



Europäische Angelegenheiten und Senioren

Diskussionsunterlage

Heinz K. Becker
Abgeordneter zum Europäischen Parlament

Juli 2017

Inhaltsverzeichnis

1. Weißbuch zur Zukunft Europas.....	2
2. Reflexionspapier zur sozialen Dimension Europas	3
3. Europäische Säule Sozialer Rechte.....	4
20 Grundsätze der Säule sozialer Rechte.....	5
4. Digitale Revolution und neue Arbeitswelt.....	8
5. Gesundheitssysteme in Europa.....	9
6. VO 883/2004 Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit	10
7. Revision der Entsenderichtlinie 96/71/EG	15
8. Rahmenvereinbarung für Pan-Europäische Privatpension	20
9. EU-Instrument zur Erstellung von Kompetenzprofilen für Drittstaatenangehörige ...	21
10. Statut für Soziales Unternehmertum in der EU (initiativer Legislativbericht)	22
11. BREXIT.....	25

1. Weißbuch zur Zukunft Europas

- „welche **Zukunft** wollen wir für **unsere Kinder**?“
- größter **Binnenmarkt**, zweitwichtigste **Währung**, führend bei **Innovationen**
- aber **Bedeutung von Europa geht zurück**, Anteil am weltweiten BIP wird von derzeit 22% bis 2030 auf weit unter 20% sinken
- Wirtschaftskrise hat Europa in seinen Grundfesten erschüttert, noch immer nicht ganz erholt.
- heutiger Jugend wird es schlechter gehen, als ihren Eltern
- Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter schrumpft, deswegen **Potential der Talente** Europas vollständig **mobilisieren**
- **Sozialsysteme modernisieren**, damit sie leistbar bleiben
- **5 Szenarien**
 - **weiter wie bisher**: Schwerpunkt weiterhin auf Beschäftigung, Wachstum und Investitionen - Stärkung Binnenmarkt und mehr Investition in Verkehrs- und Energieinfrastruktur
 - **Schwerpunkt Binnenmarkt**: Regulierungslast verringern, 4 Freiheiten einschränken
 - **Wer mehr will, tut mehr**: „Koalition der Willigen“; Status der übrigen Mitgliedstaaten bleibt gewahrt; es steht ihnen offen, sich jenen anzuschließen, die weiter gehen
 - **Weniger, aber effizienter**: intensivere Tätigkeit in reduzierter Zahl von Bereichen konzentrieren: in prioritären Bereichen rascher und entschiedener handeln: zB Innovation, Handel, Sicherheit, Migration, Grenzmanagement
 - **Viel mehr gemeinsames Handeln**: *„in einem Szenario, in dem Einvernehmen darüber besteht, dass weder die EU27 so wie sie ist, noch die europäischen Länder allein ausreichend für die aktuellen Herausforderungen gerüstet sind, beschließen die Mitgliedstaaten, in allen Bereichen mehr Machtbefugnisse und Ressourcen zu teilen und Entscheidungen gemeinsam zu treffen.“*

2. Reflexionspapier zur sozialen Dimension Europas

- bildet den Auftakt für einen Reflexionsprozess, in den Bürgerinnen und Bürger, Sozialpartner, EU- Institutionen und Regierungen eingebunden sind und durch den **Lösungen für die Herausforderungen** der EU gefunden werden sollen.
- soll mit unterschiedliche Ideen, Vorschläge und Optionen, die weder normativ sind sich gegenseitig auch nicht ausschließen, eine Debatte anstoßen und bereichern und Informationen bereitstellen, damit anschließend gehandelt werden kann.
- im Reflexionspapier konkret **drei mögliche Optionen für die Zukunft**, die in der öffentlichen Diskussion häufig vorgebrachte Argumente widerspiegeln:
 - **Begrenzung der sozialen Dimension auf den freien Personenverkehr:** Bei dieser Option würde die EU lediglich die Vorschriften zur Förderung des freien grenzüberschreitenden Personenverkehrs beibehalten:
 - Regeln über Sozialversicherungsrechte mobiler Bürger
 - Entsendung von Arbeitnehmern
 - Gesundheitsleistungen im Ausland
 - Anerkennung von Abschlüssen
 - **Wer mehr im sozialen Bereich tun will, tut mehr:** Unterschiedliche Gruppen von Ländern könnten im sozialen Bereich intensiver zusammenarbeiten. Eine solche Gruppe könnten die Euro-Länder sein, die so Stärke und Stabilität des Euro-Raums erhalten und abrupte Anpassungen des Lebensstandards ihrer Bürgerinnen und Bürger vermeiden wollen. Anders zusammengesetzte Ländergruppen könnten andere Schwerpunkte setzen.
 - **Die EU-27 vertiefen die soziale Dimension Europas gemeinsam:** Der Handlungsschwerpunkt im sozialen Bereich soll bei den nationalen und lokalen Behörden verbleiben, die EU würde jedoch Möglichkeiten der weiteren Unterstützung der Mitgliedstaaten prüfen und dabei alle ihr zur Verfügung stehenden Instrumente nutzen.

3. Europäische Säule Sozialer Rechte

Mit der Säule werden **20 zentrale Grundsätze** und Rechte zur **Unterstützung** gut funktionierender und **fairer Arbeitsmärkte und Sozialsysteme** festgelegt. Die Säule ist als Kompass für eine erneuerte Aufwärtskonvergenz in Richtung **besserer Arbeits- und Lebensbedingungen** in Europa angelegt. Sie richtet sich in erster Linie an den Euro-Raum, eignet sich jedoch zur Anwendung in allen teilnahmewilligen EU-Mitgliedstaaten.

Durch die Säule soll die Legitimation für die Entwicklung der sozialen Dimension der Europäischen Union gefestigt werden:

- aufgrund verstärkte Mobilität von Arbeitnehmer in Europa wird eine **Regelung neuer, flexibler Arbeitsformen** auf europäischer Ebene immer notwendiger.
- **Bildungssysteme** der Mitgliedstaaten besser **koordinieren**, um bessere Vergleichbarkeit zu schaffen und **gemeinsame neue, zukunftsorientierte Bildungssysteme und Kompetenzförderungsprogramme** zu entwickeln.

Erster legislativer Vorschlag aus der Säule Sozialer Rechte zu Work Life Balance von Eltern und Menschen mit Betreuungs- oder Pflegepflichten

- ein wichtiges Thema unserer Gesellschaft
 - **Pflegende Angehörige** sind **vorwiegend Frauen** und erbringen rund **70 Prozent aller Pflegeleistungen** in Europa.
 - Sie sind eine **unverzichtbare Stütze unserer Gesellschaft**. Unermüdet sind sie für andere da und opfern oft ihr eigenes Berufs- und Privatleben.
 - Der Vorschlag der Kommission beinhaltet das **Recht auf angemessene Freistellungs- und flexible Arbeitszeitregelungen** sowie **Zugang zu Betreuungs- und Pflegediensten**.
 - Frauen und Männer sollen gleichermaßen Zugang zu **Sonderurlaub für Betreuungs- oder Pflegepflichten** haben und werden darin bestärkt, dies auf ausgewogene Weise zu nutzen.
 - Soll der **Schlüssel** für einen **besseren Ausgleich von Pflegetätigkeit** und persönlicher Lebensführung sein.
-
- Frauen sind am europäischen Arbeitsmarkt unterrepräsentiert
 - der **Gender Pay Gap** macht jährlich **EUR 370 Mrd.** aus und führt zu **noch größeren Gender Pension Gap, Armut und sozialer Exklusion**
 - Die Qualifikation von Frauen nimmt stetig zu, doch die Frauen verschwinden wieder vom Arbeitsmarkt aufgrund ihrer Übernahme von Aufgaben als Mutter und pflegende Angehörige
 - der **Europäische Sozialfond** bietet finanzielle Unterstützung für Mitgliedstaaten um ihre **Sozialleistungs- und Pflegeinfrastruktur zu verbessern**

20 Grundsätze der Säule sozialer Rechte

Zweck der europäischen Säule sozialer Rechte ist die **Bereitstellung neuer und wirksamerer Rechte für Bürgerinnen und Bürger**. Sie baut auf 20 Grundsätzen auf, welche in drei Kategorien eingeordnet sind:

Kapitel I: Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang

1. *Allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen*

- allgemeine und berufliche Bildung sowie lebenslanges Lernen von hoher Qualität und inklusiver Form
- Kompetenzen bewahren und erwerben
- Übergänge auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich bewältigen

2. *Gleichstellung der Geschlechter*

- Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern muss in allen Bereichen gewährleistet und fördern, inkl Erwerbsbeteiligung, Beschäftigungsbedingungen und beruflichen Aufstieg
- Recht auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit

