



Stellungnahme zur Konsultation der EU-Kommission über eine europäische Säule sozialer Rechte

Zur Orientierung

Die vorliegende Stellungnahme enthält in Ziffer 1 zunächst eine zusammenhängend formulierte Bewertung der Konsultationsdokumente und orientiert sich *nicht* an der Struktur des für die Online-Konsultation vorgegebenen Fragebogens (Dieser ist abrufbar unter: <http://bit.ly/2gJfdC>).

Unter Ziffer 2 folgen dann die von der ULA an die Kommission eingereichten Antworten in der Struktur des Online-Fragebogens.

Die Grundlage der Konsultation, die Kommissionsmitteilung über eine „europäische Säule sozialer Rechte“ (COM2016 127 final) sowie ein ausformulierter Entwurf dieser „Säule“ mit spezifischen Empfehlungen zu zwanzig einzelnen Politikfeldern (Annex 1 der Mitteilung) ist [hier](#) verlinkt.

1 ULA-Position im Überblick

Die ULA begrüßt die Debatte über eine „europäische Säule sozialer Rechte“. Das Brexit-Referendum und europakritische Bewegungen in vielen anderen Mitgliedsstaaten haben deutlich gemacht, dass sich das Projekt der europäischen Einigung in einer tiefen Vertrauenskrise befindet. Ob zu Recht oder Unrecht, eine der Ursachen dafür liegt in der weitverbreiteten Wahrnehmung, dass der europäische Einigungsprozess sich zu stark auf die Optimierung des Binnenmarkts in wirtschaftlicher Hinsicht konzentriert, politische und soziale Aspekte hingegen außer Acht lässt.

Aus diesem Grund ist es der richtige Ansatz, eine umfassende Bestandsaufnahme der vorhandenen Regelungen (also des sogenannten „acquis communautaire“) sowie der europäischen Kompetenzen im Bereich Soziales an den Anfang der Diskussion zu stellen. Dies kann dazu beitragen, die politischen Verantwortlichkeiten abzugrenzen und überzogene oder unbegründete Erwartungen an europäische Politik zu vermeiden. Eine solche Analyse ist auch die notwendige Voraussetzung für mögliche Debatten über die Notwendigkeit neuer gesetzgeberischer Maßnahmen, neuer Institutionen oder sonstiger politischer Initiativen auf EU-Ebene.

Die Gesamtbewertung der Kommissionsmitteilung fällt dennoch eher gemischt aus:

- Die geplante Beschränkung des geografischen Geltungsbereichs der „Säule“ auf (vorerst) den *Euroraum* ist aus Sicht der ULA politisch schwer nachvollziehbar. Zwar bedarf der Euroraum auf Grund der engen Verzahnung der nationalen Politiken (z.B. durch das „europäische Semester“ und die daraus resultierenden Wirkungen für die nationalen Sozialpolitiken im Euroraum) in besonderer Weise einer allgemeinpolitischen Flankierung. Die rechtliche Basis einer „Säule sozialer Rechte“ läge aber im Wesentlichen im *EU-weit* geltenden europäischen Primärrecht. Aus Sicht der ULA sollte sich eine solche „Säule“ daher weder von den Europäischen Verträgen noch vom bestehenden „acquis“ abkoppeln oder anderweitig „verselbstständigen“. Daraus resultiert, dass das Ziel einer „Säule sozialer Rechte“ besser von Anfang an für die EU als Ganzes verfolgt werden sollte.

