liegt der Fokus zu stark auf der Kapazität der Sozialpartner „Kollektivverträge abzuschließen“ und reflektiert nicht ausreichend den Trend in vielen industriellen Bezie-

hungen hin zu einer stärkeren Dezentralisierung. Auch spiegelt die Aussage, dass Sozialpartner „bei der Konzeption und Umsetzung beschäftigungs- und sozialpolitischer Maßnahmen konsultiert“ werden, nicht die Realität wieder und muss deshalb angepasst werden. In verschiedenen EU-Mitgliedstaaten entwerfen und implementieren Sozialpartner beschäftigungs- und sozialpolitische Maßnahmen eigenständig und werden nicht nur konsultiert. Hinsichtlich der Konsultation und Anhörung der Sozialpartner gibt es auf allen Ebenen Verbesserungsbedarf, sowohl national als auch europäisch. Dies gilt auch für die Sozialpartner selbst, deren Rahmen und die Gestaltungsspielräume, die ihnen zustehen. → **Änderungsbedarf**

- **11. „Integrierte soziale Leistungen und Dienste“:** Es ist völlig richtig, dass „Sozialschutzleistungen und soziale Dienste so weit wie möglich integriert“ werden sollten, um die Kohärenz und Wirksamkeit von Maßnahmen zu verstärken. Allerdings ist es Teil einer effektiven Arbeitsmarktintegrationspolitik, dass Arbeitslose durch frühzeitige und ausreichende Aktivierungsmaßnahmen schnell in den Arbeitsmarkt wiedereingegliedert werden. Dies sollte ergänzt werden. → **Änderungsbedarf**
- **12. „Gesundheitsversorgung und Krankenleistungen“:** Der Fokus der Empfehlung, dass aufgrund des demografischen Wandels die „Widerstandsfähigkeit der Gesundheitssysteme und ihre finanzielle Tragfähigkeit zu gewährleisten“ sind, ist richtig und kann unterstützt werden. Eine hochwertige Gesundheitsvorsorge und Heilbehandlung ist wünschenswert, damit diese aber 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. Eine Entscheidung über die Einführung eines Mindestniveaus von Geldleistungen im Krankheits-

fall liegt in der Kompetenz der Mitgliedstaaten (z. B. in Deutschland 6 Wochen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in Höhe von 100 %, anschließend max. 78 Wochen Krankengeld in Höhe von 70 % vom Bruttoeinkommen und max. 90 % vom Nettoeinkommen). → **Änderungsbedarf**

- **13. „Renten und Pensionen“:** Der Ansatz, das gesetzliche Ruhestandsalter an die Lebenserwartung „zu binden“ und die Vermeidung des frühen Ausscheidens aus dem Arbeitsmarkt durch eine Verringerung der Lücke zwischen dem gesetzlichen und dem tatsächlichen Renten- bzw. Pensionseintrittsalter zu erreichen, ist grundsätzlich zu begrüßen. Wie diese „Bindung“ ausgestaltet werden sollte, muss aber den Nationalstaaten überlassen bleiben. 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. Armutsvermeidung ist deshalb zu Recht kein Primärziel der gesetzlichen Rentenversicherung. Der in Punkt a) dargelegte Grundsatz „es werden Maßnahmen ergriffen, um das geschlechterbedingte Vorsorgegefälle zu verringern, beispielsweise durch angemessene Anrechnung von Erziehungszeiten“, ist zu einseitig. Anstelle einer finanziellen Honorierung von Erziehungszeiten ist es wichtiger, die Beschäftigungsrate von Frauen zu erhöhen. Im Übrigen werden Beschäftigungsunterbrechungen wegen Kindererziehung und Pflege in Deutschland schon seit langem ausreichend rentenrechtlich anerkannt. Die Einbeziehung selbständig Erwerbstätiger in die gesetzliche Rentenversicherung würde deren langfristige Tragfähigkeit nicht verbessern, da den zusätzlichen Beitragseinnahmen auch zusätzliche Leistungsverpflichtungen gegenüberstünden.