3. *Chancengleichheit*

- Chancengleichheit unterrepräsentierter Gruppen unabhängig von Geschlecht, Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung fördern

4. *Aktive Unterstützung für Beschäftigung*

- frühzeitige und bedarfsgerechte Unterstützung zur Verbesserung der Beschäftigungs- oder Selbständigkeitsaussichten
- Unterstützung bei der Arbeitssuche, Fortbildung und Umschulung
- Ansprüche auf sozialen Schutz und Fortbildung bei beruflichen Übergängen
- Weiterbildungsmaßnahme, Ausbildungsplatz, Praktikumsplatz oder ein qualitativ hochwertiges Beschäftigungsangebot innerhalb von vier Monaten, nachdem junge Menschen arbeitslos geworden sind oder ihre Ausbildung abgeschlossen haben
- Recht auf individuelle, fortlaufende und konsequente Unterstützung im Falle von Arbeitslosigkeit
- umfassende individuelle Bestandsaufnahme für Langzeitarbeitslose spätestens nach 18-monatiger Arbeitslosigkeit

Kapitel II: Faire Arbeitsbedingungen

5. *Sichere und anpassungsfähige Beschäftigung*

- faire und gleiche Behandlung im Hinblick auf Arbeitsbedingungen, Zugang zu sozialem Schutz und Fortbildung. Übergang in eine unbefristete Beschäftigungsform fördern
- Notwendige Flexibilität für Arbeitgeber gewährleisten, damit sie sich schnell an sich verändernde wirtschaftliche Rahmenbedingungen anpassen können.
- Innovative Arbeitsformen, die gute Arbeitsbedingungen sicherstellen, fördern. Unternehmertum und Selbstständigkeit unterstützen. berufliche Mobilität erleichtern.

- Beschäftigungsverhältnisse unterbinden, die zu prekären Arbeitsbedingungen führen

6. Löhne und Gehälter

- gerechte Entlohnung um angemessenen Lebensstandard zu ermöglichen
- angemessene Mindestlöhne gewährleisten, die vor dem Hintergrund der nationalen wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Familien gerecht werden
- Zugang zu Beschäftigung und Motivation zur Arbeitssuche wahren
- Armut trotz Erwerbstätigkeit verhindern
- Alle Löhne und Gehälter gemäß den nationalen Verfahren und unter Wahrung der Tarifautonomie auf transparente und verlässliche Weise festlegen

7. Informationen über Beschäftigungsbedingungen und Kündigungsschutz

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Beginn ihrer Beschäftigung schriftlich über ihre Rechte und Pflichten informieren
- Bei jeder Kündigung zuvor die Gründe zu erfahren, und angemessene Kündigungsfrist gewährleisten
- wirkungsvolle und unparteiische Streitbeilegung
- Anspruch auf Rechtsbehelfe einschließlich angemessener Entschädigung bei ungerechtfertigter Kündigung

8. Sozialer Dialog und Einbeziehung der Beschäftigten

- Die Sozialpartner bei der Konzeption und Umsetzung der Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik gemäß den nationalen Verfahren anhören

9. Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

- angemessene Freistellungs- und flexible Arbeitszeitregelungen sowie Zugang zu Betreuungs- und Pflegediensten für Eltern und Menschen mit Betreuungs- oder Pflegepflichten
- gleichermaßen Zugang zu Sonderurlaub für Betreuungs- oder Pflegepflichten für Frauen und Männer und werden darin bestärkt, dies auf ausgewogene Weise zu nutzen.

10. Gesundes, sicheres und geeignetes Arbeitsumfeld und Datenschutz

- hohes Gesundheitsschutz- und Sicherheitsniveau bei der Arbeit
- Arbeitsumfeld soll beruflichen Bedürfnissen entsprechen und lange Teilnahme am Arbeitsmarkt ermöglichen
- Schutz persönlicher Daten im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses.

Kapitel III: Sozialschutz und soziale Inklusion

11. Betreuung und Unterstützung von Kindern

- hochwertige, bezahlbare frühkindliche Bildung und Betreuung.
- Schutz vor Armut und besondere Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit.

12. Sozialschutz

- Recht auf angemessenen Sozialschutz unabhängig von Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses

13. Leistungen bei Arbeitslosigkeit

- angemessene Unterstützung öffentlicher Arbeitsverwaltungen bei der (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

14. Mindesteinkommen

- angemessene Mindesteinkommensleistungen, die ein würdevolles Leben ermöglichen, und einen wirksamen Zugang zu erforderlichen Gütern und Dienstleistungen mit Anreizen zur (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt kombinieren

15. Alterseinkünfte und Ruhegehälter

- Ruhegehalt im Ruhestand für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Selbstständige
- angemessenes Einkommen sicherstellen
- würdevolles Leben sicherstellen

16. Gesundheitsversorgung

- rechtzeitige, hochwertige und bezahlbare Gesundheitsvorsorge

17. Inklusion von Menschen mit Behinderungen

- Einkommensbeihilfen, die ein würdevolles Leben sicherstellen
- Dienstleistungen, die ihnen Teilhabe am Arbeitsmarkt und am gesellschaftlichen Leben ermöglichen, und ein an ihre Bedürfnisse angepasstes Arbeitsumfeld.

18. Langzeitpflege

- bezahlbare und hochwertige Langzeitpflegedienste, insb. häusliche Pflege und wohnortnahe Dienstleistungen.

19. Wohnraum und Hilfe für Wohnungslose

- Zugang zu Sozialwohnungen, Unterstützung bei der Wohnraumbeschaffung von guter Qualität
- Schutz gegen Zwangsräumungen für sozial schwache Personen
- angemessene Unterkünfte für Wohnungslosen, soziale Inklusion

20. Zugang zu essenziellen Dienstleistungen

- Zugang zu essenziellen Dienstleistungen wie Wasser-, Sanitär- und Energieversorgung, Verkehr, Finanzdienste und digitale Kommunikation.

4. Digitale Revolution und neue Arbeitswelt

- Innovation bringen **noch unbekannte Veränderungen** in unseren Alltag: **„Internet-of-Everything“, Big Data** und **Automatisierung**
- drastische **ökonomische und gesellschaftliche Veränderungen**
- zentrale Fragen bzgl **Bildung, Beschäftigung und soziale Organisation**
- Die Entwicklung und Nutzung von Technologien ist ein wesentliches Merkmal unseres **Menschseins**. immer schon **technische Hilfsmittel verwendet**, um unser **Leben zu vereinfachen** und zu verbessern
- **Revolutionen** waren immer mit **Angst** verbunden
- viele Jobs von heute gab es vor 10 Jahren noch nicht, Kinder von heute werden Jobs annehmen, die es jetzt noch nicht gibt
- große Investitionen in Kompetenzen, Umdenken hinsichtlich Ausbildung und lebenslangem Lernen: **Kreativität, kritisches Denken, emotionale Intelligenz**
- 10 x schneller und 3000 x intensiver für alle Branchen und Lebensbereiche als die industrielle Revolution
- „sicher ist nur die Unsicherheit über unsere Zukunft“
- Weniger körperlich und repetitiv; abwechslungsreich und stark vernetzt
- 2020 werden **90% der Jobs zumindest grundlegenden digitale Fähigkeiten verlangen** - Mangel an qualifizierten Arbeitskräften wird größer werden: Webentwickler, Datenanalysten, Onlinevermarkter
- **„9 - 5 Jobs“ gehören der Vergangenheit an**
 - Arbeitnehmer fordern Flexibilität und Selbstbestimmung bei der Work-Life Balance
 - neue Arbeitsformen außerhalb der klassischen Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen
 - Arbeitsmarkt ist weder statisch noch vorhersehbar
 - Nationale Arbeitsmärkte lösen sich zugunsten europäischen und weltweiten Arbeitsmarkt auf
 - Individuelle Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatz ist kein statischer Ort mehr
- **„Portfolioarbeiter“: verschiedene Jobs und Einkommensquellen** bestehen nebeneinander: zB. teilzeitbeschäftigt und selbständig
- **Automatisierung: jede Branche wird betroffen** sein, insbesondere **Bürojobs** in der **Administration**
- **„Uber-isation der Arbeit“**: Arbeitnehmer werden immer öfter kurzfristig angeheuert, als Experten für komplexe Arbeiten oder für kleine Aufgaben ohne großer Ausbildungsanforderung, Outsourcing
- Die **europäischen Sozialpartner** haben sich im Frühjahr 2017 auf **eine gemeinsame Rahmenvereinbarung zu Aktivem Altern und generationenübergreifender Zusammenarbeit** am Weg zu einer **altersfreundlichen Gesellschaft** ausgesprochen

