



Februar 2018
AK Positionspapier

Jahreswachstumsbericht 2018

COM(2017) 690

Wir über uns

Die Bundesarbeitskammer ist die gesetzliche Interessenvertretung von rund 3,6 Millionen ArbeitnehmerInnen und KonsumentInnen in Österreich. Sie vertritt ihre Mitglieder in allen sozial-, bildungs-, wirtschafts- und verbraucherpolitischen Angelegenheiten auf nationaler als auch auf der Brüsseler EU-Ebene. Darüber hinaus ist die Bundesarbeitskammer Teil der österreichischen Sozialpartnerschaft. Die BAK ist im EU-Transparenzregister unter der Nummer 23869471911-54 registriert.

Das AK EUROPA Büro in Brüssel wurde 1991 errichtet, um die Interessen aller Mitglieder der Bundesarbeitskammer gegenüber den Europäischen Institutionen vor Ort einzubringen.

Zur Organisation und Aufgabe der Bundesarbeitskammer in Österreich

Die Bundesarbeitskammer Österreichs bildet die Dachorganisation von neun Arbeiterkammern auf Bundesländerebene, die gemeinsam den gesetzlichen Auftrag haben, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten.

Im Rahmen ihrer Aufgaben beraten die Arbeiterkammern ihre Mitglieder unter anderem in Fragen des Arbeitsrechts, des Konsumentenschutzes, in Sozial- und Bildungsangelegenheiten. Mehr als drei Viertel der rund 2 Millionen Beratungen jährlich betreffen arbeits-, sozial- und insolvenzrechtliche Fragestellungen. Darüber hinaus nimmt die Bundesarbeitskammer im Rahmen von legislativen Begutachtungsverfahren die Aufgabe wahr, die Positionen der ArbeitnehmerInnen und der KonsumentInnen gegenüber dem Gesetzgeber in Österreich als auch auf EU-Ebene einzubringen.

Alle österreichischen ArbeitnehmerInnen sind per Gesetz Mitglied der Arbeiterkammern. Die Mitgliedsbeiträge sind gesetzlich geregelt und betragen 0,5 Prozent des Bruttoeinkommens (maximal bis zur Höchstbemessungsgrundlage in der Sozialversicherung). 816.000 (ua Arbeitslose, Eltern in Karenz, Präsenz- und Zivildienstler) der rund 3,6 Millionen Mitglieder sind von der Zahlung des Mitgliedsbeitrages befreit, haben aber Anspruch auf das volle AK-Leistungsangebot!

Rudi Kaske
Präsident

Christoph Klein
Direktor

Kurzzusammenfassung

In ihrem Jahreswachstumsbericht (JWB) 2018 hält die Europäische Kommission fest, dass die Sozialpartner wichtige Akteure im Reformprozess sind und „eine rechtzeitige und effektive Einbeziehung der Sozialpartner in die Gestaltung, Zeitplanung und Umsetzung von Reformen zur Verbesserung der Eigenverantwortlichkeit, der Wirksamkeit und Ergebnisse beitragen kann“. In diesem Sinne erlaubt sich die Bundesarbeitskammer (BAK) auf einige zentrale positive wie auch aus unserer Sicht problematische Feststellungen des Jahreswachstumsberichts 2018 näher einzugehen.

Die BAK hält fest, dass auch diesmal der Jahresbericht in Bezug auf Investitionen, die Bedeutung der Lohnentwicklung und soziale Herausforderungen eine Reihe von Feststellungen und Vorschlägen enthält, denen auch aus Arbeitnehmersicht zuzustimmen ist. Dennoch gibt es **weiterhin großen Handlungsbedarf in vielen Politikbereichen**, um den positiven wirtschaftlichen Aufwärtstrend breiter und nachhaltiger zu gestalten und die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen zu verbessern. In diesem Zusammenhang wird auch auf den unter Beteiligung der AK Wien erstellten „**independent Annual Growth Survey (iAGS) 2018**“¹ verwiesen, dessen Analysen und Empfehlungen von der Kommission berücksichtigt werden sollten.

Aus Sicht der BAK gilt es wirtschaftspolitisch die Weichen für einen Aufwärtstrend zu stellen, der bei allen Menschen ankommt und somit selbstverstärkend ist. Ansatzpunkte hierfür sind

die **Schließung der Investitionslücke, Lohnerhöhungen** und Maßnahmen für eine tatsächliche **Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen** der EU-BürgerInnen. Nach wie vor besteht die Notwendigkeit durch Einführung einer **goldenen Investitionsregel** den budgetären Spielraum für öffentliche Investitionen zu erhöhen, um den in vielen EU-Staaten enormen Bedarf an zusätzlicher Infrastruktur, etwa in den Bereichen sozialer Wohnbau, öffentlicher Verkehr, Schulen und Kindergärten, Energienetze, Elektromobilität, Breitbandnetze und Forschung und Entwicklung, gerecht zu werden. Angemessene Mindestlöhne, eine europaweite Stärkung der Kollektivvertragssysteme und starke Gewerkschaften sind erforderlich, um eine lohnpolitische Trendwende für ein Europa einzuläuten, in dem nicht die Eliten im Mittelpunkt stehen, sondern jene, die mit ihrer täglichen Arbeit europäische Wertschöpfung schaffen.

