

Herrn
Dr. Reinhold Lopatka
Abgeordneter zum Österreichischen
Nationalrat
Parlamentsklub der ÖVP
Dr. Karl Renner Ring 3
1010 Wien

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen, BearbeiterIn

Klappe (DW)

Datum

Röpke

39027

28.02.2018

Task-Force für Subsidiarität, Proportionalität und „Weniger, aber effizienteres Handeln“

Grundsätze der Subsidiarität – Position des ÖGB

Sehr geehrter Herr Dr. Lopatka,

der Österreichische Gewerkschaftsbund dankt für die Übermittlung des Diskussionspapiers der *Task-Force für Subsidiarität, Proportionalität und „Weniger, aber effizienteres Handeln“* sowie für die Möglichkeit, hierzu Stellung zu nehmen.

Vorbemerkungen

In einer großen Staatengemeinschaft wie der Europäischen Union kommen dem Subsidiaritätsprinzip und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entscheidende Bedeutung zu. Gemäß Art. 5 Abs. 3 EUV soll das Subsidiaritätsprinzip bereits heute gewährleisten, dass die EU in jenen Bereichen, die nicht in ihre ausschließliche Zuständigkeit fallen, nur dann tätig wird, wenn die Ziele einer Maßnahme von den Mitgliedstaaten alleine nicht verwirklicht werden können. Bereits im Vertrag von Lissabon liegen entsprechende Instrumente von der Subsidiaritätsprüfung vor der Verabschiedung eines Rechtsaktes bis hin zur Subsidiaritätsrüge nationaler Gesetzgebungsorgane vor. Vor diesem Hintergrund ist der ÖGB überrascht, die Forderung nach „*Prüfung der Möglichkeit der Einführung von Subsidiaritätsprüfungen im Rahmen des parlamentarischen Verfahrens*“ im aktuellen Regierungsprogramm der Bundesregierung wiederzufinden.

Soziale Konvergenz widerspricht nicht dem Subsidiaritätsprinzip

Dem ÖGB ist es wichtig festzuhalten, dass das Subsidiaritätsgebot nicht a priori einen Vorrang für nationalstaatliche Lösungen bedeutet oder gar zu einem Rückzug der EU aus wichtigen Politikbereichen führen soll. Es gibt zwar eine Reihe von Initiativen der EU, die aus unserer Sicht zu problematischen Eingriffen in nationalstaatliche Kompetenzen führen könnten oder gewachsene Standards, insbesondere auch im Sozialbereich, in den Mitgliedstaaten aushöhlen könnten, wie die später folgenden Beispiele zeigen.

Mit kritischer Distanz stellen wir jedoch fest, dass Subsidiarität immer wieder als ideologisches Standardargument gegen ein Tätigwerden der EU wie auch für ein Absenken von nationalen Standards auf das Niveau von EU-Mindeststandards verwendet wird. Oft ist in diesem Kontext die Rede von „Überbürokratisierung“ oder davon, dass die nationalstaatlichen Kompetenzen von der Union missachtet werden. Dies gilt etwa für den Bereich des Verbraucherschutzes oder in der Energieversorgung, insbesondere jedoch für sozialpolitische Maßnahmen der EU, durch die eine Annäherung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in der gesamten Union angestrebt werden, also ein Mehr an sozialer Konvergenz.

Diese soziale Konvergenz wird in **Art 151 AEUV** ausdrücklich festgeschrieben und sollte das Handeln auf europäischer Ebene leiten:

*„Die Union und die Mitgliedstaaten verfolgen eingedenk der **sozialen Grundrechte**, wie sie in der am 18. Oktober 1961 in Turin unterzeichneten Europäischen Sozialcharta und in der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer von 1989 festgelegt sind, folgende Ziele: die Förderung der Beschäftigung, **die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, um dadurch auf dem Wege des Fortschritts ihre Angleichung zu ermöglichen**, einen angemessenen sozialen Schutz, den sozialen Dialog, die Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials im Hinblick auf ein dauerhaft hohes Beschäftigungsniveau und die Bekämpfung von Ausgrenzungen.“*

Mit anderen Worten: Der Vertrag über die Arbeitsweise der EU spricht sogar von einer anzustrebenden „Angleichung“ der Lebens- und Arbeitsbedingungen „auf dem Weg des Fortschritts“, von der wir in der EU-28 derzeit allerdings weit entfernt sind.