Arbeitsumfeld auf aktives und gesundes Altern ausrichten: **Gewinn an Lebensqualität und Einsparung im Gesundheitssystem.**

5. Gesundheitssysteme in Europa

Es ist dringend an der Zeit die europäischen Gesundheitssysteme zu reformieren

Probleme und Herausforderungen im Gesundheitssystem

- **chronische Erkrankungen**
- **ungesunder Lebensstil**
- **Mangel an Personal** in der **Gesundheitsbranche**
- **steigender Bedarf an Pflegekräften**
- **Kürzungen bei Sozialausgaben**

28 verschiedene Gesundheitssysteme - EU kann nur Empfehlungen geben:

- **Gesundheitssysteme modernisieren**
- **kreative Zerstörung** nach Schumpeter in der Gesundheitsversorgung wichtig ist der Outcome („Operation erfolgreich, Patient tot“ ??)
 - **Fokus auf Prävention** um dem Leben mehr gesunde Jahre zu geben - derzeit nur 3% der Gesundheitsausgaben für Prävention
 - **neue Technologien nutzen:** e-Health Action Plan 2012 - 2020, e-Health Network mit Stakeholdern aus allen Mitgliedstaaten
 - **Patienten in Behandlung aktiv miteinbeziehen**, Patientenrechte stärken - Verantwortungsgefühl und Kompetenzen hinsichtlich der eigenen Gesundheit stärken: „auf die Mündigkeit der Bürger in der Gesundheitsvorsorge vertrauen.“
 - **Health 3.0:** persönliches Gesundheitskonto, von Bürgern individuell und persönlich betreut
- **Big Data in Gesundheitsversorgung**
 - **Patient** muss **Eigentümer** seiner **Daten** sein
 - **Datensicherheit** und Datenschutz muss **garantiert** werden
- Momentum der Veränderung entsteht schon: Statistiken, regulierter Markt und eine **Unzahl an Apps**. Die **konservativen Gesundheitssysteme laufen hinterher**
- Kommission schlägt **Code of Conduct für m-Health Applikation** vor, Standards auf EU-Ebene schon entwickelt, Schwierigkeiten bei nationaler Implementation wegen **fehlender Kompetenz auf EU Ebene!**
- **neue Produkte, neue Märkte**
- Entwickler von mysugr (österr. App für Diabetes-Management) mit 800.000 Kunden (55% in den USA, 40% in Europa): „Europa hat einen großen Nachteil: jede Form der Digitalisierung wird von Sorgen um Datenschutz begleitet und überschattet damit alle positiven Aspekte. In den USA ist die Reaktion auf Innovation viel positiver“.

6. VO 883/2004 Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit

Berichtersteller: G. **Balas** S&D

Schattenberichtersteller: S. **Schulze** EVP

Presentation and consideration of draft report in EMPL	20/21 November
Deadline AMs	29 November

Am 13. 12. 2016 hat die Kommission einen Vorschlag zur Überarbeitung der **Vorordnung zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit** vorgestellt. Die Koordinierung der europäischen Systeme der sozialen Sicherheit wurde **erstmals 1959 eingerichtet**.

Ziel der Revision

- **faites, einfacher anwendbares und leichter durchsetzbares Regelwerk** zur Koordinierung der Sozialleistungen.
- **Stärkerer Link zwischen Beiträgen, die in das System eingezahlt und daraus geleistet wurden**
- **Verbesserte Kooperation zwischen nationalen Arbeitsvermittlungsagenturen**, Klären von Zuständigkeiten bei der Unterstützung von Arbeit-suchenden
- **Überschneidungen** erkennen und **vermeiden** und das **System effizien-ter** zu gestalten
- Errichtung eines **universalen Instruments zur Durchsetzung von For-derungen** für unangemessene Zahlungen von Sozialleistungen sowie kla-rere Strukturen
- **Bekämpfung von Missbrauch und Betrug**: Graubereiche sollen leichter identifiziert werden können, um Missbrauch und Fehler in der bisherigen Anwendung der Verordnung insb. in den Bereichen Pensions- und Arbeits-losegeld aufzudecken.

Schwächen des Vorschlags

- Sozialversicherung in allen Mitgliedstaaten unterschiedlich organisiert - eine Koordinierung ist schwierig
- Strukturelle Unterschiede: Pflegeleistung in machen MS eigenständig gere-gelt, in anderen Teil von Krankenleistungen
- Sonderregelung für Grenzgänger
- PLUS: Finanzierung und Berechtigung betrifft gleiches Land, gleiches Sys-tem, denn derzeit Bemessungsentgelt aus Staat A, aber Leistungsentgelt im Staat B - hohe Kosten beim Umrechnungsprozess und Lohnstaat soll Leistungen ausgleichen, wenn das Ungleichgewicht zu groß ist
- erst nach 12 Monaten Beschäftigung ist der Staat der Beschäftigung der zuständiger Staat für Sozialleistungen
- legislatives Instrument auf europäischer Ebene erforderlich, weil Koordinie-rung der nationalen Systeme nicht ausreicht.
- Pflege: nach neuer Regelung werden viele durch den Rost fallen, allen vo-ran Pensionisten

- ❖ Für die Errichtung und Ausgestaltung der Sozialversicherungssysteme sowie Erbringung der Sozialleistungen ist jeder Mitgliedstaat selbst zuständig. Die **32 (EU + EWR) verschiedenen Systeme** unterscheiden sich im Aufbau und bieten eine Vielzahl unterschiedlicher Leistungen.
- ❖ **Mobile Unionsbürger** (22,3 Million EU Bürger, davon 8,5 Mio in Beschäftigungsverhältnis oder arbeitssuchend und 1,3 Mio Grenzgänger; 3,7% der Erwerbsbevölkerung) sollen die Möglichkeit haben, ihre **Sozialleistungen mitzunehmen** oder zumindest Gewissheit darüber zu haben, welche Leistungen ihnen in welcher Form zustehen.
- ❖ Die Koordinierung auf europäischer Ebene soll die Interaktion der nationalen Sozialversicherungssysteme regeln, um zu klären, **welchem Sozialversicherungssystem ein Unionsbürger zuzurechnen ist** und um zu verhindern, dass jemand nicht versichert ist und um die Versicherungsleistungen umfällt.

erfasste Leistungen

- Krankenversicherung, Mutterschaftskarenz und Äquivalente
- Alters-, Früh- und Invaliditätspension
- Witwen- und Weisenpension
- Arbeitslosenunterstützung
- Familien- und Kindergeld
- Arbeitsunfallversicherung

- Erfasst sind alle, die von einem Mitgliedstaat in einen anderen ziehen, ob permanent oder kurzfristig, ob für neue berufliche Herausforderungen, zu Studienzwecken oder im Urlaub.
- 2015 lebten 11,3 Mio Unionsbürger im Alter von 20 bis 64 in einem anderen Mitgliedsland als ihrem Heimatland, davon waren 8,5 Mio in Beschäftigung oder auf Arbeitssuche. Das sind 1,3% der gesamten Bevölkerung im „erwerbsfähigen“ Alter. Dazu kommen 1,3 Mio. Grenzgänger, Unionsbürger, die in einem MS wohnen und in einem anderen MS arbeiten.
- 2014 gab es in Europa 1,92 Mio entsandte Arbeitnehmer, das entspricht 0,7% aller Arbeitnehmer in der EU. eine durchschnittliche Entsendung dauert 4 Monate.
- Es geht hierbei nur um **Koordinierung der Sozialversicherungssysteme** und **nicht** um **Harmonisierung**. Welche Leistungen den Versicherungsnehmern zustehen, wird weiterhin auf nationaler Ebene geregelt.

Die Koordinierung basiert auf **4 Prinzipien**:

1. **ONE COUNTRY ONLY** - jede Person ist immer in einem Sozialversicherungssystem aktiv erfasst
2. **GLEICHBEHANDLUNG** - jeder Unionsbürger hat die gleichen Rechte wie die Staatsbürger des Landes in dem er/sie versichert ist
3. **AGGREGATION** - wenn eine Person Versicherungsleistungen fordert, sollen frühere Versicherungszeiten sowie Arbeitsverhältnisse und Aufenthalt in anderen Mitgliedstaaten berücksichtigt werden
4. **EXPORT** - Geldleistungen können auch in anderen Mitgliedstaaten mitgenommen werden, solange Anspruch darauf besteht.