Um substanziellen sozialen Fortschritt in der EU zu erreichen, bedarf es ua des **Ausbaus rechtlich verbindlicher sozialer Mindeststandards**, einer **Eindämmung prekärer Arbeitsverhältnisse**, einer Erfassung sämtlicher Formen atypischer Beschäftigung vom Arbeits- und Sozialrecht und der Schaffung dringend benötigter Arbeits- und Ausbildungsplätze für die Jugend. Eine systematische Verknüpfung des Rentenalters mit der Lebenserwartung ist entschieden abzulehnen.

Erneut spricht sich die BAK dafür aus, ein **neues „magisches Vieleck wohlstandsorientierter Wirtschaftspolitik“** als zentralen Referenzrahmen im Europäischen Semester zu verankern.

Bei der von der Kommission vorgeschlagenen Überarbeitung der Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten sieht die BAK einen erheblichen Änderungsbedarf, insbesondere werden Hinweise in Richtung Dezentralisierung von Kollektivvertragssystemen und Einführung eines Pensionsautomatismus entschieden abgelehnt.

Die Position der AK im Einzelnen

1. Zum Aufwärtstrend in der EU

Mit Recht verweist die Kommission darauf, dass das Wachstum in der EU an Fahrt gewonnen hat und die Arbeitslosigkeit weiter zurückgeht. In der Tat hat sich das wirtschaftliche Umfeld merklich verbessert und spiegelt sich auch in der jüngsten Eurobarometer-Umfrage² wider. Eine Mehrheit der EuropäerInnen äußert sich optimistisch über die Zukunft der EU, erstmals seit Herbst 2007 wird die Lage der europäischen Wirtschaft häufiger positiv als negativ wahrgenommen, im Euro-Raum unterstützen fast drei Viertel der Befragten den Euro – so viele, wie seit 2004 nicht mehr.

Allerdings sind die Krisenfolgen noch nicht überwunden und die Erholung weist eine Reihe atypischer Merkmale auf, auf die auch die Kommission hinweist. Mit 7,5 % in der EU und 8,9 % im Euro-Raum liegt die Arbeitslosenquote noch immer über dem Stand vor Ausbruch der Krise. In einem noch stärkeren Ausmaß gilt das für die Unterbeschäftigungsquote (also Arbeitslosigkeit ergänzt um unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte und nicht als arbeitslos erfasste arbeitswillige Personen ohne Job), die 2016 in der Eurozone immer noch über 21 % betrug.³ Auch die Jugendarbeitslosigkeit weist in etlichen Ländern weiterhin exorbitante Werte aus. Die EU-Jugendgarantie bleibt nach einer Analyse des Europäischen Rechnungshofes⁴ hinter den Erwartungen zurück. Die Jugendarbeitslosigkeit ist auch aus Sicht der Kommission ein großes Gefahrenpotential für die Zukunft – mit negativen Konsequenzen für das Wirtschaftswachstum und die Tragfähigkeit der Sozialschutzsysteme.

Zudem zeigen Untersuchungen, dass der Aufschwung von „niedriger Qualität“ ist – viele der neugeschaffenen Jobs bieten nur Teilzeitbeschäftigung oder sind befristet und niedrig entlohnt⁵.

Die soziale Lage in der EU ist nach wie vor geprägt von einem Fortbestand vergleichsweise hoher Einkommens- und Vermögensungleichheiten. Und obwohl der Abwärtstrend beim Anteil der von Armut und sozialer Ausgrenzung bedrohten Personen in der EU anhält, ist weiterhin fast ein Viertel der EU-Bevölkerung (über 115 Mio Menschen) davon betroffen⁶. Österreich liegt nach Eurostat mit 18 % unter dem EU-Durchschnitt von 23,4 %. Es ist allerdings zu befürchten, dass durch die von der Bundesregierung geplante Abschaffung der Notstandshilfe und deren Ablösung durch die Mindestsicherung die Armut wieder steigen und die Einkommensverteilung ungleicher wird. Dies ist sicherlich nicht im Sinne der im Rahmen der Europa-2020-Strategie eingegangenen Verpflichtung zur Reduktion der Armutsgefährdung!