- Über weite Strecken sind die Kommissionsmitteilung und der Entwurf der Säule eher vage und unverbindlich formuliert. Es bleibt außerdem unklar, mit welchen Instrumenten der bestehende „acquis“ ergänzt werden soll und welche Rechtsnatur die „Säule“ haben sollten. Auch fehlt der ULA eine einleitende klare Feststellung dahingehend, dass eine Erhöhung der Wirksamkeit der *bestehenden* rechtlichen Regelungen grundsätzlich Vorrang vor allen Überlegungen über *neue* Instrumente haben sollten.
- Der Einfluss und die Rolle der Sozialpartner, des Sozialen Dialogs sowie von Tarifverträgen und betrieblichen Vereinbarungen wird aus Sicht der ULA über weitere Strecken in den Konsultationsdokumenten nur unzureichend gewürdigt.
- Das Papier widmet sich aus Sicht der ULA an einigen Stellen zu ausführlich Politikbereichen, in denen die EU laut Art. 153 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) derzeit keine eigenen Kompetenzen hat. Dies ist etwa der Fall bei den Grundprinzipien der einzelstaatlichen Sozialversicherungssysteme oder beim Arbeitsentgelt. Löhne und Gehälter sind im „Negativkatalog“ der Kompetenzregelungen in Art. 153 Abs. 5 AEUV sogar explizit aufgeführt. Ausführlich und tendenziell unscharf in Bezug auf die politischen Ziele fallen auch die Kommentare zu Politikfeldern aus, in denen die EU im Wesentlichen nur über Mindeststandards rechtsetzend tätig sein kann. Dies gilt insbesondere für Beschäftigungsbedingungen. Soweit diese Vorgehensweise darauf abzielt, die in Art. 153 AEUV enthaltenen Kompetenzregelungen zu verändern und für zusätzliche europäische Gesetzgebungskompetenzen zu werben, lehnt die ULA dies ab.
- Die ULA hat Bedenken gegen eine zu euphorische Würdigung des „Flexicurity“-Ansatzes. Die Kommission verwendet nämlich bisher eine pauschalisierende Definition dieses Modells, indem sie sich an den entsprechenden Beispielen weniger Staaten (Niederlande, Dänemark) orientiert. Unbestritten ist, dass diese Staaten bei der Aktivierung von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden Erfolge erzielt haben. Ein Fokus auf zügige und effiziente Übergänge bei Stellenwechseln ist politisch durchaus sinnvoll. Bisherige Umsetzungsvorschläge der Kommission zum Thema „Flexicurity“ zeigten aber ein zu einseitiges Abzielen auf die Abschaffung von Bestandsschutzregelungen, insbesondere auf den gesetzlichen Kündigungsschutz. Sie werden als unausgewogen von den Führungskräften in Deutschland abgelehnt. Die richtige Mischung aus Flexibilität und sozialer Sicherheit am Arbeitsmarkt lässt sich nur für jeden einzelnen Mitgliedsstaat individuell bestimmen. Sollte dies gelingen, kann der Flexicurity-Ansatz positive Effekte haben: Die Agenda 2010 Reformen in Deutschland unter Bundeskanzler Gerhard Schröder sind ein Beispiel für solch eine gelungene Reform.
- **Fazit:** Aus Sicht der ULA sollte im Bereich der Sozialpolitik die entscheidende Rolle der EU (wie schon in der Vergangenheit auch in Zukunft) in einer **Koordinierung** der nationalen Beschäftigungs-, Arbeits- und Sozialpolitiken bestehen. Diese Koordinierung kann auch Verordnungen enthalten (z.B. eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Verordnung 883/04 über die Koordinierung der sozialen Sicherungssysteme) und sollte sich im Übrigen auf Benchmarking-Prozesse und den Austausch über „good practices“ beschränken, letzteres ohne strikte Rechtsverbindlichkeit europäischer politischer Zielvorgaben. Im Interesse von mehr sozialem Zusammenhalt könnte sie fallweise auch von ihren vorhandenen Befugnissen zur Setzung von **Mindeststandards** verstärkt Gebrauch machen. Insoweit trägt die ULA auch die Vision einer sozialen „**Aufwärtskonvergenz**“ mit. Eine verstärkte **Harmonisierung** zu Lasten der Befugnisse der Mitgliedsstaaten lehnt die ULA hingegen ab.