Im Gegenteil: Seit den Erweiterungsrunden um die mittel- und osteuropäischen Länder und der Wirtschafts- und Finanzkrise nehmen die ökonomischen und sozialen Unterschiede innerhalb und zwischen den Mitgliedstaaten zum Teil sogar dramatisch zu. Deshalb ist aus Sicht des ÖGB gerade auch hier supranationales Handeln unerlässlich. Auf europäischer Ebene müssen in diesem Sinn ehrgeizige soziale Mindeststandards durchgesetzt werden, um mehr soziale Konvergenz zu schaffen und – nicht zuletzt – auch um faire Wettbewerbsbedingungen für Unternehmen und ArbeitnehmerInnen zu schaffen. Hier sei beispielhaft das in Österreich dramatisch ansteigende Lohn- und Sozialdumping genannt, dessen Ursache in erster Linie in einem krassen Gefälle der Löhne und Sozialstandards zwischen Österreich und einem Teil seiner Nachbarländer besteht.¹

Kein Rückzug der EU aus der Sozialpolitik

Deshalb darf das Subsidiaritätsprinzip nicht dazu missbraucht werden, einen Rückzug der EU aus der Sozialpolitik zu fordern. Im Gegenteil, die EU-Politik muss entsprechend der oben skizzierten vertraglichen Zielvorgabe und auf Grundlage der entsprechenden Kapitel im Vertrag verbindliche soziale Mindeststandards auf möglichst hohem Niveau schaffen und die Durchsetzung sozialer Standards auch grenzüberschreitend sicherstellen. Der ÖGB begrüßt in diesem Sinn ausdrücklich die Initiative der EU-Kommission zur Schaffung einer Europäischen Säule sozialer Rechte als einen ersten politischen Schritt in die richtige Richtung.

¹ Als exemplarisches Beispiel sei die österreichische Baubranche genannt, wo 2017 bei über 44% aller ausländischen Entsendeunternehmen Lohn- und Sozialdumping festgestellt wurde, während es bei lokalen österreichischen Firmen nur 0,95% waren.

Wir erwarten, dass die zuletzt beim Sozialgipfel in Göteborg in einer gemeinsamen Proklamation festgelegten Rechte und Prinzipien nun auch durch verbindliche Vorschriften umgesetzt werden, zum Beispiel über ein substantielles sozialpolitisches Aktionsprogramm.

Der von der EU-Kommission für Anfang März angekündigte Vorschlag für eine europäische Arbeitsbehörde könnte ein wichtiges Instrument sein, grenzüberschreitendes Lohn- und Sozialdumping zu bekämpfen und die grenzüberschreitende Durchsetzung von Sanktionen endlich auch in der Praxis sicherzustellen. Ebenso können aus unserer Sicht die aktuellen Richtlinienvorschläge zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zu mehr Transparenz in Arbeitsverträgen einen wichtigen Beitrag zur vertraglich festgeschriebenen „Angleichung“ der Lebens- und Arbeitsbedingungen „auf dem Weg des Fortschritts“ führen, wenn darin Mindeststandards auf möglichst hohem Niveau festgeschrieben werden.

Hohe Sozialstandards sind keine „bürokratischen Hürden“

Es gehört zu einem konstitutiven Element der jahrzehntelangen EU-Sozialrechtssetzung, dass höhere soziale Standards in bestimmten Mitgliedstaaten nicht unter dem Vorwand des „Bürokratieabbaus“ und eines zu eng gefassten Begriffes der „Wettbewerbsfähigkeit“ untergraben werden dürfen. Mitgliedstaaten müssen auf nationaler Ebene höhere Sozial-, Umwelt- und Konsumentenschutzstandards festlegen dürfen, ohne dass dies als ungerechtfertigte Überregulierung („Gold-Plating“) angesehen wird. Insbesondere ArbeitnehmerInnenrechte und der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sind keine Verwaltungslasten, sondern hart erkämpfte Rechte, die gleichzeitig auch Investitionen in gute und produktive Arbeitsplätze darstellen. Es geht hier um selbstverständliche, über Jahrzehnte entwickelte Standards. Diese waren stets das Ergebnis von demokratischen Aushandlungsprozessen, zum erheblichen Teil auch unter Einbindung der europäischen und österreichischen Sozialpartner.