Vor diesem Hintergrund gilt es wirtschaftspolitisch die Weichen für einen Aufwärtstrend zu stellen, der bei allen Menschen ankommt und somit selbstverstärkend ist. Ansatzpunkte hierfür sind die Schließung der Investitionslücke, Lohnerhöhungen und Maßnahmen für eine tatsächliche Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der EU-BürgerInnen. Dies ist aus unserer Sicht allerdings nur zum Teil im JWB erkennbar, wie nachstehend anhand einiger der von der Kommission vorgeschlagenen Prioritäten erläutert wird.

ad) Schließung der Investitionslücke

Es ist sehr begrüßenswert, dass die Kommission erneut die zentrale **Bedeutung der Investitionen zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung** hervorhebt, wie zahlreiche Formulierungen dokumentieren.

Auch wenn zuletzt die Investitionen wieder gestiegen sind, besteht die Gefahr, dass durch die entstandene Investitionslücke das Wachstumspotenzial begrenzt wird. Wir stimmen der Kommission vollinhaltlich zu, dass „gezielte Investitionen in Bereichen wie Infrastruktur, allgemeine und berufliche Bildung, Gesundheit, Forschung, digitale Innovation und Kreislaufwirtschaft sowohl Produktivität als auch Beschäftigung steigern (können)“. Begrüßenswert ist zudem, dass im Investitionskapitel indirekt auf die Bedeutung von Investitionen in die soziale Infrastruktur wie Kinderbetreuung, Pflege und sozialen Wohnbau hingewiesen wird.

Viele dieser Investitionen sind jedoch öffentliche Investitionen, die durch die europäischen Fiskalregeln eingeschränkt statt gefördert werden. Die verstärkte Förderung privater Investitionen mittels Europäischen Fonds für Strategische Investitionen (EFSI) geht an diesem Problem vorbei. Die Verlängerung der Laufzeit bis 2020 mit entsprechender Volumenaufstockung ist zwar ein positiver Schritt, aber unzureichend so lange der direkte Hebel, der Mitgliedstaaten zur Verfügung steht – nämlich die öffentlichen Investitionen – praktisch ungenutzt bleibt. Nach wie vor problematisch ist die **Forcierung Öffentlich-Privater Partnerschaften (ÖPP)** im Juncker-Plan. An vielen Projekten lässt sich dokumentieren, dass diese letztlich am Ende teurer wurden als durch eine rein öffentliche Finanzierung. Oft erweisen sich zudem

ÖPP-Modelle als versteckter Umweg für Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen oder zum Abbau von Sozialleistungen und Löhnen.

Um die Investitionslücke zu schließen und den fragilen Aufschwung abzusichern, braucht es auch mehr öffentliche Investitionen. Selbst die Kommission empfiehlt, „den Umfang der öffentlichen Investitionen aufrechtzuerhalten und in einigen Mitgliedstaaten zu erhöhen“, um das Wachstumspotential der Volkswirtschaften zu stärken. Wir sehen allerdings die Notwendigkeit für eine **generelle Ausweitung der öffentlichen Investitionen**. Öffentliche Investitionen leisten einen wichtigen Beitrag für gesellschaftlichen Wohlstand, verbessern die Verteilungs- und Beschäftigungssituation und unterstützen die Erreichung der ambitionierten klima- und energiepolitischen Ziele.

Nach wie vor halten wir es daher für erforderlich, durch Einführung einer **goldenen Investitionsregel**⁷ den budgetären Spielraum für öffentliche Investitionen zu erhöhen, um dem in vielen EU-Staaten enormen Bedarf an zusätzlicher Infrastruktur, etwa in den Bereichen sozialer Wohnbau, öffentlicher Verkehr, Schulen und Kindergärten, Energienetze, Elektromobilität, Breitbandnetze und Forschung und Entwicklung gerecht zu werden. Diese Regel würde mit einer langfristig nachhaltigen sauberen Lösung den Widerspruch aus Investitionsnotwendigkeit und Fiskalregeln weitgehend beseitigen. Sie wäre auch ein sinnvolles Element im Rahmen der Vertiefung der Wirtschafts- und Währungsunion und sollte von Österreich aktiv in die laufende Zukunftsdebatte eingebracht werden.

ad) Lohnentwicklung

In den letzten Jahren war die Lohnentwicklung von einem neuen lohnpolitischen Interventionismus⁸ geprägt, der in einigen Ländern zu einem beachtlichen Rückgang von Flächenkollektivverträgen und ihrer Bindungswirkung geführt hat. Die Folgen waren ein deutlicher Rückgang der Reallöhne und eine ansteigende Lohnungleichheit, insbesondere in Süd- und Osteuropa.