II. Antworten auf die Fragen der EU-Kommission aus dem Konsultationsdokument

Zur sozialen Lage und zum sozialen Besitzstand der EU

1. Welches sind Ihrer Ansicht nach die dringendsten Prioritäten in den Bereichen Beschäftigung und Soziales?

Die ULA ist die Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände. Sie vertritt die Interessen von rund 60.000 Führungskräften (vorwiegend, aber nicht ausschließlich Angestellte aus privaten Wirtschaftsunternehmen). Sie ist auch Gründungsmitglied des europäischen Dachverbands CEC – European. Im Bereich der Beschäftigung und sozialen Sicherung hat sie die Erwartung an die EU, dass diese zu guten Rahmenbedingungen für ein hohes *Beschäftigungsniveau* in allen Mitgliedsstaaten beiträgt. Darüber hinaus soll sich die EU für gute *Beschäftigungsstandards*, einschließlich *Mindeststandards bei den Arbeitsbedingungen* und für ein funktionierendes Zusammenspiel der sozialen Sicherungssysteme der einzelnen Mitgliedsstaaten einsetzen. Die EU muss auch das *Funktionieren des Binnenmarkts* gewährleisten einschließlich der *Arbeitnehmerfreizügigkeit*. Die ULA sieht den Binnenmarkt nicht als rein ökonomisches Projekt an. Insbesondere die sozialen und arbeitsmarktbezogenen Grundrechte der Europäischen Grundrechtecharta enthalten Wertaussagen ähnlich den Vorstellungen des deutschen Grundgesetzes über die „Soziale Marktwirtschaft“. Diese Vorgaben sollten nach dem Willen der EU bei der künftigen Anwendung EU-rechtlicher Vorschriften durch die EU-Kommission, aber auch bei ihrer Auslegung durch den europäischen Gerichtshof stärker Beachtung finden.

2. Wie können wir den unterschiedlichen Rahmenbedingungen in den Bereichen Beschäftigung und Soziales in Europa Rechnung tragen?

Der angemessene Umgang mit unterschiedlichen Rahmen- und Ausgangsbedingungen sowie unterschiedlichen Problemlagen besteht in erster Linie in der Setzung verlässlicher Mindeststandards. Derartige Mindeststandards sollten mit Blick auf die Heterogenität der EU-28 eher *qualitativer* anstatt *quantitativer* Natur sein. Das heißt, die Kataloge sozialstaatlicher Leistungen sollten möglichst deckungsgleich sein. Auch muss die Gleichbehandlung aller EU-Bürger und eine Portabilität der im Sinne der Koordinierungsvorschriften sicher gewährleistet sein. Nicht geboten sind hingegen *quantitative* Mindeststandards in Form bezifferbarer Mindestleistungen. Die geeignete Basis für eine grenzüberschreitende Solidarität sind für die ULA in erster Linie gemeinsame Fonds (Europäischer Struktur- und Investmentfonds) nicht hingegen eine Verzahnung der Sozialversicherungssysteme. Diese fallen in die ausschließliche Zuständigkeit und sollten nicht zu grenzüberschreitend wirksamen Transfersystemen umgebaut werden. Die Idee einer europäischen Arbeitslosenversicherung lehnt die ULA insoweit ab.

3. Ist der Besitzstand der EU auf dem neuesten Stand, und sehen Sie Spielraum für weitere Maßnahmen auf EU-Ebene?

Die Regelungen im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bedürfen einer kontinuierlichen Anpassung an die Gegebenheiten des Wirtschafts- und Arbeitslebens. Aktuell entstehen hier durch die Digitalisierung und die zunehmende Flexibilisierung von Arbeit in zeitlicher und räumlicher Hinsicht neue Chancen, aber auch Risiken. Auf Ebene der Mitgliedsstaaten ist vielerorts schon die Debatte über einen richtigen Umgang mit dieser Entwicklung angelaufen. Die EU sollte sich hieran anschließen und ihren Regelungsbestand auf den Prüfstand stellen.

Auch im Bereich der Information und Konsultation von Arbeitnehmern haben die bestehenden Regelungen mit der Weiterentwicklung des Gesellschaftsrechts nicht immer Schritt gehalten. Es drohen Schutzlücken und eine vermehrte gezielte Nutzung von Umgehungstatbeständen zu Lasten von Arbeitnehmern. Einzelstaatliche Regelungen zur Unternehmensmitbestimmung (im Sinne der Beteiligung von Arbeitnehmern an der Aufsicht über Kapitalgesellschaften) sind zum Teil sogar massiv bedroht. Zur Vermeidung einer Abwärtsspirale und einer gezielten Nutzung gesellschaftsrechtlicher Instrumente für eine Schwächung des Einflusses der Arbeitnehmer sollte die EU auch hier wirkungsvolle Mindeststandards prüfen. Aus ULA-Sicht ist dies geboten. Sowohl die Beteiligung der Arbeitnehmer an Entscheidungen über die Beschäftigungsbedingungen als auch über den Kurs der Unternehmen stehen für ein „stakeholder-orientiertes Unternehmensverständnis. Letzteres ist aus ULA-Sicht ein wichtiger Bestandteil dessen was vor wenigen Jahren in der politischen Diskussion noch als „europäisches Sozialmodell“ bezeichnet wurde. Es sollte auch in einer „europäischen Säule sozialer Rechte“ fest integriert werden.