Ideologischer Kampfbegriff „Gold Plating“

Im Bereich der Sozialpolitik liegen die Kompetenzen der EU in erster Linie in der Unterstützung der sozialpolitischen Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten sowie, in bestimmten Bereichen, in der Aufstellung von Mindeststandards, vor allem im Bereich der ArbeitnehmerInnenrechte sowie des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz. Die im Rahmen der ideologisch motivierten Debatte um angebliches „Gold Plating“ aufgestellte Forderung nach einer Zurückführung der nationalen (hier: österreichischen) Gesetzgebung auf das EU-Niveau übersieht komplett das Wesen von europäischen Mindeststandards. Diese sollen im Wege der sozialen Aufwärtskonvergenz zu einer Annäherung der Lebens- und Arbeitsbedingungen innerhalb der gesamten EU beitragen. Würden Mindeststandards in EU-Richtlinien quasi als „Maximalniveau“ verstanden werden, das in Österreich nicht zu überschreiten ist, würde dies sowohl dem europäischen Ansatz bei der Sozialpolitik widersprechen, aber auch zu einem Absinken des österreichischen Sozialschutzniveaus führen. Dies wäre völlig inakzeptabel und würde auch dem Wortlaut und Geist des Vertrages widersprechen.

Deshalb verfolgt der ÖGB hier ausdrücklich einen pro-europäischen Ansatz. Im Einklang mit dem Konzept des Vertrages von Lissabon sind wir der Ansicht, dass es ambitionierter europäischer Mindeststandards bedarf, die nicht zu einem Absinken von höheren nationalen Standards führen dürfen (Nichtrückschrittsverbot). Dies gilt auch für den Bereich des Gesundheitsschutzes für ArbeitnehmerInnen.

So gibt es im ArbeitnehmerInnenschutz große qualitative Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten. Das Maßnahmenpaket für besseren Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, das 2017 von der Kommission vorgestellt wurde, war aus Sicht der österreichischen ArbeitnehmerInnen enttäuschend. Kernstück der Initiative ist die erweiterte Liste krebserregender Substanzen, für die EU-weit Belastungshöchstwerte für den Arbeitsplatz festgelegt werden. Anstatt wie ursprünglich angekündigt 25 wurden nur 13 „verbindliche Arbeitsplatzgrenzwerte“ zur Karzinogenrichtlinie hinzugefügt und auch mit einer verspäteten Erweiterung wurde das Ziel insgesamt deutlich verfehlt.

Österreich hat in diesem Bereich bereits wesentlich strengere Vorschriften. Ein „Gold-Plating“-Verbot und die damit verbundene Schwächung der Gesundheitsstandards würden direkt die Gesundheit und das Leben von ArbeitnehmerInnen bedrohen. Aus Sicht des ÖGB ist es deshalb völlig unverständlich, im aktuellen Regierungsprogramm gerade im Kapitel „Modernisierung des Arbeitsrechts“ zu lesen: „Kein Gold-Plating bei EU-Richtlinien“, mögliche davon betroffene Bereiche: EU-Arbeitszeitrichtlinie, Richtlinien zur Mitwirkung von ArbeitnehmerInnen, Elternurlaubsrichtlinie, Leiharbeitsrichtlinie, Berufsqualifikationsrichtlinie u.a.m.