Obwohl sich das wirtschaftliche Umfeld in Europa weiter verbessert, steigen die Löhne nur langsam⁹. Positiv ist, dass sich mittlerweile auch die Kommission und sogar die Europäische Zentralbank¹⁰ der Forderung der europäischen Gewerkschaften nach einer stärkeren Lohnentwicklung in Europa anschließen. Dass die Reallöhne mit der wachsenden Produktivität steigen müssen, „um Ungleichheiten zu verringern und einen hohen Lebensstandard zu gewährleisten“, könnte als Annäherung der Kommission an das Konzept der **produktivitätsorientierten Lohnpolitik**¹¹ interpretiert werden, die sich am mittelfristigen Trend der jeweiligen gesamtwirtschaftlichen Arbeitsproduktivität und am Preisstabilitätsziel der EZB orientiert. Das steht allerdings im Widerspruch zu den in den Begleitdokumenten zum JWB enthaltenden lohnpolitischen Empfehlungen der Kommission. So spricht sie sich bei der Überarbeitung der beschäftigungspolitischen Leitlinien für eine Dezentralisierung der Kollektivvertragsverhandlungen aus (siehe weiter unten). Gemäß der Empfehlung zur Wirtschaftspolitik des Euro-Währungsgebiets sind nur Mitgliedstaaten mit hohen Leistungsbilanzüberschüssen aufgefordert, „das Lohnwachstum zu unterstützen“.

Angemessene Mindestlöhne, eine europaweite Stärkung der Kollektivvertragssysteme und starke Gewerkschaften sind erforderlich, um eine lohnpolitische Trendwende für ein Europa einzuläuten, in dem nicht die Eliten im Mittelpunkt stehen, sondern jene, die mit ihrer täglichen Arbeit europäische Wertschöpfung schaffen!

ad) Maßnahmen zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Erneut finden sich im JWB unter der Überschrift „Strukturreformen für inklusives Wachstum, Aufwärtskonvergenz und Wettbewerbsfähigkeit“ eine Reihe von Prioritäten, die aus Sicht der BAK zu unterstützen sind. Dass die Kommission die Mitgliedstaaten dazu auffordert, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu fördern, die Jugendarbeitslosigkeit zu bekämpfen und weitere Fortschritte bei der Arbeitsmarktintegration benachteiligter Gruppen – ua Flüchtlinge und Migranten – zu erzielen, findet unsere Zustimmung. Ebenso der hohe Stellenwert einer hochwertigen allgemeinen und beruflichen Bildung, die allen offenstehen muss. Hervorheben möchten wir auch den Hinweis auf die geplante **europäische Arbeitsmarktbehörde**, deren Realisierung wesentlich dazu beitragen könnte, grenzüberschreitendes Lohn- und Sozialdumping endlich effektiv zu bekämpfen. Die BAK hat ihre Vorstellungen und Vorschläge zu dieser wichtigen Initiative der Kommission in einem Positionspapier¹² zusammengefasst.

Die **Flüchtlingsproblematik** stellt für die Arbeitsmärkte zahlreicher Mitgliedstaaten eine große Herausforderung dar. Ein wesentliches Instrument, um die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt zu fördern, ist der Europäische Sozialfonds (ESF). Die derzeit

bereitgestellten Mittel sind allerdings verplant und werden auch für die bisherigen großen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt, wie etwa Armutsbekämpfung durch arbeitsmarktintegrierte Maßnahmen, benötigt. Daher sollte der ESF für eine neue **Beschäftigungsinitiative für Flüchtlinge** um 10 Mrd Euro aufgestockt werden. Die Verteilung der Mittel sollte anhand der aufgenommenen Flüchtlinge und der geplanten Maßnahmen erfolgen.

Die im JWB vorgeschlagenen Maßnahmen zur **Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit** zeigen, dass die Kommission weiterhin primär auf angebotsseitige Verbesserungen (mehr Informationen über verfügbare Arbeitsplätze, passgenaue Ausbildung, Erhöhung der Mobilität etc) setzt, statt das Problem der Jugendarbeitslosigkeit mit der Schaffung dringend benötigter Arbeits- und Ausbildungsplätze anzugehen.

Das begrüßenswerte Bekenntnis zur **Chancengleichheit von Männern und Frauen** im JWB wird ohne konkrete Zielsetzungen und Maßnahmen wirkungslos bleiben. Es ist bedenklich, dass angesichts der europaweiten großen geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede¹³ nur darauf hingewiesen wird, dass die meisten Mitgliedstaaten Maßnahmen ergriffen haben, um die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern zu verringern, ohne allerdings darauf einzugehen, ob diese Wirkung zeigen bzw welche Maßnahmen nötig wären, um hier Fortschritte zu erzielen. Was umso befremdlicher ist, da ein kürzlich veröffentlichter EU-Aktionsplan 2017-2019 zur Bekämpfung der Gender Pay Gaps¹⁴ ein wichtiges Maßnahmenpaket mit acht Aktionsschwerpunkten enthält. Unter anderem soll die unverbindliche Empfehlung der EU nach Entgelttransparenz

von 2014 rechtsverbindlich werden, da eine Evaluierung gezeigt hat, dass in einem Drittel der Mitgliedstaaten überhaupt keine der vorgeschlagenen Initiativen umgesetzt wurde, in vielen anderen geschah dies nur unzureichend.¹⁵ Das Anliegen der Kommission, Entgelttransparenz für verbindlich zu erklären, unterstützt die BAK nachdrücklich, da mangelnde Transparenz eines der größten Hindernisse für die gleiche Bezahlung von gleicher und gleichwertiger Arbeit ist.