Die wichtigsten Änderungen

Leistungen für Arbeitslose

- **Ansprüche auf Arbeitslosenleistungen** sollen erst entstehen, wenn der Anspruchsnahmer **mindestens 3 Monate** im Mitgliedstaat der letzten Erwerbstätigkeit **gearbeitet** hat.
- **Arbeitslosengeld** soll **mind. 6 Monate** (statt bisher 3 Monate) in einen anderen MS **fortgezahlt werden**
- Die **aktive Arbeitssuche** ist als **Grundvoraussetzung für Leistung** von Arbeitslosengeld zu sehen - nur wenn diese monatlich nachgewiesen werden kann, muss das Arbeitslosengeld ausbezahlt werden.
- Der **MS**, in dem ein **Grenzgänger mehr als 12 Monate arbeitet**, ist nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses für die **Zahlung des Arbeitslosengeldes** verantwortlich - derzeit ist das der Wohnsitz-Mitgliedstaat

Leistungen bei **Pflegebedürftigkeit**

- soll nun in einem **eigenen Kapitel der VO** behandelt werden
- insgesamt haben etwa 80,000 mobile EU-Bürger Anspruch auf Leistungen bei Pflegebedürftigkeit mit einem Gesamtwert von 793 Mio. EUR, das sind etwa 0,4 % der Gesamtausgaben für Leistungen bei Pflegebedürftigkeit in der EU.
- die **Rückerstattung für Sachleistungen**, die in einem anderen MS in Anspruch genommen wurden sollen zur Minderung der Geldleistung aus dem MS, welcher die Geldleistung erbringt, führen

Zugang zu **Sozialleistungen** für **nicht erwerbstätige Personen**

- Als „Nicht erwerbstätige Personen“ werden jene Personen bezeichnet, die sich weder **in Beschäftigung befinden noch auf Arbeitssuche** sind
- Es soll klargestellt werden, dass MS die Möglichkeit haben, die Erbringung von **Sozialleistungen** an nicht erwerbstätige Personen **an besondere Voraussetzungen zu knüpfen**, zB **Nachweise der Aufenthaltsgenehmigung**
- Aktiv Arbeitssuchende müssen bei der lokalen Arbeitsvermittlungsstelle gemeldet sein und eine Chance haben, in angemessener Zeit einen Job zu finden.

Sozialversicherung für **entsandte Arbeitnehmer**

- Die Administration der Sozialversicherungskoordination von entsandten Arbeitnehmern soll verbessert werden, sodass nationale Behörden mit den nötigen Mitteln ausgestattet sind um den **Sozialversicherungsstatus zu prüfen** und **Missbrauch zu vermeiden**
- Der **Austausch von Informationen** zwischen europäischen Sozialversicherungsträgern und Arbeitsinspektoraten sowie Migrations- und Steuerbehörden soll verbessert werden um die Einhaltung relevanter rechtlicher Verbindlichkeiten zu prüfen und gegen Missbrauch vorzugehen.

Familienleistungen

- Auch für die **grenzüberschreitende Auszahlung von Familienleistungen** wird in dem Vorschlag der Kommission eine Änderung angedacht. In der **aktuellen Verordnung** werden Familienleistungen als **Leistung an**

die gesamte Familie betrachtet und unterliegt einer **Antikumulierungsvorschrift**. Das führt dazu, dass niemals zwei MS gleichzeitig Karenzgeld leisten dürfen. In dem **neuen Vorschlag** werden **Familienleistungen als persönliches Recht der Eltern** betrachtet und können daher **auch gleichzeitig an beide Elternteile** geleistet werden.

- Die Regelung über das Kindergeld wird nicht geändert. **Jener MS, in welchem ein Elternteil arbeitet ist verantwortlich für die Leistung von Kindergeld, und die Höhe kann nicht an den Wohnort des Kindes angepasst werden.** Weniger als 1% der Gesamtleistungen des Kindergeldes werden an Kinder ausbezahlt, die in einem anderen MS wohnen als ihre erwerbstätigen Eltern. Der **ökonomische Vorteil** der durch die Indexierung des Kindergeldes entsteht, ist **deutlicher niedriger als der administrative Aufwand, der dafür zu leisten wäre.**

Diese Vorschriften gelten für

- Staatsangehörige der EU-Mitgliedstaaten, Islands, Liechtensteins, Norwegens oder der Schweiz, die in einem dieser Länder versichert sind oder waren, sowie deren Familienangehörige,
- Staatenlose oder Flüchtlinge mit Wohnsitz in der EU, Island, Liechtenstein, Norwegen oder der Schweiz, die in einem dieser Länder versichert sind oder waren, sowie deren Familienangehörige,
- Angehörige von Nicht-EU-Staaten, die sich rechtmäßig in der EU aufhalten und sich von einem dieser Länder in ein anderes begeben haben, sowie deren Familienangehörige.

Die Arbeitnehmer und Versicherten

- unterliegen zu jedem Zeitpunkt immer nur den Rechtsvorschriften eines einzigen Landes und zahlen daher auch nur in einem Land Beiträge. Welchen Rechtsvorschriften Sie unterliegen, entscheiden die Sozialversicherungsträger. Hier besteht für Sie keine Wahlmöglichkeit.
- haben dieselben Rechte und Pflichten wie die Angehörigen des Landes, in dem Sie versichert sind. Man bezeichnet dies auch als Grundsatz der Gleichbehandlung bzw. Nichtdiskriminierung.
- Wenn Sie eine Leistung beanspruchen, werden Ihre früheren Versicherungs-, Beschäftigungs- oder Aufenthaltszeiten in anderen Ländern gegebenenfalls angerechnet.
- Wenn Sie in einem Land Anspruch auf Geldleistungen haben, können Sie diese grundsätzlich auch dann erhalten, wenn Sie in einem anderen Land leben. Dies wird als Grundsatz der Exportierbarkeit bezeichnet.

Für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit **zuständige** ist die **bei der Europäischen Kommission** eingesetzte **Verwaltungskommission**. Dieser gehört je ein **Regierungsvertreter jedes Mitgliedstaats** an, der erforderlichenfalls von **Fachberatern** unterstützt wird. Ein Vertreter der Europäischen Kommission nimmt mit beratender Stimme an den Sitzungen der Verwaltungskommission teil.

Die **Verwaltungskommission** hat folgende **Aufgaben**:

- Verwaltungs- und Auslegungsfragen
- erleichtert die einheitliche Anwendung des Gemeinschaftsrechts, fördert Erfahrungs- und Best-Practiseaustausch
- fördert und stärkt die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten und ihren Trägern im Bereich der sozialen Sicherheit
- erleichtert die Durchführung von Maßnahmen der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Koordinierung der sozialen Sicherheit.
- unterbreitet der Europäischen Kommission geeignete Vorschläge zur Koordinierung der Systeme der sozialen

Pflegebedürftigkeit mobiler Arbeitnehmer

- ❖ 80.000 mobile Arbeitnehmer haben Anspruch auf Langzeitpflegeleistungen, diese gelten derzeit als Leistungen bei Krankheit gm Art 34 (883/2010)
- ❖ beziehen in einem Land Geldleistungen und gleichzeitig für denselben Zweck Sachleistungen in einem anderen Mitgliedstaat, für den der Sozialversicherungsträger aus dem 1. MS aufkommt
- ❖ Durch Inanspruchnahme der Sachleistung wird jedoch die Geldleistung im 1. MS gemindert.
- ❖ KOM-Vorschlag: Koordinierung der Pflegeleistungen in der Überarbeitung der Verordnung zu verbessern, transparenter und klarer zu gestalten, inkl Definition und Liste der Leistungen.

Alter Artikel 34

Zusammentreffen von Leistungen bei Pflegebedürftigkeit

(1) Kann der Bezieher von Geldleistungen bei Pflegebedürftigkeit, die als Leistungen bei Krankheit gelten und daher von dem für die Gewährung von Geldleistungen zuständigen Mitgliedstaat nach den Artikeln 21 oder 29 erbracht werden, im Rahmen dieses Kapitels gleichzeitig für denselben Zweck vorgesehene Sachleistungen vom Träger des Wohn- oder Aufenthaltsortes in einem anderen Mitgliedstaat in Anspruch nehmen, für die ebenfalls ein Träger des ersten Mitgliedstaats die Kosten nach Artikel 35 zu erstatten hat, so ist das allgemeine Verbot des Zusammentreffens von Leistungen nach Artikel 10 mit der folgenden Einschränkung anwendbar: Beantragt und erhält die betreffende Person die Sachleistung, so wird die Geldleistung um den Betrag der Sachleistung gemindert, der dem zur Kostenerstattung verpflichteten Träger des ersten Mitgliedstaats in Rechnung gestellt wird oder gestellt werden könnte.

(2) Die Verwaltungskommission legt die Liste der von Absatz 1 erfassten Geldleistungen und Sachleistungen fest.