**4. Welche Trends haben Ihrer Meinung nach die größte umgestaltende Wirkung?
[Bitte wählen Sie höchstens drei aus der nachstehenden Liste aus]**

Demografische Trends (z. B. Alterung der Bevölkerung, Migration)

Wandel der Familienstrukturen

Veränderter Bedarf an Kenntnissen und Fertigkeiten

Technologischer Wandel

Zunehmender globaler Wettbewerb

Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt

Neue Arbeitsformen

Ungleichheiten

Sonstige

5. Was wären die wichtigsten Risiken und Chancen im Zusammenhang mit solchen Trends)

Zu: „Demografische Trends“: Die demografischen Veränderungen machen eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit nötig, so dass sich die Fragen nach der Erhaltung der Leistungs- und Innovationsfähigkeit der Arbeitnehmer und nach dem richtigen Umgang mit Arbeitsbelastungen bei einer alternden Arbeitnehmerschaft in neuer Weise stellen wird. Auf die Ausführungen zu Frage 3) zu dem Thema „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ wird verwiesen. Die Belegschaften in den Unternehmen werden jedoch nicht allein tendenziell älter, sondern auch vielfältiger. Ursächlich hierfür sind die kontinuierlich ansteigende Erwerbsbeteiligung von Frauen, der Zuzug von Fachkräften und anderer Migranten, sowie in Zukunft möglicherweise auch durch eine verstärkte innereuropäische Mobilität. Dies stellt neue Anforderungen an einen guten, gesellschaftlichen und ökonomischen Nutzen stiftenden Umgang mit Vielfalt („Diversity“). Den Sozialversicherungssystemen kommt dabei die Aufgabe zu, die in Zukunft vermutlich vermehrt auftretenden Brüche und Unterbrechungen in Erwerbsbiographien (vgl. Abschnitt „Technologischer Wandel“) zu glätten, indem er Übergänge erleichtert. Besondere Herausforderungen stellt natürlich auch die finanzielle Nachhaltigkeit dieser Systeme, vor allem für die langfristigen Leistungsniveaus der Renten-,

Kranken- und Pflegeversicherung. Wie noch näher ausgeführt wird, sieht die ULA hierbei in erster Linie die Mitgliedstaaten in der Verantwortung. Die Rolle der EU ist auf die einer politischen Koordination beschränkt.

Zu „Veränderter Bedarf an Kenntnissen und Fähigkeiten: Die Themen „veränderter Bedarf an Kenntnissen und Fähigkeiten“ und „technologischer Wandel“ stehen in engem Zusammenhang: Auf jeden Fall muss durch alle zuständigen staatlichen Ebenen der Bildung (breit angelegte Erstausbildung, kontinuierliche Weiterbildungen und bei Bedarf auch Umschulungen) mehr Raum eingeräumt werden. Bildungsausgaben müssen auf allen Ebenen steigen. Anpassungsbedarf besteht auch bei der Ausgestaltung der nationalen Systeme der Arbeitsförderung. Letztere sollten stärker präventiv ausgerichtet werden und mehr Spielräume für längerfristige bezahlte Freistellungen zu Bildungszwecken eröffnen. Die EU kann hier eine koordinierende und fördernde Rolle einnehmen.

Zu: „Technologischer Wandel“ Die Digitalisierung des Wirtschaftslebens könnte einen neuen Automatisierungsschub und daraus resultierend einen Strukturwandel befördern, der tiefgreifender ausfällt und mehr Arbeitnehmer betrifft, als dies in den vergangenen Jahren bei (vorwiegend sektoral beschränkt stattfindenden Prozessen des Strukturwandels) der Fall war (Stichwort „Disruption“). Die Antworten auf diese Herausforderungen für die sozialen Sicherungssysteme und die Bildungspolitik wurden in den beiden vorherigen Aufzählungspunkten bereits angesprochen.