Den von der Kommission weiterhin vertretenen Flexicurity-Ansatz sehen wir sehr kritisch. Wir teilen nicht die Einschätzung, dass zusätzliche **Flexibilisierung der Arbeitsmärkte** ein adäquates Mittel zur Schaffung von Arbeitsplätzen ist.

Gerade in Bezug auf den Arbeitsmarkt gibt es zahlreiche Studien, die die Behauptung, Deregulierung würde mehr Beschäftigung und den Abbau von Arbeitslosigkeit bringen, widerlegen. So konnte eine im Mai 2017 veröffentlichte Studie¹⁶ des European Trade Union Institutes (ETUI), „keinen empirischen Beleg“ finden, dass „Deregulierung die Beschäftigung gesteigert oder die Arbeitslosigkeit für bestimmte Gruppen gesenkt“ habe. Die Reformen waren dagegen „begleitet von der Zunahme prekärer Beschäftigung, gerade in den Ländern, die besonders energisch dereguliert haben“. Gleichzeitig ist es in den EU-Ländern entgegen dem Konzept der Flexicurity nicht zu einem Ausbau der Sicherheitsnetze, sondern zu deren Rückbau gekommen. So wurden in den meisten EU-Ländern Bezugsdauer und Leistungshöhe der Arbeitslosenversicherung gekürzt und die Sanktionen verschärft. Vor diesem Hintergrund halten wir es für notwendig, den Flexicurity-Ansatz entsprechend zu überarbeiten.

Im JWB wird zwar hingewiesen, dass **flexiblere und atypische Formen der Beschäftigung** zunehmen. Gleichzeitig rückt die Kommission diese Entwicklung in ein positives Licht, indem sie argumentiert, dass dadurch „Unternehmen ihren Geschäftszyklus anpassen und Arbeitnehmer ihr Beschäftigungsverhältnis gemäß ihren Vorstellungen von Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben justieren“ können. Gleichwohl sieht die Kommission auch die Gefahr, dass diese Entwicklung zu einem Verlust von sozialem Schutz führen kann. Aus BAK-Sicht ist es unbedingt notwendig, das Ausmaß an atypischer Beschäftigung in Europa wieder einzudämmen und die angelaufenen Bemühungen auf EU-Ebene zum Ausbau des arbeits- und sozialrechtlichen Schutzes atypisch Beschäftigter zu intensivieren. Sämtliche Formen atypischer Beschäftigung müssen vom Arbeits- und Sozialrecht erfasst werden.

Leider fehlt im JWB jeglicher Hinweis, dass eine **Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen** eine Ausweitung verbindlicher sozialer Mindeststandards zur Stärkung der Rechte der ArbeitnehmerInnen erfordert. Hier sehen wir in vielen Bereichen einen akuten Handlungsbedarf (zB beim allgemeinen Kündigungsschutz, beim Schutz vor unfreiwilligen Versetzungen oder dem Verbot von Nullstundenverträgen, in Bezug auf die Entgeltfortzahlung bei Krankheit, bezüglich der Qualität von Praktika etc). Ebenso braucht es Mindeststandards zur Stärkung des sozialen Schutzes. Leistungen der sozialen Sicherheit müssen so gestaltet sein, dass bei Eintritt eines Risikofalls wie Krankheit, Alter, Berufsunfähigkeit oder Arbeitslosigkeit ein angemessener Lebensstandard und Schutz vor Armut gewährleistet ist. Da arbeitslose Menschen in besonders hohem Ausmaß

von Armut, sozialer Ausgrenzung und von einem massiven Einbruch ihres Lebensstandards bedroht sind, sollte durch EU-weit gültige Mindeststandards¹⁷ für die Arbeitslosenversicherungssysteme der Mitgliedstaaten ein Prozess der sozialen Aufwärtskonvergenz in Gang gesetzt werden. Es wäre sehr wünschenswert, wenn die Bundesregierung auf europäischer Ebene in diesem Sinne aktiv werden würde.

Ein wesentlicher Aspekt in diesem Zusammenhang ist die **Frage der Alterssicherung**. Die Empfehlung, „die Mitgliedstaaten sollten für tragfähige Rentensysteme sorgen, die allen Menschen angemessene Leistungen bieten“, steht außer Streit. Was wir jedoch weiterhin beharrlich ablehnen, sind Vorschläge wie beispielsweise die automatische Koppelung des Rentenalters an die steigende Lebenserwartung, auch wenn die Kommission erstmals versucht, diese Koppelung als Maßnahme zu „verkaufen“, um die Ruhestandseinkommen zu erhöhen. Es muss den Mitgliedstaaten überlassen bleiben, wie sie die finanzielle Tragfähigkeit ihres Rentensystems sicherstellen.