(3) Zwei oder mehr Mitgliedstaaten oder deren zuständige Behörden können andere oder ergänzende Regelungen vereinbaren, die für die betreffenden Personen nicht ungünstiger als die Grundsätze des Absatzes 1 sein dürfen.

7. Revision der Entsenderichtlinie 96/71/EG

Deadline for comments final VL	26 September 2017, 12h00
Adoption EMPL	28 September
Plenary	tbc

Berichtersteller
Morin-Chartier (EVP) & Jangerius (S&D)

Gründe für Überarbeitung der EntsenderRL

1. **gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort**
2. Wettbewerb durch **günstigere Arbeitnehmer aus dem Osten** und **Ersatz von „heimischen“ Arbeitnehmern**
3. **Sozialdumping** und **Arbeitsmarktverzerrung** aufgrund Lohnkosten- und Steuerunterschieden zwischen den Mitgliedstaaten
4. **Missbrauch** und Betrug durch **Briefkastenfirmen** und **Scheinselbständigkeit**

Ziel die Initiative:

1. **gerechte Entlohnungs- und gleiche Wettbewerbsbedingungen** für entsendende wie lokale Unternehmen im Aufnahmeland zu gewährleisten.
2. die EU Legislative klarer gestalten, um die Konsistenz zu verbessern

Durch die gezielte Überarbeitung der Richtlinie sollen insb. **Änderungen in drei Hauptbereichen** eingeführt werden:

- **Entlohnung** entsandter Arbeitnehmer (einschließlich Unterauftragsvergabe)
- Vorschriften für **Leiharbeiternehmer**
- **langfristige Entsendung**

1. Entlohnung

Der Vorschlag sieht vor, dass **entsandte Arbeitnehmer** in der Regel in den Genuss der **gleichen Vorschriften über Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen** kommen **wie lokale Arbeitnehmer**. Die Ausgestaltung der Bedingungen wird im Detail von den zuständigen Behörden und/oder Sozialpartnern des jeweiligen Mitgliedstaats festgelegt.

In bestimmten Bereichen wie **Gesundheit und Sicherheit** gelten **bereits dieselben Vorschriften für entsandte & ansässige** Arbeitnehmer.

Arbeitgeber sind derzeit nicht verpflichtet, entsandten Arbeitnehmern mehr als den im Empfängerland geltenden Mindestlohnsatz zu zahlen. Dadurch kann es zu **Unterschieden bei der Entlohnung** entsandter und lokaler Arbeitnehmer kommen, was **ungleiche Wettbewerbsbedingungen** für die Unternehmen **zur Folge** haben kann.

Die Entlohnung soll zukünftig **nicht nur die Mindestlohnsätze** umfassen, **sondern** gegebenenfalls **auch** andere Aspekte wie **Prämien** und **Zulagen**.

Die **Mitgliedstaaten** müssen auf **transparente Weise** die verschiedenen Bestandteile **angeben, aus denen sich die Entlohnung** in ihrem Hoheitsgebiet **zusammensetzt**. In Gesetzen oder allgemeinverbindlichen Tarifverträgen festgelegte Vorschriften müssen in allen Wirtschaftszweigen auf entsandte Arbeitnehmer angewandt werden.

Probleme mit der alten Entsenderichtlinie:

1. Konkurrenzvorteil aufgrund Lohnunterschiede für Entsender gegenüber nationalen Unternehmen führen zu abwärts gerichtetem Lohndruck
 - **Mindestlohn** ist **unklar wenn es keine** (od keine universellen) **Kollektivverträge** gibt;
 - **unklare und unterschiedliche Zusammensetzungen** von **Mindestlöhnen** und **Lohngrenzen** und die Einbeziehung von **Zulagen** und **Remunerationen**
 - Unsicherheiten in Bezug auf **Dänemark und Schweden**, da der **Mindestlohn** durch **Unternehmensabkommen** im Zusammenhang mit **Produktivität** und **Kompetenzanforderungen** steht

2. Unterauftragsvergabe

KOM Vorschlag: **Unterauftragnehmer sollen ihren Arbeitnehmern das gleiche Entgelt zahlen müssen wie der Hauptauftragnehmer**. Für nationale und grenzüberschreitend tätige Unterauftragnehmer müssen die gleichen Regeln gelten.

Auch auf Arbeitnehmer, die von im Ausland niedergelassenen Leiharbeitsunternehmen entsandt werden, sollen die im Aufnahmeland geltenden nationalen Leiharbeitsvorschriften angewandt werden.

Probleme mit der alten Entsenderichtlinie:

- ungeeignete Anwendung von **Subunternehmern, Lohndruck** und Ersatz von nationalen Arbeitnehmern
- Unterschiede zwischen **EntsenderRL** und **ZeitarbeiterRL** - **gleicher Lohn** in EntsenderRL vs. **gleiche Behandlung** in ZeitarbeiterRL

3. Dauer der Entsendung

Beträgt die Dauer der **Entsendung mehr als 24 Monate**, müssen die **arbeitsrechtlichen Vorschriften des Aufnahmemitgliedstaates** angewandt werden, sofern dies für den entsandten Arbeitnehmer günstiger ist.

Es zählt der Entsendeauftrag, nicht der entsandte Arbeitnehmer: Wird ein Arbeitnehmer nach 23 Monaten ausgetauscht, werden auf den neue Arbeitnehmer, der die gleiche Arbeit verrichtet, trotzdem nach dem 1. Monate die Vorschriften des Landes angewandt, in dem er arbeitet (wenn sie günstiger sind!).

Probleme mit der alten Entsenderichtlinie:

- Unterschiede zw Verordnung No 883/2004 zur **Koordination der Sozialsysteme** und der EntsenderRL führt zu unfairer **Konkurrenz zw entsendeten und lokalen Unternehmen** - nach der VO 883/2004 unterliegen die Entsendeten schon in das Sozialsystem des Empfängerlandes nach 24 Monaten, nicht aber nach der EntsenderRL, weil die temporäre Form der Entsendung nicht definiert ist
- **Entsendung innerhalb** eines **Konzerns** ist in der aktuellen Form der EntsenderRL nicht enthalten und **führt** daher zu einer **Verzerrung** des **Wettbewerbs** und **unterschiedlicher Behandlung**

4. Rechtsgrundlage?

- a) **Arbeitnehmerfreizügigkeit** inkl Arbeitnehmerschutz und gleichen Rechten für alle Arbeitnehmer oder
- b) **Dienstleistungsfreiheit** des entsendenden Unternehmers, welcher die Dienstleistung seiner Arbeitnehmer günstiger anbieten kann?

Die Entsenderichtlinie organisiert ein Herzstück der Europäischen Union, nämlich die Arbeitnehmerfreizügigkeit als einer der vier Grundfreiheiten der EU. Ein entsandter Arbeitnehmer ist bei einem **Unternehmen** angestellt, das sein **Kerntätigkeit hauptsächlich** im **Entsendestaat** ausführt und wird zur Ausübung eine **bezahlter Tätigkeit befristet** in einen anderen Mitgliedstaat entsandt.

Die Entsenderichtlinie in ihrer aktuellen Form stammt aus dem Jahr 1996, lange vor der EU-Osterweiterung dramatischen Lohnunterschieden innerhalb des Binnenmarkts.

Der Wettbewerb zwischen Niedriglohn- und Hochlohnländer auf Kosten der Arbeitnehmer und der Gefahr von Ausbeutung und Sozialdumping soll nun dem Grundsatz **gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort weichen**.

Der Kommissionsvorschlag aus März 2016 sieht vor, dass **entsandte Arbeitnehmer** in der Regel in den Genuss der **gleichen Vorschriften über Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen** kommen **wie lokale Arbeitnehmer**. Die Entlohnung soll zukünftig **nicht nur die Mindestlohnsätze** umfassen, **sondern** gegebenenfalls **auch** andere Aspekte wie **Prämien** und **Zulagen**.

Mit der Initiative möchte die Kommission einen **solideren Rahmen für Entsendung & faireren und vertieften Binnenmarkt** in der EU schaffen und die **Kohärenz mit anderen EU-Rechtsvorschriften verbessern (VO 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit und der Richtlinie über Leiharbeit 2008/104/EG)**.

1. die **direkte Dienstleistungserbringung** durch ein Unternehmen im Rahmen eines **Dienstleistungsvertrag**
2. die **Entsendung** in eine **Niederlassung** oder in ein der Unternehmensgruppe angehörendes Unternehmen und („Inter-group posting“)
3. die **Zurverfügungstellung** eines Arbeitnehmers **über ein Leiharbeitsunternehmen**, das **in einem anderen Mitgliedstaat niedergelassen** ist.

Die Diskussion im Rat der Europäischen Union und im Europäischen Parlament sind intensiv und es wird noch Monate bis eine Einigkeit unter den Mitgliedstaaten und europäischen Parteien gefunden werden kann.