Österreich hat in vielen Bereichen wesentlich fortschrittlichere Gesetze, mit weit besseren Schutzstandards, als in EU-rechtlichen Mindestbestimmungen vorgeschrieben. Von diesen Mindestbestimmungen, die auch für Wettbewerbsgleichheit am Binnenmarkt sorgen, profitieren ArbeitnehmerInnen, KonsumentInnen und auch die Umwelt, darüber hinaus auch Unternehmen am Binnenmarkt. Es kann nicht sein, dass sich Österreich – ganz entgegen seiner bisherigen EU-Politik – nunmehr an jenen Ländern mit den schlechtesten Schutzstandards orientieren würde statt wie bisher an den Ländern mit den besten Standards.

Der ÖGB lehnt insbesondere in diesen Bereichen eine „Durchforstung“ des österreichischen Rechtsbestandes nach allen Bestimmungen, die über EU-Recht liegen, gefolgt von einem entsprechenden Kahlschlag, entschieden ab. Das käme im Bereich des Sozial- und Arbeitsrechts einem großangelegten Sozialabbau gleich. Letztlich würde die österreichische Bundesregierung damit auch alle jene Sorgen und Ängste bestätigen, die im Vorfeld des österreichischen EU-Beitritts in der Bevölkerung geschürt wurden, wonach die EU-Mitgliedschaft zur Absenkung von Schutzstandards führen würde.

Unverhältnismäßige Eingriffe in soziale Rechte und in die nationale Gesetzgebung durch EU-Institutionen und den Europäischen Gerichtshof (EuGH)

Es ist aber richtig, dass es in der Vergangenheit immer wieder zu unverhältnismäßigen und – wie im Bereich der so genannten „Troika-Politik“ – auch europarechtswidrigen Eingriffen durch EU-Institutionen in nationale Gesetzgebung und soziale Rechte der Menschen gekommen ist. Der ÖGB verweist in diesem Zusammenhang auf das Gutachten „Austeritätspolitik und Menschenrechte“ von Prof. Dr. Andreas Fischer-Lescano, LL.M. (EUI), erstellt im Dezember 2013 im Auftrag von ÖGB, AK und Europäischen Gewerkschaftsbund. Die Prinzipien von Subsidiarität und Verhältnismäßigkeit müssen gestärkt werden, damit in diesem Sinn rechtswidrige Eingriffe durch EU-Institutionen in die sozialen Grundrechte von EU-BürgerInnen in Zukunft ausgeschlossen sind.

In den vergangenen Jahren gab es immer wieder Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes (EuGH), die im Ergebnis zu einem Vorrang der vier wirtschaftlichen Marktfreiheiten (v.a. der Dienstleistungsfreiheit und der Niederlassungsfreiheit) gegenüber den sozialen Grundrechten, einschließlich gewerkschaftlicher Rechte, geführt haben. Auch grenzüberschreitendes Lohn- und Sozialdumping wurde dadurch gefördert.

Die bisherigen Erfahrungen zeigen allzu deutlich, dass die Binnenmarktfreiheiten weder zu einer ausreichenden wirtschaftlichen noch zu einer sozialen Konvergenz geführt haben. Diese ist aber für das Funktionieren der EU und deren politischen Akzeptanz unerlässlich. Ihren vorläufigen Höhepunkt erreichte die angesprochene EuGH-Rechtsprechung im Jahr 2007 mit den Entscheidungen Viking und Laval, in denen der Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit ein Vorrang gegenüber gewerkschaftlichen Grundrechten eingeräumt wurde, mit fatalen Konsequenzen v.a. für das schwedische Kollektivvertragssystem.

In einem anderen Fall („Rüffert“) hatte der EuGH hat in einer Entscheidung festgehalten, dass es die Dienstleistungsfreiheit eines (polnischen) Unternehmens verletzt, wenn ein (deutsches) Bundesland die Einhaltung eines Kollektivvertrages zur Bedingung bei der öffentlichen Auftragsvergabe macht. Weitere EuGH-Entscheidungen gingen in eine ähnliche Richtung. Die wirtschaftlichen Marktfreiheiten wurden vom EuGH schrittweise immer weiter ausgelegt. Schon ihre „Beschränkung“ soll demnach prinzipiell EU-rechtswidrig sein.