Die beste Strategie, um die langfristige Finanzierung hochwertiger Systeme sozialer Sicherheit zu gewährleisten, ist eine möglichst gute Erwerbsintegration der Menschen im Erwerbsalter in allen Altersgruppen. Österreich ist gut beraten, seinen bisherigen Weg einer sukzessiven **Anhebung des effektiven Pensionsantrittsalters** fortzusetzen und befindet sich dabei ebenso wie im Hinblick auf die Pensionsausgabenentwicklung auf einem guten Weg. Die Performance des österreichischen öffentlichen Pensionssystems in Bezug auf die Breite und Angemessenheit der Absicherung im Alter ist aus unserer Sicht beispielhaft.

Im **Vergleich zu Deutschland** zeigt sich jedenfalls eindeutig, dass eine starke öffentliche Alterssicherung bessere Ergebnisse bringt.¹⁸ Der österreichische Reformweg trägt den zentralen pensionspolitischen Zielsetzungen angemessener Alterseinkommen und finanzieller Nachhaltigkeit gleichermaßen Rechnung. Trotz der Verschiebungen in der Altersstruktur werden die Pensionsausgaben insgesamt in Relation zum BIP **nur sehr moderat zunehmen** und das obwohl auch zukünftig eine sehr breite und hochwertige Alterssicherung durch das österreichische Pensionssystem gewährleistet bleibt. Die Kommission selbst verweist in diesem Zusammenhang wiederholt auf den Ageing Report 2015, der einen Anstieg der öffentlichen Pensionsausgaben insgesamt um ganze 0,5 Prozentpunkte des BIP bis 2060 prognostiziert – für uns ein klarer Beleg, dass die finanzielle Nachhaltigkeit des österreichischen Pensionssystems gewährleistet bleibt.

2. Grundsätzliche Anmerkungen zum im JWB vorgeschlagenen „magischen Dreieck“ der Wirtschaftspolitik

Im Jahreswachstumsbericht bekennt sich die Kommission erneut zu einem „magischen Dreieck aus Förderung der Investitionstätigkeit, Vorantreiben von Strukturreformen und Sicherstellung einer verantwortungsvollen Haushaltspolitik“. Wie wir bereits in unserer Stellungnahme zum letztjährigen Jahreswachstumsbericht kritisiert haben, greift dieses Dreieck viel zu kurz, um eine ausgewogene wirtschaftspolitische Ausrichtung sicherzustellen. Um die in den EU-Verträgen ansatzweise verankerte Wohlstandsorientierung zu ermöglichen, schlagen wir ein neues „**magisches Vieleck wohlstandsorientierter Wirtschaftspolitik**“ vor, das als zentraler Referenzrahmen im Europäischen

Semesters verankert werden sollte. In einem sehr viel breiteren Diskussionsprozess als bisher sollten die sozial-, wirtschafts- und umweltpolitischen Schwerpunkte zu Beginn des Semesters anhand der vier Oberziele wohlstandsorientierter Politik (fair verteilter materieller Wohlstand, Vollbeschäftigung und gute Arbeit, Lebensqualität, intakte Umwelt) festgelegt werden. Anstelle des aktuellen Scoreboards, das weitgehend auf die vier Stabilitätsziele (Finanzmärkte, Preisentwicklung, Staatstätigkeit, außenwirtschaftliches Gleichgewicht) fokussiert, ist zudem ein breiteres Indikatorenset zu verwenden. Vorausgesetzt alle Ziele des magischen Vielecks werden dabei tatsächlich adäquat gemessen, kann so eine sehr viel bessere faktenbasierte Grundlage für die wirtschaftspolitische Diskussion auf europäischer Ebene geschaffen werden. In diesem Sinne könnte das Europäische Semester durch einen „**Jahreswohlstandsbericht**“ eingeleitet werden. Auf nationaler Ebene könnte die Umsetzung dieser Wohlstandsorientierung von einem nationalen Wohlstandsausschuss begleitet werden, der die einseitig ausgerichteten geplanten Produktivitätsausschüsse bzw die bestehenden Fiskalräte ersetzt. Es wäre sehr begrüßenswert, wenn Österreich in dieser Hinsicht auf europäischer Ebene initiativ werden würde.

In diesem Zusammenhang ist auf europäischer Ebene insbesondere eine **effektive und systematische Bekämpfung von Steuerbetrug, Steuerflucht und Steueroasen** anzustreben, um dadurch zusätzliche Mittel für wohlstandsgenerierende öffentliche Leistungen zu schaffen. Es ist positiv, dass dieser Aspekt auch direkt in der von der Kommission gleichzeitig mit dem JWB vorgelegten Empfehlung zur Wirtschaftspolitik des Euro-Währungsgebietes ange-

sprochen wird¹⁹. Zwei wesentliche Elemente fehlen uns jedoch: Erstens muss neben einer gemeinsamen konsolidierten Körperschaftsteuer-Bemessungsgrundlage auch ein Mindeststeuersatz vereinbart werden und zweitens sollte die Kommission im JWB auch auf die Finanztransaktionssteuer Bezug nehmen. Dass die bisherigen Bemühungen zur Einführung einer Finanztransaktionssteuer im Wege der verstärkten Zusammenarbeit ohne Erfolg geblieben sind, stellt die Wichtigkeit und Sinnhaftigkeit dieser Steuer nicht in Frage!