Die Überarbeitung der Richtlinie soll Gelegenheit bieten, eine **bessere Kohärenz mit anderen EU-Rechtsvorschriften herzustellen** - es besteht derzeit eine gewisse **Diskrepanz zwischen** der geltenden **Entsende.RL** und anderen EU-Rechtsvorschriften, wie etwa der **Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit** und der **Richtlinie über Leiharbeit**.

In **2014** gab es **1,92 Millionen entsandte Arbeitnehmer** in der EU (0,7% aller europäischen Arbeitnehmer **50% davon von Hochlohn- in Niedriglohnländer!** Das Phänomen der Entsendung konzentriert sich auf etwa ein Dutzend Mitgliedstaaten, ist dennoch sehr brisant für die gesamte EU.

Zahl zu **Entsendung in Europa**

- Ö hat nach DE, BE und FR die meisten entsandten Arbeitnehmer
- Anteil von entsandten Arbeitnehmern am ö Arbeitsmarkt: 2,5% (nach LU 9% und BE 3,6%)
- Polen, Deutschland und Frankreich entsenden die meisten Arbeitnehmer
- durch die Wirtschaftskrise wurden Italien und Spanien zu „Netto-Entsender“
- die meisten entsandten AN werden in Nachbarstaaten geschickt
- Durchschnittliche Entsendedauer: 103 Tage im Jahr 2014 (mit deutlichen Unterschieden zw den MS)

2 Gründe für Entsendung

- **günstigere, entsandte Arbeiter - Kostenvorteil**
 - Baubranche, Transport, Landwirtschaft; Arbeiten die aufgr. ihrer Ortgebundenheit nicht ausgelagert werden können
 - etwa 1/3 bis über 1/2 aller Entsendungen
 - Entsandte kommen eher neue MS
- **Facharbeitermangel**
 - Techniker, Finanzwesen und spezialisierte Berufe in der Baubranche
 - Mindestlohn ist hier kein Thema
 - etwa 1/3 der Entsendungen
 - Entsandte kommen eher aus alten MS

Betroffene Sektoren

Baubranche 42% / **Fertigung** & Produktion 22% / **Ausbildung, Gesundheit, Pflege** 13,5%

Seit dem Abschluss der EntsendeRL 1996 ist der **europäische Binnenmarkt stark gewachsen (15 auf 28)** und hat sich **sehr verändert**.

- Thema **1996: Sicherstellung der Dienstleistungsfreiheit**.
- Thema **2016: Lohnunterschiede** innerhalb EU & mögliche **Umgehung von Arbeitnehmerrechten**.

Die **DurchführungsRL aus 2014** (2014/67/EC) fokussiert sich auf **Verbesserung der Prozesse und Regelungen** um die Umsetzung und Anwendung der derzeit gültigen EntsendeRL zu verbessern, beschäftigt sich aber **nicht mit den**

fundamentalen Fragen zur Entsendung (Definitionen von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und Widersprüchen zw der EntsenderL & Koordination von Sozialversicherungen)

Minimalleistungen für den entsandten Arbeitnehmer gm Art 3 (1) RL 96/71/EG

- a) Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten;
- b) bezahlter Mindestjahresurlaub;
- c) **Mindestlohnsätze** einschließlich der Überstundensätze (gilt nicht für die zusätzlichen betrieblichen Altersversorgungssysteme) - *Mindestlohn wird in jedem MS anders definiert, sehr unklar!*
- d) Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insb. Leiharbeitsunternehmen;
- e) Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz;
- f) Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen;
- g) Gleichbehandlung von Männern und Frauen und andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen

Die Mitgliedstaaten können diese Leistungen für entsandte Arbeitnehmer natürlich attraktiver gestalten.

Missbrauchsgefahr

1. Rotierende Entsendung

Polen - Irland - Zypern -- Entsendet nach Schweden

Bsp Eine irische Agentur beschäftigt 93 Polen mit einem irischen Arbeitszertifikat; zwei Monate vor Arbeitsbeginn ziehen der Arbeiter nach Irland, davon bekommen 43 GEMEINSAM eine irische Wohnadresse. Während Schweden die irische Entsendung in Frage stellt, wurden die Arbeiter schon in Zypern angemeldet und nach Schweden entsendet.

2. Briefkastenfirmen

Das Unternehmen führt keine originäre Tätigkeit in dem Entsendestaat aus, welche mit der Entsendung in Verbindung stehen würde

Schwierigkeiten bei der Umsetzung der alten EntsenderL aus 1996

1. **unzureichende Kooperation** unter den MS
2. **Informationen** bzgl der anwendbaren **Arbeitsbedingungen** sind **schwer zu bekommen** und von **schlechter Qualität**
3. Die **Umsetzung und Prüfung** der Umsetzung ist den **MS** überlassen
4. **undurchsichtige Sub-Vertragsketten**
5. die **Kurzfristigkeit der Entsendung** macht die **Kontrolle schwierig**
6. Rechte der entsandten Arbeitnehmer sind nur schwach geschützt

8. Rahmenvereinbarung für Pan-Europäische Privatpension

Private Pensionen sind **freiwillige langfristige Sparprodukte**. Der europäische Markt ist nicht gut entwickelt und die grenzüberschreitende Dimension sehr gering.

- Um der erfreulicherweise stetig **steigenden Mobilität in Europa** die nötige **Infrastruktur** zu liefern, ist das europäische Angebot für eine grenzüberschreitende 3. Säule der privaten Pensionsvorsorge unerlässlich
- PEPP kann **eine attraktive Möglichkeit** darstellen, den **eigenen Lebensabend frühzeitig abzusichern**
- **insbesondere jüngeren Generationen** Zugang zu einem **EU-weit simplen, transparenten und günstigen Vorsorgeprodukt** bieten
- insbesondere für jene Mitgliedstaaten interessant, die keine mit Österreich vergleichbaren Pensionssysteme besitzen.
- Die **staatliche Pensionssicherung**, die zB in Österreich 90 % aller Pensionsleistungen ausmacht, soll **dadurch nicht eingeschränkt** werden.

Die Bedeutung der privaten Pensionsvorsorge ist abhängig von:

- Entwicklung der staatlichen und betrieblichen Altersvorsorge
- Sparvolumen
- Angebot von attraktiven Pensionsprodukten

Die Kapitalmarktunion zählt zu den Prioritäten der Kommission und das PEPP ist ein Aspekt davon:

- **Möglichkeiten der privaten Pensionsvorsorge steigern**
- **europäischen Markt für Pensionsvorsorge aufbauen**
- **Spareinlagen in den Kapitalmarkt leiten**

ohne europäisches Handeln werden weiterhin nationalen Märkte bestehen bleiben und **Angebote aus anderen Mitgliedstaaten blockiert**.

Ziele des PEPP:

- Privatpersonen durch die Bildung eines EU-Binnenmarkts für private Pensionsvorsorge den Zugang zu **simpeln, transparenten und günstigen Vorsorgeprodukten zu erleichtern**
- **bessere Konditionen für eine größere Auswahl an Anbietern**
- **grenzüberschreitendes Angebot fördern**

unterschiedliche Ansätze:

- Persönliches Konto - Altersvorsorge: man kann aus vielen/allen? in Europa angebotenen Produkten wählen
- europäisches Produkt zur Altersvorsorge: es gibt ein eigenes europäisches Produkt, das von europäischen Anbietern angeboten werden kann
- Harmonisierung der nationalen Pensionsregime: Anforderungen für Produkte zur privaten Altersvorsorge EU-weit harmonisieren; Steuerfrage auf nationaler Ebene behandeln

9. EU-Instrument zur Erstellung von Kompetenzprofilen für Drittstaatenangehörige

- ca **25% der Drittstaatenangehörigen** in der EU hat ein **hohes Bildungsniveau** - etwa **2/3 davon sind nicht erwerbstätig, arbeitslos** oder für ihre **derzeitige Arbeit überqualifiziert**.
- **kostenloser Off-/Online Webeditor**, der Drittstaatsangehörigen ermöglicht, ihre **Kompetenzen, Qualifikationen und Erfahrungen** so darzustellen, dass sie **EU-weit für Arbeitgeber, Bildungsanbieter und relevante Organisationen gut verständlich** sind. es wird **in allen Amtssprachen der EU sowie auf Arabisch, Farsi, Pasctu, Sorani, Somalisch und Tigrinja** verfügbar sein.
- für die **Integration** sind in erster Linie die **Mitgliedstaaten** zuständig. das **Instrument** ist ein **Unterstützungsangebot**.
- Tool für Aufnahmezentren, Integrationsdienste, öffentliche Arbeitsverwaltungen und ähnliche Einrichtungen
- **Zielgruppe**
 - Drittstaatenangehörige mit **hohem Bildungsniveau**, die möglicherweise Hilfe bei **Anerkennung** brauchen
 - Drittstaatenangehörige mit **niedrigem Bildungsniveau**, die weitergebildet werden können, um auf dem Arbeitsmarkt **geforderte Kompetenzen zu erwerben**
- Webeditor ist völlig flexibel: einzelne Nutzer können nach Belieben viele oder wenige Angaben machen, in einem oder mehreren Durchgängen ausfüllen
- Bei der Erstellung des Tools wurden internationale, EU-weite und nationale Stellen eingebunden, die sich mit Migration befassen: Einwanderungsbehörden, Aufnahme- und Unterstützungszentren für Flüchtlinge.