Dieses Rechtsverständnis geht aus Sicht des ÖGB und der europäischen Gewerkschaftsbewegung weit über das zulässige Maß hinaus, greift tief in die nationalen Rechtsordnungen und Sozialbeziehungen ein und widerspricht letztlich auch den Prinzipien von Verhältnismäßigkeit und Subsidiarität.

Soziales Fortschrittsprotokoll im Primärrecht verankern

Deshalb muss im EU-Vertrag, also dem Primärrecht, durch ein so genanntes soziales Fortschrittsprotokoll die Gleichrangigkeit von sozialen Grundrechten und wirtschaftlichen Freiheiten festgeschrieben werden. Im Zweifel müssen soziale Rechte Vorrang genießen. Soziale Rechte und Mitbestimmung sind Kernelemente der sozialen Marktwirtschaft und müssen auch auf EU-Ebene geschützt werden. Sozialer Dialog und die Autonomie der Sozialpartner müssen gefördert werden. Weder EU-Recht noch die EuGH-Rechtsprechung dürfen nationale Kollektivverträge, die Bekämpfung von Lohndumping oder soziale Rechte in den Mitgliedstaaten aushebeln. Eine so genannte Nichtrückschrittsklausel muss sicherstellen, dass durch EU-Recht bestehende soziale Standards und soziale Rechte auf nationaler Ebene weder direkt noch indirekt eingeschränkt werden dürfen.

Der ÖGB fordert seit langem, dass ein soziales Fortschrittsprotokoll diese Punkte klarstellen muss und in den EU-Vertrag integriert oder als integraler Bestandteil angeschlossen wird, um die erwähnten Eingriffe des EuGH in Zukunft auszuschließen.

Nationalstaatliche Kompetenzen bei Pensionen respektieren

Obwohl die Kompetenz für die Alterssicherungssysteme bei den Mitgliedstaaten liegt, werden in den länderspezifischen Empfehlungen immer wieder Forderungen nach Änderungen im österreichischen Pensionsrecht erhoben. Hier sei vor allem die so genannte „Pensionsautomatik“ genannt, deren Einführung zu einer Hinaufsetzung des gesetzlichen Pensionsalters sowie – durch erhöhte Abschläge – für viele Betroffene zu niedrigeren Pensionen führen würde.

Grundlage dieser Forderungen ist in aller Regel die Behauptung, das österreichische Pensionssystem sei in seiner aktuellen Ausgestaltung zu wenig nachhaltig und würde in mittel- bis langfristiger Perspektive die öffentlichen Haushalte zu stark belasten. Dieser Einschätzung stehen jedoch die eigenen Erhebungen der EU-Kommission entgegen. In ihren eigenen Kostenprojektionen für die kommenden Jahrzehnte weist die Kommission nur einen geringen Anstieg des erforderlichen BIP-Anteils für die Finanzierung der gesetzlichen Pensionen aus.

Im EU-Ageing Report 2015 wurde - ausgehend von 13,9% des BIP im Jahr 2013 - bis 2035 ein Anstieg auf 14,7% und ab 2045 wieder ein leichter Rückgang auf letztlich 14,4% im Jahr 2060 ermittelt. In Anbetracht der Tatsache, dass in diesem Zeitraum ein enormer Anstieg des Bevölkerungsanteils der Altersgruppe 65+ erwartet wird (von 18,2% auf 28,9%), ist ein derartiger Anstieg äußerst moderat und unter dem Gesichtspunkt der Generationengerechtigkeit jedenfalls gerechtfertigt, wenn auch den heute Jüngeren eine angemessene Absicherung im Alter geboten werden soll.

Es muss aus Sicht des ÖGB deshalb klargestellt werden, dass derartige EU-Vorgaben sowohl der Kompetenzverteilung als auch dem Subsidiaritätsprinzip widersprechen und deshalb unterbleiben müssen. Die Entscheidungskompetenzen im Bereich der Pensionspolitik liegen klar beim jeweiligen Mitgliedsstaat.