3. Zum Vorschlag zur Änderung der Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten COM(2017) 677 final ANNEX

Wir begrüßen die **Überarbeitung der 2015 beschlossenen beschäftigungspolitischen Leitlinien** vor dem Hintergrund der europäischen Säule sozialer Rechte. Die Überarbeitung der Leitlinien sollte jedoch genützt werden, um einige grundsätzliche Bedenken auszuräumen. Vor diesem Hintergrund nehmen wir zu den einzelnen Leitlinien wie folgt Stellung:

Leitlinie 5: Ankurbelung der Nachfrage nach Arbeitskräften

Sehr kritisch zu bewerten ist der Satz „Bei diesen Mechanismen [Lohnfestsetzungsmechanismen, Anm.] sollten Unterschiede bei den Qualifikationsniveaus und bei der Wirtschaftsleistung der verschiedenen Regionen, Sektoren und Unternehmen berücksichtigt werden.“ Das System branchenweiter Kollektivvertragsverhandlungen auf zentraler Ebene, wie es in Österreich praktiziert wird, ist wesentlich für eine lohnpolitische Ausrichtung, die sich an makroökonomischen Gesichtspunkten

orientiert und notwendige Voraussetzung für die hohe Abdeckung durch Kollektivverträge von 98 % der Beschäftigten. Die Empfehlung, Lohnfestsetzungsmechanismen an den unterschiedlichen Wirtschaftsleistungen von Regionen (zB Bundesländern) sowie einzelner Unternehmen auszurichten, bedeutet ein Drängen in Richtung einer Dezentralisierung von Kollektivvertragsystemen. Dies ist sowohl aus inhaltlichen Gründen als auch aus Gründen der Zuständigkeit (Eingriff in die Tarifautonomie der Sozialpartner) entschieden abzulehnen. **Diese Empfehlung hat auch keine Grundlage in der europäischen Säule sozialer Rechte.**

Leitlinie 6: Verbesserung des Arbeitskräfteangebots: Zugang zu Beschäftigung, Qualifikationen und Kompetenzen

Begrüßt wird der Schwerpunkt, der auf berufliche Aus- und Weiterbildung gelegt wird. Bei den Anforderungen fehlt jedoch der Aspekt der Existenzsicherung während einer Ausbildung. Um Aus- und Weiterbildung speziell für Erwachsene tatsächlich zu ermöglichen, muss auch die Existenzsicherung während einer Aus- und Weiterbildung gewährleistet sowie die Vereinbarkeit mit Familien- und Privatleben berücksichtigt werden.

Wie bereits in früheren Stellungnahmen der BAK zum Thema Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit ausgeführt, wird nochmals betont, dass die Frist von 18 Monaten für den Start von Maßnahmen zur Beendigung der Arbeitslosigkeit viel zu lang ist, da zu diesem Zeitpunkt bereits eine deutliche Verfestigung der Arbeitslosigkeit eingetreten ist.

Leitlinie 7: Verbesserung der Funktionsweise der Arbeitsmärkte und der Wirksamkeit des sozialen Dialogs

Der Satz „Sowohl die Vorschriften für den Beschäftigungsschutz als auch das Arbeitsrecht und die einschlägigen Einrichtungen sollten ein Umfeld schaffen, das die Rekrutierung von Arbeitskräften begünstigt.“ kann dahingehend verstanden werden, dass seine Stoßrichtung auf Deregulierung des Beschäftigungsschutzes und des Arbeitsrechts und entsprechender Einrichtungen abzielt. Eine derartige Stoßrichtung wird von uns abgelehnt und hat auch **keine Grundlage in der europäischen Säule sozialer Rechte**.

Leitlinie 8: Förderung von Chancengleichheit für alle, Förderung der sozialen Inklusion und Bekämpfung der Armut

Die Empfehlung zu den Pensionssystemen geht weit über die bestehende Leitlinie hinaus, nach der die Mitgliedstaaten sicherstellen sollen, „dass die Rentensysteme für Frauen und Männer nachhaltig und angemessen sind“. Diese geltende Empfehlung von 2015 ist für uns akzeptabel, weil sie die konkreten Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels den Mitgliedstaaten überlässt. Erneut wird jedoch im Rahmen der Überarbeitung von der Kommission nunmehr versucht, einen Pensionsautomatismus festzuschreiben.