6. Gibt es Strategien, Einrichtungen oder Unternehmenspraktiken – bestehende oder sich neu entwickelnde –, die Sie als Referenz empfehlen würden?

In Zusammenhang mit Einrichtungen und Unternehmenspraktiken ist insbesondere auf die positive Rolle der Sozialpartner sowie der Betriebsparteien hinzuweisen. Gesetzliche Regelungen funktionieren erfahrungsgemäß besonders gut, wenn sie Öffnungsklauseln für konkretisierende Vereinbarungen enthalten, die die individuellen Besonderheiten im Einzelfall adressieren können. Der europäische und die nationalen Gesetzgeber können dazu einen Beitrag leisten, indem sie für Rechtssicherheit für derartige kollektive und betrieblichen Regelungen sorgen.

Zur europäischen Säule sozialer Rechte

7. Stimmen Sie dem hier beschriebenen Konzept für eine europäische Säule sozialer Rechte zu?

- Ich stimme voll und ganz zu
- Ich stimme zu**
- Ich stimme nicht zu
- Ich stimme überhaupt nicht zu

Bitte erläutern: Die geplante Beschränkung des geografischen Geltungsbereichs der „Säule“ auf (vorerst) den Euroraum ist aus Sicht der ULA politisch schwer nachvollziehbar. Zwar bedarf der Euroraum auf Grund der engen Verzahnung der nationalen Politiken in besonderer Weise einer allgemeinpolitischen Flankierung (z.B. durch das „europäische Semester“ und die daraus resultierenden Wirkungen für die nationalen Sozialpolitiken im Euroraum). Die rechtliche Basis einer „Säule sozialer Rechte“ läge aber im Wesentlichen im *EU-weit* geltenden europäischen

Primärrecht. Aus Sicht der ULA sollte sich eine solche „Säule“ daher weder von den Europäischen Verträgen noch vom bestehenden „acquis“ abkoppeln oder anderweitig „verselbstständigen“. Daraus resultiert, dass das Ziel einer „Säule sozialer Rechte“ besser von Anfang an für die EU als Ganzes verfolgt werden sollte.

Generell ist an der Konzeption des Fragebogens zu bemängeln, dass keine Differenzierung zwischen der Bewertung des *Anwendungsbereichs* (also der Frage, ob ein bestimmtes Politikfeld von der „Säule“ erfasst werden soll) und den *Inhalten* des Entwurfs der „Säule“ möglich ist. Insoweit ist nachfolgend die Wahl der Antwortkategorie „Ich stimme zu“ durch die ULA so zu verstehen, dass die ULA zwar grundsätzlich mit der Aufnahme eines bestimmten Politikfelds in den Anwendungsbereich einverstanden ist, nicht aber notwendigerweise mit den im Entwurf der EU-Kommission gemachten Aussagen. Die Wahl der Antwortkategorie „Ich stimme nicht zu“ ist demgegenüber so zu verstehen, dass aus ULA-Sicht die jeweiligen Politikfelder nicht unbedingt von der geplanten „Säule“ erfasst werden.

8. Stimmen Sie dem Anwendungsbereich der Säule und den hier vorgeschlagenen Politikfeldern und Grundsätzen zu? (

	Ich stimme voll und ganz zu	Ich stimme zu	Ich stimme nicht zu	Ich stimme überhaupt nicht zu
1. Fertigkeiten, Bildung und lebenslanges Lernen	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Flexible und sichere Arbeitsverträge	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Sichere Berufsübergänge	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Aktive Unterstützung für Beschäftigung	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Geschlechtergleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Chancengleichheit	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Beschäftigungsbedingungen	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Löhne und Gehälter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Arbeitsschutz	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Sozialer Dialog und Einbeziehung der Beschäftigten	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Integrierte soziale Leistungen und Dienste	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Gesundheitsversorgung und Krankenleistungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Renten und Pensionen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Arbeitslosenleistungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Mindesteinkommen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Leistungen für Menschen mit Behinderung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Langzeitpflege	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Kinderbetreuung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Wohnraum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Zugang zu essenziellen Dienstleistungen	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Welche Politikfelder und Grundsätze wären im Rahmen einer erneuten Konvergenz innerhalb des Euro-Raums am wichtigsten? (Bitte höchstens fünf auswählen.)