Rücksicht auf nationale Bedürfnisse

Besonders große Unterschiede gibt es EU-weit bei den Sozialsystemen, im Bereich der Löhne und Gehälter, der Schutzbestimmungen am Arbeitsplatz und der ArbeitnehmerInnenmitbestimmung. Es ist daher unbedingt notwendig, dass die Mitgliedstaaten weiterhin Gestaltungsspielraum in der Gesetzgebung haben und maßgeschneiderte, auch höhere Standards für ihre BürgerInnen setzen können. Eingriffe durch EU-Institutionen in die Lohnfindung und in die Kollektivvertragsautonomie der Sozialpartner in den Mitgliedstaaten, wie es sie in der Vergangenheit in mehreren EU-Ländern zum Teil schon gegeben hat, widersprechen der Subsidiarität und der Kompetenzverteilung in den Verträgen und müssen deshalb ausgeschlossen werden.

Österreich hat einen gut funktionierenden Rechtsstaat und ein solides Fundament einer starken Sozialpartnerschaft in der Politikgestaltung, in der Lohnfindung und auch in den Betrieben und Unternehmen. In vielen Bereichen wie etwa dem Gesellschaftsrecht, hat es sich für Österreichs Wirtschaft bewährt, auf sorgfältige Prüfung und Nachhaltigkeit in der Unternehmensführung sowie die Respektierung der ArbeitnehmerInnen-Mitbestimmung zu setzen.

Re-Delegierung an Mitgliedstaaten

Gefahren durch überstürzte Rechtsvereinfachung

Stärkere Rechtsvereinheitlichung und Harmonisierung in der EU bedeutet nicht automatisch effizientere Gesetze. Die EU soll einheitliche Mindeststandards schaffen, aber Rücksicht auf die jeweiligen nationalen Bedürfnisse nehmen. Die folgenden Beispiele sollen dies verdeutlichen.

Keine Eingriffe in das Gesellschaftsrecht

Die EU-Kommission hat in den letzten Jahren immer wieder Initiativen gestartet, das Gesellschaftsrecht zu vereinheitlichen (zum Beispiel die europäische Aktiengesellschaft „SE“). Der letzte gescheiterte Versuch war die Schaffung einer einheitlichen europäischen Gesellschaftsform für Einpersonunternehmen, der sogenannten Societas Unius Personae (SUP), auch „1-Euro-GmbH“ genannt.

Laut dem Richtlinienentwurf sollten die Gesetze jenes Mitgliedstaats gelten, in dem die SUP registriert wurde, unabhängig vom tatsächlichen Ort der Tätigkeit des Unternehmens. Damit wäre erstmals für eine europäische Gesellschaftsform die Trennung von Satzungs- und Verwaltungssitz zulässig gewesen. Im Wege kollisionsrechtlicher Verweisungen ließen sich die hohen Schutzstandards einiger Länder einfach aushebeln. Dies gilt insbesondere auch für die Informations- und Mitbestimmungsrechte von ArbeitnehmerInnen. Die neue Rechtsform hätte mittelfristig die nationalen Standards bei der GmbH gefährdet.

Nach großem Widerstand durch Gewerkschaften, aber auch durch andere Sozialpartnerorganisationen sowie im EU-Parlament, gab die EU-Kommission dem Druck Ende 2017 nach und zog die Initiative zurück. Im geplanten Unternehmensrechtspaket, das im Frühjahr 2018 präsentiert werden soll, könnten Kernaspekte der Initiative aber wieder aufgegriffen werden.

Jedenfalls ist wieder ein kontrollfreies Online-Gründungsverfahren vorgesehen, trotz des offensichtlichen Missbrauchsrisikos.

Das österreichische Gesellschaftsrecht hat eine lange, erfolgreiche Tradition und gilt vielen Ländern als vorbildlich. Die Versuche der Kommission hier regulatorisch einzugreifen sind rein ideologisch motiviert. Jedenfalls sind Initiativen strikt abzulehnen, die zu einer Aushebelung von sozialen Standards im Bereich der Beteiligung und Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen führen könnten.