Funktionsweise:

1. **Interviewer und Befragte füllen gemeinsam Fragebogen aus**, mit dem Kompetenzen, schulischer Werdegang, Arbeit/Lebensunterhalt, Erfahrungen und Erwartungen der Drittstaatenangehörigen erfragt werden
2. zwei von den 30 verfügbaren Sprachen können am Bildschirm parallel angezeigt werden.
3. **Berater können Empfehlungen für nächste Schritte** geben, die der Drittstaatenangehörige unternehmen soll:
 - a. Besuch bei Akkreditierungsstelle zur Anerkennung der Qualifikation
 - b. Empfehlung eines Sprachkurses
 - c. Termin bei öffentlicher Arbeitsverwaltung, bei dem das Kompetenzprofil das Gespräch erleichtern könnte

Langfristig übersteigen die **Kosten der Nichtintegration** die Kosten wirksamer Integrationsmaßnahmen.

10. Statut für Soziales Unternehmertum in der EU (initiativer Legislativbericht)

- ❖ umfangreiche Studie zu Soziales Unternehmertum der KOM wird Anfang/Mitte Juli erwartet
- ❖ Bericht wird basierend auf der Studie ab September im JURI und EMPL erarbeitet werden

Etwa 2 Million Unternehmen, dh **10% der europäischen Wirtschaftstreibenden** werden unter dem Begriff "Soziale Unternehmer" subsumiert.

11 Millionen Menschen werden in diesen Unternehmen beschäftigt - 6% aller europ. **Arbeitnehmer**.

Die **rechtlichen Grundlagen** unterscheiden sich deutlich in den Mitgliedstaaten. **Nur 15 der 28 haben eine eigene Rechtsgrundlage** für Soziale Unternehmer. in anderen Staaten **fehlt die Berücksichtigung dieser besonderen Form der Unternehmensführung, ua. Österreich**, finden Sie sich zwischen Vereinen und GmbHs wieder.

Das Beschäftigungsfeld reicht weit, von Restaurants oder Hotels, die von schwer vermittelbaren Personen betrieben wird oder Produktionsunternehmen, in welchen ehemals Langzeitarbeitslose Haushaltsgeräte reparieren - all diese Unternehmen finden wir auch in Österreich (magdas, Inigo, ...)

Soziale Unternehmer zeichnen sich dadurch aus, dass sie

- an einer **Lösung für ein soziales Problem** arbeiten
- sich **selbst erhalten** und finanzieren können
- **Gewinne** nicht abschöpfen, sondern **reinvestieren**

derzeit schwierige **Situation für Sozialunternehmen in Europa**

- die ganze Branche wird europaweit noch nicht wirklich wahrgenommen
- rechtliche Rahmen sind nicht auf soziale Unternehmen ausgelegt
- Zugang zu finanziellen Mitteln ist limitiert
- Märkte sind schwer zu erschließen, insb. grenzüberschreitend

Im Detail unterscheiden sich die **Definitionen**, auf welchen die jeweiligen **Rechtsgrundlagen** in den **Mitgliedstaaten** aufgebaut sind. Die Aufgabe des **JURI in Zusammenarbeit mit dem EMPL** ist es, eine **rechtliche Grundlage** und eine **gemeinsame Definition** für einen europäischen sozialen Unternehmer zu finden.

Dabei ist darauf zu **achten**, dass die **Besonderheiten der Unternehmen** wie Arbeitsweise & -ethos, Art der **Unternehmensführung**, **Gewinnrückhaltung**, der **besondere soziale Mehrwert** etc **berücksichtigt** werden.

Soziale Unternehmer haben **Schwierigkeiten die passende Finanzierung** zu finden, weil oft ihre Arbeitsweise nicht verstanden wird oder die gewählte Rechtsform nicht passt, auch wenn es viele **Europäische Programme zur Förderung** der Sozialen Unternehmen gibt: COSME, Strukturfonds, Fonds für regionale Entwicklung, Sozialfonds

Die Kommission hat das Thema Soziales Unternehmertum seit 1989 immer wieder in verschiedenen Dokumenten angesprochen unter anderem in der **Social Business Initiative, im Binnenmarkt Act und im Small Business Act für KMUs in Europa**. Bisher ist jeder Vorstoß der Kommission **am Rat gescheitert**. Da sich weder die Kommission, noch die Sozialen Unternehmer aufhalten lassen, starten wir nun einen **neuen Anlauf**.

Social Entrepreneur:

verhalten sich selbst wie „richtige“ Unternehmer, dh arbeiten kostendeckend, stellen gleichzeitig aber auch neue Wege vor, wie man mit sozialen Problemen umgeht (Begriff kommt vor allem von Muhammed Yunus, Gründer der Grameen Mikrobank)

Social Enterprise:

Begriff kommt vor allem aus Europa und wird als Gegenbegriff zum amerikanischen Verständnis eines Sozialunternehmens positioniert; ein **Social Enterprise** europäischer Prägung kann auch Gewinne erzielen (klarer Fokus liegt aber auf der Verwendung für den sozialen Zweck)

- Eine privatrechtliche Gesellschaft bzw. Körperschaft (nur in Finnland kann sich ein Einzelunternehmer als Sozialunternehmer eintragen), die
- eine unternehmerische Tätigkeit mit einem sozialen oder gemeinnützigen Ziel
- nicht (primär) zur Erzielung und nachfolgenden Verteilung von Profiten an Gesellschafter, Gründer, Geschäftsführer, ausübt, sondern um einen gesellschaftlichen Nutzen und Mehrwert zu erreichen.

Social Entrepreneurship:

ist umfassendste Begriff der drei; darunter kann nämlich eine Vielzahl von Initiativen verstanden werden, die so unterschiedliche Konzepte wie corporate social responsibility und Freiwilligentätigkeit in sich vereinen

- Arbeitsdefinition für die Sozialwirtschaft des Europ. Wirtschafts- und Sozialausschuss „Die Sozialwirtschaft in der Europäischen Union“:
- Eine Gruppe privater, formal organisierter Unternehmen zur Abdeckung sozialer Bedürfnisse über den Markt durch Herstellung von Waren, Erbringung von Dienstleistungen oder Bereitstellung von Versicherungen oder Finanzierungen.
- Entscheidungsfindung und Ausschüttung von Gewinnen oder Überschüssen an die Mitglieder stehen nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Kapital oder den Beiträgen der einzelnen Mitglieder.
- Jedes Mitglied besitzt eine Stimme bzw. erfolgt die Entscheidungsfindung in jedem Falle in partizipativer und demokratischer Weise.
- Die Sozialwirtschaft umfasst private, formal organisierte Organisationen mit Entscheidungsfreiheit und freiwilliger Mitgliedschaft, die nichtmarktbestimmte Dienstleistungen für private Haushalte erbringen und deren Gewinnüberschüsse, sofern sie solche überhaupt erwirtschaften, nicht von den wirtschaftlichen Akteuren angeeignet werden können, die sie schaffen, kontrollieren, oder finanzieren.

wirtschaftliche Dimension eines Sozialunternehmens

- unternehmerische (Produktion von Waren oder Verkauf von Dienstleistungen) Tätigkeit
- privates Unternehmen, daher unabhängig von staatlichem Einfluss (schließt Zuschüsse durch die öffentliche Hand bzw. die Partizipation in Vergabeverfahren nicht aus)
- unternehmerisches Risiko besteht wie für jedes andere Unternehmen
- bezahlte Arbeit (schließt Freiwilligentätigkeit nicht aus, eine reine Freiwilligenorganisation ist aber schon zu weit vom Begriff des Unternehmens entfernt)