- 1. Fertigkeiten, Bildung und lebenslanges Lernen
- 2. Flexible und sichere Arbeitsverträge
- 3. Sichere Berufsübergänge
- 4. Aktive Unterstützung für Beschäftigte
- 5. Geschlechtergleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- 6. Chancengleichheit
- 7. Beschäftigungsbedingungen
- 8. Löhne und Gehälter
- 9. Arbeitsschutz
- 10. Sozialer Dialog und Einbeziehung der Beschäftigten
- 11. Integrierte soziale Leistungen und Dienste
- 12. Gesundheitsversorgung und Krankenleistungen
- 13. Renten und Pensionen
- 14. Arbeitslosenleistungen
- 15. Mindesteinkommen
- 16. Leistungen für Menschen mit Behinderung
- 17. Langzeitpflege
- 18. Kinderbetreuung
- 19. Wohnraum
- 20. Zugang zu essenziellen Dienstleistungen

10. Wie sollten diese zum Ausdruck gebracht und konkretisiert werden? Könnten Ihrer Meinung nach Mindeststandards oder Referenzkriterien für bestimmte Bereiche angewandt werden und einen Mehrwert darstellen, und wenn ja, welche?

Nicht beantwortet

Ausführliche Kommentare zu den Politikfeldern (aus Frage 9)

Wenn Sie sich ausführlicher zu den Politikfeldern der Säule äußern möchten, wählen Sie bitte in der nachstehenden Liste das Politikfeld/die Politikfelder aus und füllen Sie die zugehörigen Tabellen und Kommentarfelder aus.

- 1. Fertigkeiten, Bildung und lebenslanges Lernen
- 2. Flexible und sichere Arbeitsverträge**
- 3. Sichere Berufsübergänge
- 4. Aktive Unterstützung für Beschäftigung
- 5. Geschlechtergleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- 6. Chancengleichheit
- 7. Beschäftigungsbedingungen
- 8. Löhne und Gehälter
- 9. Arbeitsschutz
- 10. Sozialer Dialog und Einbeziehung der Beschäftigten
- 11. Integrierte soziale Leistungen und Dienste
- 12. Gesundheitsversorgung und Krankenleistungen
- 13. Renten und Pensionen**
- 14. Arbeitslosenleistungen**
- 15. Mindesteinkommen
- 16. Leistungen für Menschen mit Behinderung
- 17. Langzeitpflege
- 18. Kinderbetreuung
- 19. Wohnraum
- 20. Zugang zu essenziellen Dienstleistungen

Ausführliche Anmerkungen zu Ziffer 2 („Flexible und sichere Arbeitsverträge“)

Die ULA hat Bedenken gegen eine zu euphorische Würdigung des „Flexicurity“-Ansatzes. Die Kommission verwendet nämlich bisher eine pauschalisierende Definition dieses Modells, indem sie sich an den entsprechenden Beispielen weniger Staaten (Niederlande, Dänemark) orientiert. Unbestritten ist, dass diese Staaten bei der Aktivierung von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden Erfolge erzielt haben. Ein Fokus auf zügige und effiziente Übergänge bei Stellenwechseln ist politisch durchaus sinnvoll. Bisherige Umsetzungsvorschläge der Kommission zum Thema „Flexicurity“ zeigten aber ein zu einseitiges Abzielen auf die Abschaffung von Bestandsschutzregelungen, insbesondere auf den gesetzlichen Kündigungsschutz. Sie werden als unausgewogen von den Führungskräften in Deutschland abgelehnt. Die richtige Mischung aus Flexibilität und sozialer Sicherheit am Arbeitsmarkt lässt sich nur für jeden einzelnen Mitgliedsstaat individuell bestimmen. Sollte dies gelingen, kann der Flexicurity-Ansatz positive Effekte haben: Die Agenda 2010 Reformen in Deutschland unter Bundeskanzler Gerhard Schröder sind ein Beispiel für solch eine gelungene Reform.

