

## **Position der WKÖ zu einem Aktionsplan zur Umsetzung der Säule sozialer Rechte**

Seit der Veröffentlichung der Roadmap zur Säule sozialer Rechte, die eine Konsultation über einen Aktionsplan enthält, hat sich Europa stark verändert. Konnte man im Jänner noch davon ausgehen, dass Europa auf einem guten Weg war den Lebensstandard zu heben, die Beschäftigungsquote zu erhöhen, niedrigere Arbeitslosenquoten zu erreichen und das Risiko von Armut und sozialer Ausgrenzung zu reduzieren, hat uns die COVID\_19 Pandemie die größte globale sozio-ökonomische Krise und stärkste wirtschaftliche Rezession seit Gründung der Europäischen Union beschert.

Nach der jüngsten Prognose wird die Wirtschaftsleistung der EU erst 2022 wieder das Niveau vor der Pandemie erreichen. Unternehmen und insbesondere KMUs müssen schließen oder kämpfen ums wirtschaftliche Überleben, Menschen verlieren ihre Arbeitsplätze und Einnahmequellen. Europa kann nur dann etwas für die Menschen leisten, wenn die Unternehmen diese Pandemie wirtschaftlich überleben und die notwendigen Rahmenbedingungen vorfinden, gute Arbeitsplätze zu schaffen und im globalen Wettbewerb zu bestehen. Deshalb ist es entscheidend, dass das Programm Next Generation EU möglichst bald inklusive rechtsstaatlicher Garantien angenommen wird, und die Mittel auch rasch dort ankommen, wo sie am meisten gebraucht werden: bei den Unternehmen und den Arbeitnehmern.

Entwicklungen, die schon vorher stattgefunden haben wie z.B. Digitalisierung haben sich durch die Pandemie disruptiv entwickelt. Der Klimawandel bedingt ebenfalls ein Umdenken in der Art, wie wir arbeiten, leben und uns fortbewegen.

## **Rolle der Säule Sozialer Rechte**

Die Säule Sozialer Rechte, die in Göteborg 2017 als gemeinsame Absichtserklärung der europäischen Institutionen und der Mitgliedstaaten ins Leben gerufen wurde, soll als Kompass einer sozialen Konvergenz dienen. In der Bewältigung der Krise kann die Säule ein wichtiges Instrument sein, um den Menschen zu signalisieren, dass sie nicht allein gelassen werden.

Wie es in der Präambel heißt, ist die Umsetzung der Säule sozialer Rechte "eine gemeinsame politische Verpflichtung und Verantwortung. Die europäische Säule sozialer Rechte sollte entsprechend den jeweiligen Zuständigkeiten und im Einklang mit den Grundsätzen der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit sowohl auf Unionsebene als auch auf Ebene der Mitgliedstaaten umgesetzt werden; dabei ist den unterschiedlichen sozio-ökonomischen Rahmenbedingungen und der Vielfalt der nationalen Systeme, einschließlich der Rolle der Sozialpartner, gebührend Rechnung zu tragen."

Die Kommission hat bereits verschiedene Leitinitiativen im Rahmen der Säule Sozialer Rechte angekündigt und diese wurden zum Großteil auch bereits vom Rat verabschiedet. Zu nennen sind dabei die RL Vereinbarkeit Familie und Beruf, RL über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen, sowie die Überarbeitung der Entsende-RL. Diese Richtlinien sind in den nächsten Monaten von den Mitgliedstaaten umzusetzen. Bevor jedoch abgewartet wird, wie die Auswirkungen dieser europäischen Gesetzgebung auf der nationalen Ebene sind, wird bereits an den nächsten Vorschlägen gearbeitet, bzw. werden diese vorgelegt (z.B. Europäischer Mindestlohn).

Die WKÖ hat immer die Position vertreten, dass die Umsetzung der Säule in erster Linie im Rahmen des Europäischen Semesters und auf Ebene der Mitgliedstaaten zu geschehen hat.

Österreich ist dabei auch ein gutes Beispiel, was man anhand der Maßnahmen sehen kann, die in den letzten Jahren gesetzt wurden.

Überblicksmäßig seien die folgenden Bereiche genannt:

### **Kapitel 1 Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang**

Um die österreichische Wirtschaft auch weiterhin wettbewerbsfähig zu machen und resilient zu gestalten, setzt die WKÖ im Bereich der Beruflichen Bildung auf eine Bildungsstrategie, in der ein Schwerpunkt auf die MINT-Fächer gelegt wird und auch mehr Mädchen für diese Fächer interessiert werden sollen. Die erfolgreiche duale Ausbildung soll laufend an neue Entwicklungen wie zB Digitalisierung angepasst werden. Die von der Lehrausbildung stammende Kombination aus theoretischem und praktischem Wissen soll zunehmend auch auf den Fachhochschulbereich übertragen werden.

Österreich hat in den vergangenen Jahren zunehmend Aus- und Weiterbildungsangebote, insbesondere für Jugendliche (Ausbildung bis 18) geschaffen.