Soziale Dimensionen eines Sozialunternehmens

- Unterstützung der Gemeinschaft bzw. die Allgemeinheit; hier gibt es zwei Konzepte, um diesen sozialen Vorteil zu determinieren:
 - Unternehmerische Tätigkeit (Produktion, Anbieten von Dienstleistungen) in einem Bereich der als sozial nützlich empfunden wird
 - Beschäftigung von benachteiligten Menschen - Unabhängig von der Tätigkeit bzw. des Sektors in dem die Produkte angeboten werden,
- eine kollektiv gegründete Initiative
- Demokratische Entscheidungsfindungsprozesse, in denen die Kapitaleinlagen keine Rolle spielen bzw. alle Mitglieder eine Stimme haben
- Multistakeholder-Ansatz, der möglichst alle von der Tätigkeit bzw. dem Problem Betroffenen vereint
 - Genossenschaften (die nach verschiedenen Definitionen Teil der Sozialwirtschaft sind, sind regelmäßig dadurch charakterisiert, dass auch an die Mitglieder Leistungen erbracht bzw. Profite verteilt werden)
- Keine Verteilung des Gewinns nach dem Anteil am Kapital (also in Form einer Dividende) oder durch exzessive, über den marktüblichen Löhnen stehende Gehälter - In diversen nationalen Gesetzen (Italien, Portugal) gibt es absolute Verbote der Verteilung von Profiten

11. BREXIT

Ausstieg des Vereinigten Königreichs lässt ein Einnahmeminus von mindestens ca 10 Mrd. Euro pro Jahr zurück. Die Gesamtlücke im Budget könnte aufgrund neuer Prioritäten (Migration und Verteidigung) doppelt so hoch ausfallen.

Die Kommission hat in einem Reflexionspapier zur Zukunft der Finanzierung der Europäischen Union nach dem Brexit sieben Schwerpunkte herausgefiltert:

- Abschaffung der Mehrwertsteuer-Eigenmittel
- neue Energie- und Umweltsteuern
- neuen Einnahmen aus einem Teil der gemeinsamen Körperschaftssteuer-Bemessungsgrundlage.
- Finanztransaktionssteuer.
- Einnahmen aus der Geldemission sowie Erlöse aus Versteigerungen im Rahmen des Emissionshandelssystems greifen.
- Abgaben aus dem Europäischen Reiseinformations- und -genehmigungssystem (ETIAS).
- Abschaffung der Mehrwertsteuer-Eigenmittel wird als "extreme Option" bewertet

Bei den sieben genannten Schwerpunkten werden angesichts der neuen Herausforderungen vor allem die Bereiche Flüchtlinge, Kontrolle der Außengrenzen, Sicherheit und Terrorismusbekämpfung aber auch Soziales genannt:

1. Oberste Priorität hätten Investitionen in Menschen (Bildung, Gesundheit, Gleichstellung und soziale Inklusion)
2. Europäischer Verteidigungsfonds finanzieren, der mit jährlich 1,5 Mrd. Euro dotiert ist.
3. Achtung der EU-Grundwerte - Auszahlung von EU-Mitteln vom Stand der Rechtsstaatlichkeit in den einzelnen Mitgliedsländern abhängig machen
4. EU-Haushalt soll eine gewisse Stabilisierungsfunktion erfüllen: Schutzregelungen für Investitionen, Rückversicherung für nationale Arbeitslosenversicherung oder "Rainy-Day-Fund" für unvorhergesehene Notlagen sein. Stabilisierungsfunktion mit einer neuen, ausschließlich auf den Euroraum ausgerichteten Fiskalkapazität verknüpfen. Die Fiskalkapazität könnte auf längere Sicht auch einen eigenständigen Euroraum-Haushalt mit deutlich höheren Ressourcen und eigenen Einnahmequellen umfassen.
5. Übergang zu neuen nachhaltigen Entwicklungsmodellen: Der Anteil erneuerbarer Energiequellen an der Stromerzeugung müsse bis 2030 nahezu verdoppelt werden, wenn die EU ihre Energie- und Klimaschutzziele erreichen soll
6. Reform der beiden ausgabenintensivsten Politikbereiche Agrar- und Kohäsionspolitik. Der Mehrwert müsse untersucht werden, also "ob Programme möglicherweise zusammengelegt oder eingestellt werden können". Überschneidungen sowie Konkurrenz- und Verdrängungseffekte zwischen EU-Programmen etwa im Infrastrukturbereich müssten vermieden werden.
7. Verringerung der Zahl der Instrumente, aber gleichzeitig die Steigerung der Flexibilität der verbliebenen. Dies könnte auch interne Umschichtungen zwischen regionalen oder thematischen Prioritäten erleichtern, wenn im Krisenfall kurzfristig reagiert werden müsse.

„Harter“ Brexit, den May bisher befürwortet hat, würde den Austritt aus dem Binnenmarkt und der Zollunion bedeuten.

„Weicher“ Brexit sähe dagegen nach einer verbreiteten Definition in etwa so aus: Großbritannien behält Zugang zu weiten Teilen des EU-Binnenmarkts, darf aber zugleich die Zuwanderung aus der Union begrenzen, muss sich nicht mehr den Vorgaben der EU-Kommission und des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) unterwerfen und auch nichts mehr in den EU-Haushalt einzahlen.

Die EU hat sich gegen den weichen Brexit positioniert: Die vier Grundfreiheiten - der freie Verkehr von Waren, Personen, Dienstleistungen und Finanzen - sind untrennbar miteinander verbunden. Ein britisches Rosinenpicken kommt nicht infrage.

Keines der bisherigen Vorbilder, die Brexit-Befürworter bisher für die künftigen Beziehungen Großbritanniens zur EU genannt haben, würde bei näherer Betrachtung funktionieren

- **Norwegen** ist Mitglied des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR), gemeinsam mit Island und Liechtenstein. Die Briten hätten in diesem Szenario vollen Zugang zum EU-Binnenmarkt, müssten dafür aber Personenfreizügigkeit gewähren, in den EU-Haushalt einzahlen und die Regeln der Union übernehmen - ohne in Brüssel ein Mitspracherecht zu haben.
- Auch die **Schweiz** eignet sich kaum als Vorbild für Großbritannien. Sie ist mit der EU über mehr als 120 bilaterale Abkommen verbunden. Deren Abschluss hat viele Jahre gedauert, umfassen keine Finanzdienstleistungen, die für London von zentraler Bedeutung wären. Zudem muss auch die Schweiz Zuwanderung aus der EU akzeptieren. Als die Schweiz 2014 in einem Referendum für Einwanderungsquoten stimmte, drohte Brüssel mit dem Ende aller bilateralen Verträge.
- Die **Türkei** wiederum ist über ein Zollabkommen loser mit der EU verbunden - für britische Zwecke allerdings wohl zu lose. Der Zugang zum Binnenmarkt ist auf den Warenhandel beschränkt, Dienstleistungen sind nicht inbegriffen. Und auch türkische Unternehmen müssen sich an Regeln und Produktvorschriften der EU halten.
- Ähnliches gilt für **Kanada**, das vor einigen Monaten mit der EU das Freihandelsabkommen CETA abgeschlossen hat. Zwar sollen die Zölle auf Agrar- und Industrieprodukte nach und nach abgebaut werden, doch die für London wichtigen Finanzdienstleistungen sind auch bei Ceta außen vor.

Gespräche über ein Handelsabkommen gibt es erst, wenn die „Scheidungsmodalitäten“ geklärt sind. Auch bei den Rechten der EU-Bürger ist sie Brüssel entgegengekommen. Doch als die britische Regierung am Montag eine [detaillierte Version](#) ihrer Position veröffentlichte, verlangte EU-Chefunterhändler Michel Barnier "mehr Ehrgeiz, Klarheit und Garantien".

Braindrain: Dies geht aus dem Angebot der britischen Regierung für die Austrittsverhandlungen: Alle rund 3,2 Millionen EU-Bürger in Großbritannien sollen nach einem vereinfachten Verfahren ihr Bleiberecht nach dem Brexit einzeln beantragen können.

Gut ein Drittel aller ausländischen Beschäftigten (1,2 Millionen) erwägt, bis spätestens 2022 das Land zu verlassen. Die meisten wollen schon bis 2020 weg. Großbritannien droht eine Jobkrise und ein Braindrain, denn es sind weniger die polnischen Gastarbeiter, als hochqualifizierte Arbeiter und Angestellte aus EU-Staaten, die wegen der Unsicherheit weg wollen.

Barnier will bis Jahresende über drei Bereiche verhandeln:

1. Rechte von gut drei Millionen EU-Bürgern in Großbritannien
2. Status der Grenze zwischen Nordirland und Irland
3. finanzielle Forderungen der EU an Großbritannien

Abschließen will Barnier bis Oktober 2018, damit eine Austrittsvereinbarung noch rechtzeitig vor Ende März 2019 ratifiziert werden kann. (EU-Ratspräsidentschaft Österreichs!)