Elektronische Dienstleistungskarte zurückziehen

Die Europäische Kommission hat am 10.1.2017 mehrere Gesetzesinitiativen im Rahmen ihrer Binnenmarktstrategie „Den Binnenmarkt weiter ausbauen: mehr Chancen für die Menschen und die Unternehmen“ vorgestellt. Herzstück des Pakets sind die Pläne für eine elektronische Dienstleistungskarte.

Die Dienstleistungskarte ist weiteres Beispiel dafür, dass die EU-Kommission den Binnenmarkt um jeden Preis vorantreiben will, auch wenn dies Lohn- und Sozialdumping begünstigt. Die Gesetzesinitiativen zur Dienstleistungskarte würden die Kontrolle der Arbeitsbedingungen und die Kontrolle der Dienstleistungserbringer bei der grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung einschränken.

Mit der Dienstleistungskarte will es die Kommission ausländischen Unternehmen – vor allem in der Baubranche – künftig noch leichter machen, Personal in ein europäisches Nachbarland zu entsenden.

Das Dokument soll im Heimatstaat des entsprechenden Unternehmens ausgestellt werden und bescheinigen, dass das Unternehmen die notwendigen Voraussetzungen erfüllt, in einem anderen Land tätig zu werden. Tatsächlich ist es für eine z.B. ungarische Behörde fast unmöglich festzustellen, ob ein Unternehmen in Österreich den geltenden Arbeits- und Gesundheitsschutz einhält. Der Vorschlag für eine elektronische Dienstleistungskarte sollte deshalb ehestmöglich zurückgezogen werden. Dieser Forderung des österreichischen Bundesrates in seiner Subsidiaritätsklage kann sich der ÖGB vollinhaltlich anschließen.

Zusammenarbeit mit nationalen und lokalen Behörden

Im Bereich der Durchsetzung von Gesetzen gibt es großen Handlungsbedarf. Die mangelnde grenzüberschreitende Zusammenarbeit nationaler Behörden ermöglicht Lohn- und Sozialdumping. Wie bereits erwähnt begrüßt der ÖGB daher die geplante Europäische Arbeitsmarktbehörde.

Die EU-Kommission hat am 27.11.2017 eine öffentliche Konsultation zur zukünftigen Gestaltung dieser Europäischen Arbeitsmarktbehörde und zur Einführung einer Europäischen Sozialversicherungsnummer gestartet.

Die Europäische Arbeitsmarktbehörde soll der Kommission zufolge dafür sorgen, dass die EU-Regelungen zur Mobilität fair und effektiv angewandt werden. Konkret würde die Behörde auf bestehenden Strukturen aufbauen und nationale Verwaltungen, Unternehmen und mobile ArbeitnehmerInnen unterstützen, indem sie für eine engere Zusammenarbeit in Fragen wie grenzüberschreitender Mobilität und Koordinierung der Sozialversicherungssysteme sorgt. Darüber hinaus würden Rechte und Pflichten transparenter. Mit einer Europäischen Sozialversicherungsnummer könnten Behördengänge einfacher und moderner werden. Auch jenseits der Landesgrenzen könnte der Sozialversicherungsstatus – gerade auch entsendeter ArbeitnehmerInnen – rasch überprüft werden.

Die konkreten Vorschläge der EU-Kommission sollen Mitte März im Rahmen eines Pakets für soziale Fairness vorgelegt werden. Natürlich muss ihre konkrete Ausgestaltung abgewartet werden. Aus Sicht des ÖGB müssen sie aber die grenzüberschreitende Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping erleichtern und die Rechtsdurchsetzung grenzüberschreitend ermöglichen. So könnten sie zu einer besseren Zusammenarbeit von europäischen sowie nationalen und regionalen Behörden in verschiedenen Mitgliedstaaten beitragen und die Umsetzung und Durchsetzung europäischer und nationaler Vorschriften erleichtern.

Der ÖGB ersucht um die Berücksichtigung seiner Position im Rahmen der weiteren Beratungen der Task-Force.

Mit freundlichen Grüßen,



Erich Foglar

ÖGB-Präsident



Bernhard Achitz

Leitender Sekretär