Zur Gewährleistung des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit zwischen Männern und Frauen trägt im Wesentlichen das österreichische Kollektivvertragssystem bei, das keine geschlechtsspezifische Unterscheidung in der Entlohnung kennt. Üblicherweise werden europäische Statistiken nicht um die Faktoren Alter, Bildung oder Branche bereinigt. Das in Österreich noch immer unterschiedliche Pensionsalter zwischen Männern und Frauen trägt ebenfalls zum Einkommensunterschied bei, da Frauen die bestbezahlten Jahre knapp vor der Pension fehlen. Einer angekündigten Richtlinie zur Lohntransparenz stehen wir äußerst skeptisch gegenüber, da wir von einer massiven administrativen Belastung der Unternehmen ausgehen. Lohntransparenz wird aus unserer Sicht jedoch nicht zu einer Verringerung des Einkommensunterschieds zwischen Männern und Frauen beitragen, da dieser andere Ursachen hat als die von der EK behauptete Informationsasymmetrie zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

### **Kapitel 2 Faire Arbeitsbedingungen**

In Österreich werden 98% der Arbeitnehmer von Kollektivverträgen erfasst - damit hat Österreich die weltweit höchste Abdeckung an kollektivvertraglich gesicherten Löhnen. Eine Richtlinie zur Schaffung eines europäischen Mindestlohnes hat, auch wenn dies grundsätzlich nicht beabsichtigt wird, einen indirekten Einfluss auf die Höhe der Löhne und nimmt damit Einfluss auf die Autonomie der Kollektivvertragsparteien. Wir lehnen diesen Richtlinienvorschlag daher nachdrücklich ab und bezweifeln auch das Vorliegen einer geeigneten Rechtsgrundlage im AEUV.

Das gut ausgebaute österreichische kollektive Arbeitsrecht stellt Informations-, Konsultations- und Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer sicher und geht traditionell weiter als nach den europäischen Vorschriften vorgesehen. Das individuelle Arbeitsrecht sichert Arbeitnehmern die Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag und wird durch Bestimmungen aus den anwendbaren Kollektivverträgen ergänzt.

Der mit jedem über der Geringfügigkeitsgrenze entlohnten Arbeitsverhältnis verbundene soziale Schutz bietet Absicherung gegen Unfall, Krankheit und trägt zum Aufbau von Pensionsansprüchen bei.

Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden im Zuge der Coronapandemie auch die neue Sonderbetreuungszeit geschaffen, die es Eltern ermöglicht, Kinder, deren

Betreuungseinrichtungen geschlossen haben, oder die in Quarantäne müssen, zu Hause zu betreuen. Kürzlich wurde ein Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit bei notwendiger Kinderbetreuung beschlossen. Das fortgezahlte Entgelt wird dem Arbeitgeber des betreffenden Elternteils vom Staat ersetzt.

In Bezug auf Chancengleichheit hat Österreich Regelungen zur Chancengleichheitsfördernden Aufteilung der Elternkarenz geschaffen - s. auch Familienhospizkarenz und Papamonat.

### **Kapitel 3: Sozialschutz und soziale Inklusion**

Die Prinzipien dieses Kapitels - wie Kinderbetreuung, Sozialschutz, Mindesteinkommen, etc. - fallen ausnahmslos in die Kompetenz der Mitgliedstaaten.

Allerdings hat uns die Pandemie gelehrt, dass die Gesundheitssysteme aller Mitgliedstaaten gestärkt werden müssen. Die Schaffung einer Europäischen Gesundheitsunion, in deren Rahmen Impfstoffe angekauft und verteilt werden, eine Strategie zur gegenseitigen Anerkennung von COVID-19-Testungen erarbeitet und der freie Verkehr von Personen innerhalb Europas - als wesentlicher Bestandteil des Binnenmarktes - sichergestellt wird, sollte dringend vorangetrieben werden.

Der Zugang zum Sozialschutz besteht in Österreich nicht nur für unselbständig Beschäftigte, sondern auch für Unternehmer und selbständig Erwerbstätige.

Arbeitslose bekommen in Österreich bis zu 52 Wochen (abhängig von Vorbeschäftigungszeit und Alter) Arbeitslosengeld in Höhe von 55 - 60% ihres Nettoeinkommens. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik an Weiterbildungen bzw. Umschulungen teilzunehmen. Auch Unternehmer können der Arbeitslosenversicherung freiwillig beitreten. Einer europäischen Arbeitslosenrückversicherung stehen wir skeptisch gegenüber, da die Parameter für die Gewährleistung von Arbeitslosengeld in der EU zu unterschiedlich sind, um dieses zu vergemeinschaften. Eine große Gefahr sehen wir darin, dass durch eine europäische Arbeitslosenrückversicherung nötige Strukturreformen auf den Arbeitsmärkten aufgeschoben werden und in moral hazard.

Abschließend möchten wir darauf hinweisen, dass ein europäischer Aktionsplan zur Umsetzung der Säule sozialer Rechte nicht dazu verwendet werden soll, um die Kompetenzen der EU zu überdehnen. Vielmehr sollten europäische und - sofern passend - auch quantitative Zielvorgaben im Rahmen des Europäischen Semesters den Mitgliedstaaten als Kompass zur Ausrichtung ihrer sozialpolitischen Schwerpunkte dienen.