Ausführliche Anmerkungen zu Ziffer 13 („Renten und Pensionen“)

Die ULA stimmt dem von der Kommission formulierten Ziel zu, dass alle Menschen mit dem Eintritt in den Ruhestand eine Altersversorgung erhalten, die einen angemessenen Lebensstandard gewährleistet. Sie sieht auch in dem „geschlechterbedingten Versorgungsgefälle“ ein Problem. Zu Recht weist hier die Kommission auf eine angemessene rentenrechtliche Honorierung von Kindererziehungszeiten hin. Eine weitergehende Schließung der Lücken ist allerdings nur langfristig möglich. Sie erfordert eine stärkere Angleichung der Erwerbsbiographien von Frauen und Männern (insbesondere nach der Geburt von Kindern). Zu kritisieren ist in den Ausführungen zu Renten und Pensionen aber, dass die Formulierungen und die Problembeschreibungen fast ausschließlich auf die gesetzlichen, umlagefinanzierten Systemen zugeschnitten sind, also ausgerechnet auf diejenige Säule der Alterssicherungen, in denen die Kompetenzen der EU am schwächsten sind. Vernachlässigt werden hingegen die kapitalgedeckten Säulen der Altersvorsorge: zuvorderst die betriebliche Altersversorgung und die private Vorsorge. Angemessene, besser noch lebensstandardsichernde Renten sind aber nur durch den Einsatz aller drei Säulen erreichbar. Mit Blick auf eine Vielzahl jüngster Regulierungsvorhaben (u.a. über die Mobilität und Portabilität sowie über die Mindesteigenkapitalanforderungen von betrieblichen Versorgungseinrichtungen) appelliert die ULA an die EU-Kommission, eigenständige Ausgestaltungen der Betriebsrente in den Mitgliedsstaaten im Vergleich zur privaten Altersvorsorge zu respektieren und diese in kein einheitliches Regulierungskorsett zu pressen. Einer Harmonisierung der aufsichtsrechtlichen Vorschriften, v.a. in qualitativer Hinsicht, steht die ULA aber offen gegenüber.

Ausführliche Anmerkungen zu Ziffer 14 („Arbeitslosenleistungen“)

Leistungen an Arbeitslose werden in dem Entwurf der „Säule“ zwar nur in sehr allgemeiner Form behandelt. Den dort getroffenen Aussagen ist im Wesentlichen zuzustimmen. Dennoch ist das Projekt einer „europäischen Arbeitslosenversicherung“ öffentlichen Aussagen von Kommissionsvertretern zufolge weiterhin Bestandteil der politischen Agenda der Generaldirektion für Beschäftigung und Soziales. Aus diesem Grund nimmt die ULA vorsorglich auch zu dieser Idee Stellung. Die ULA sieht keinen Bedarf für eine engere Verzahnung der einzelstaatlichen Arbeitslosenversicherungen über die bereits bestehenden Koordinierungsvorschriften hinaus. Ein Leistungsexport für Phasen der Arbeitsplatzsuche ist grundsätzlich möglich, so dass unter dem Gesichtspunkt der Freizügigkeit kein echter Handlungsbedarf gibt. Hohe Arbeitslosigkeit in einzelnen EU-Staaten hat vorrangig strukturelle Ursachen. Diese müssen vor Ort gelöst werden. Solidarische Hilfe kann dabei auf verschiedenem Wege erfolgen, etwa über EU-Investitions- oder Investitionsfonds. Eine Erweiterung dieser Solidarität auf alle Beitragszahler eines Sozialversicherungssystems sieht die ULA aber keine Rechtfertigung.

ULA
United Leaders Association
Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände
Kaiserdamm 31, 14057 Berlin / Postfach 191446, 14004 Berlin
Telefon 030-306963-0 / Telefax 030-306963-13 / info@ula.de / www.ula.de

Ansprechpartner: Ludger Ramme; Hauptgeschäftsführer; Andreas Zimmermann, Geschäftsführer Sozialpolitik

Die ULA ist die Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände. Sie vertritt die politischen Interessen der Führungskräfte in der Arbeits-, Steuer-, Sozial- und Bildungspolitik gegenüber Regierung und Parlament sowohl in Berlin als auch in Brüssel. Mit fünfzehn Mitgliedsverbänden bildet sie den größten Zusammenschluss von Führungskräften in Deutschland. Die unter ihrem Dach zusammen geschlossenen Verbände bieten ihren Mitgliedern karrierebezogene Dienstleistungen, insbesondere in Form von juristischem Service und Weiterbildungsangeboten.

Die ULA ist Mitglied in der CEC - European Managers, dem europäischen Dachverband für Führungskräfte mit rund einer Million Mitgliedern.