Die konkrete Empfehlung im vorliegenden Entwurf zur „Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters, um der höheren Lebenserwartung Rechnung zu tragen“, wird von uns jedenfalls entschieden abgelehnt. Zudem hat auch diese **Empfehlung keine Grundlage in der europäischen Säule sozialer Rechte**.

Fußnoten

¹ https://www.iags-project.org/documents/iAGS-2018_Repair%20the%20roof%20when%20the%20sun%20is%20shining_04-12.pdf, 22.11.2017

² <http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/81149>, 11/2017

³ iAGS 2018, Seite 55f.

⁴ <https://www.eca.europa.eu/de/Pages/NewsItem.aspx?nid=8272>, 4.4.2017

⁵ <http://www.tagesspiegel.de/weltspiegel/sonntag/arbeitsmarkt-europas-neue-reservearmee/20301470-all.html>, 12.9.2017

⁶ <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8314168/3-16102017-BP-DE.pdf/3da913f0-fca5-4c2d-b88c-ffc7b03da797>, 16.10.2017

⁷ <https://blog.arbeit-wirtschaft.at/goldene-investitionsregel/>, 21.4.2015

⁸ <http://blog.arbeit-wirtschaft.at/europaweite-staerkung-der-kollektivvertragssysteme-gefragt/>, 2.12.2016

⁹ Einen guten Überblick bietet der „Europäische Tarifbericht des WSI – 2016/2017“, <https://media.boeckler.de/Sites/A/Online-Archiv/21771>

¹⁰ <https://mobil.derstandard.at/2000066267214/Ewald-Nowotny-Notenbankentreten-fuer-hoehere-Lohnsteigerung-ein?ref=re>, 19.10.2017

¹¹ <https://www.awblog.at/benya-formel-produktivitaetsorientierte-lohnpolitik/>, 2.12.2015

¹² http://akeuropa.eu/_includes/mods/akeu/docs/main_report_de_486.pdf, Jänner 2018

¹³ Das EU-weite Lohngefälle zwischen Männern und Frauen ist mit 16,3 % konstant hoch, Österreich gehört mit 21,7% - trotz sehr langsamer Fortschritte – nach wie vor zu den Schlusslichtern (Bruttostundenverdienst, Eurostat 2015)

¹⁴ COM (2017) 678 final, Aktionsplan der EU 2017-2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, 20.11.2017

¹⁵ http://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?action=display&doc_id=48361

Fußnoten

¹⁶ <https://www.etui.org/Publications2/Books/Myths-of-employment-deregulation-how-it-neither-creates-jobs-nor-reduces-labour-market-segmentation>, 2017

¹⁷ <https://www.awblog.at/europa-sozialer-machen-mindeststandards-fuer-die-arbeitslosenversicherung/>, 28.12.2017

¹⁸ F. Blank, C. Logeay, E. Türk, J. Wöss, R. Zwiener: Alterssicherung in Deutschland und Österreich: Vom Nachbarn lernen?, WSI-Report, Nr. 27, Düsseldorf f2016. https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_27_2016.pdf.

¹⁹ Wörtlich heißt es in der Empfehlung: „Eine Vereinfachung der Steuersysteme und die Bekämpfung von Steuerhinterziehung, Steuerumgehung und Steuervermeidung sind unerlässlich, wenn die Steuersysteme effizienter und gerechter werden sollen. Dies würde zur Förderung von Investitionen und Beschäftigung sowie zu mehr sozialer Gerechtigkeit beitragen. Zudem können hierdurch Mittel für öffentliche Investitionen, Bildung und Gesundheit freigesetzt werden. Insbesondere Maßnahmen gegen aggressive Steuerplanung sind von wesentlicher Bedeutung, um die Staatseinnahmen zu sichern, Wettbewerbsverzerrungen zwischen Unternehmen entgegenzuwirken, den sozialen Zusammenhalt zu wahren und die wachsende Ungleichheit zu bekämpfen. Die gemeinsame konsolidierte Körperschaftsteuer-Bemessungsgrundlage wäre ein weiteres schlagkräftiges Instrument, um gegen Steuervermeidung vorzugehen und gleichzeitig den Binnenmarkt für Unternehmen zu verbessern.“

Für weitere Fragen stehen Ihnen gerne

Norbert Templ

T: +43 (0) 1 501 651 2158
norbert.templ@akwien.at

sowie

Amir Ghoreishi

(in unserem Brüsseler Büro)
T +32 (0) 2 230 62 54
amir.ghoreishi@akeuropa.eu

zur Verfügung.

Österreichische Bundesarbeitskammer

Prinz-Eugen-Straße 20-22
1040 Wien, Österreich
T +43 (0) 1 501 65-0

AK EUROPA

Ständige Vertretung Österreichs bei der EU
Avenue de Cortenbergh 30
1040 Brüssel, Belgien
T +32 (0) 2 230 62 54
F +32 (0) 2 230 29 73