Eine Pflichtversicherung dieses Personenkreises ist deshalb keine Lösung. Auch sollte in Punkt b) ergänzt werden, dass die Lücke zwischen dem gesetzlichen und tatsächlichen Renten- bzw. Pensionseintrittsalter auch durch Maßnahmen des aktiven Alterns verbessert werden kann, wozu die Europäischen Sozialpartner jüngst Verhandlungen über eine autonome Sozialpartnereinbarung aufgenommen haben. → **Änderungsbedarf**

- **14. „Arbeitslosenleistungen“:** Auch hier, insbesondere in den Empfehlungen, verfolgt die EU-Kommission einen richtigen Ansatz, in dem zentrale Bedingungen für einen Bezug von Arbeitslosenleistungen, wie Auflagen für eine aktive Arbeitsplatzsuche, die Teilnahme an Unterstützungsangeboten sowie die Setzung von Anreizen für eine schnelle Rückkehr in die Beschäftigung festgelegt werden. Allerdings darf dies nicht durch europäische Vorgaben, welche die Einführung einer europäischen Arbeitslosenversicherung zum Ziel haben, geschehen, sondern muss weiterhin im Rahmen der nationalen Systeme der sozialen Sicherheit erfolgen. Im allgemeinen Teil dieses Politikbereichs sollte das noch konkreter herausgestellt und ergänzt werden, dass Arbeitslosenleistungen dann wirksam sind, wenn sie zu einer erfolgreichen Integration in Beschäftigung beitragen. → **Änderungsbedarf**
- **15. „Mindesteinkommen“:** Die Aussage, dass nur „denjenigen, die nicht über ausreichende Mittel (...) verfügen, ein Mindesteinkommen in geeigneter Höhe“ gewährt werden sollte, ist zu begrüßen. Auch ist es richtig, dass die Gewährleistung eines Mindesteinkommens an Auflagen „zur Teilnahme an aktiven Unterstützungsmaßnahmen zwecks Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt“ geknüpft wird. → **kein Änderungsbedarf**
- **16. „Menschen mit Behinderung“:** Die Feststellung, dass die Bedingungen für einen Leistungsbezug von Menschen mit Behinderung so zu gestalten sind, dass

„keine Beschäftigungshindernisse“ entstehen, ist grundsätzlich richtig. In Deutschland ist eine Sicherung des Existenzminimums von Menschen mit und ohne Behinderung selbstverständlich. Unklar ist, was die EU-Kommission mit „gesichertem Grundeinkommen“ meint. → **Änderungsbedarf**

- **17. „Langzeitpflege“:** Der hier verfolgte Ansatz, den Zugang zu hochwertigen Pflegeleistungen zu gewährleisten, bei gleichzeitiger Sicherung der finanziellen Tragfähigkeit dieser Maßnahmen, ist ausgewogen und kann unterstützt werden. Es sollte jedoch klargestellt werden, dass der Aspekt einer nachhaltigen Finanzierung insbesondere auch im Sinne der Generationengerechtigkeit betrachtet werden muss. 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. → **Änderungsbedarf**
- **18. „Kinderbetreuung“:** 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. → **kein Änderungsbedarf**
- **19. „Wohnraum“:** Es ist fraglich, ob der Zugang zu Sozialwohnungen bzw. die Unterstützung bei der Wohnraumbeschaffung als ein soziales Recht in der Säule aufgeführt werden sollte. Dieser Punkt könnte gestrichen werden. → **Änderungsbedarf**
- **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. → **kein Änderungsbedarf**

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Europäische Union und Internationale Sozialpolitik

T +49 30 2033-1900

europa@arbeitgeber.de

Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von einer Mio. Betrieben mit ca. 20 Mio. Beschäftigten ein, die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Die Arbeitgeberverbände sind in den der BDA unmittelbar angeschlossenen 50 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert.