

EU-Fiskalregeln sollen Wachstum und Beschäftigung ermöglichen

Die strikten Vorgaben der EU zur Staatsverschuldung haben sich schon in der Eurokrise als untauglich erwiesen: Statt die Wirtschaft zu stabilisieren, habe die erzwungene Austerität Wachstum gekostet und die Erholung der Staatsfinanzen verschleppt, heißt es in einer Analyse von IMK und WSI. Damit sich diese Fehler in der Coronakrise nicht wiederholen, seien Reformen dringend geboten.

Die Forscher attestieren den europäischen Fiskalregeln eine „prozyklische Wirkung“: Die einseitige Ausrichtung auf Haushaltsdisziplin führe dazu, dass die Politik im Abschwung sparen muss und so die wirtschaftliche Entwicklung zusätzlich abwürgt. Die Obergrenze für Staatsschulden in Höhe von 60 Prozent des Bruttoinlandsprodukts müsse deutlich nach oben korrigiert werden. Berechnungen hätten gezeigt, dass selbst eine Quote von 100 Prozent durchaus tragbar wäre.

Als einen weiteren Schritt empfehlen die Wissenschaftler, die geltende Drei-Prozent-Defizitregel durch eine Ausgabenregel zu ersetzen. Sobald der staatliche Schuldenstand einen bestimmten Wert überschreitet, würde demnach eine Ober-

grenze für das Wachstum der konjunkturunabhängigen, nicht-investiven Staatsausgaben greifen. Zusätzliche Ausgaben müssten gegenfinanziert sein. Öffentliche Investitionen wiederum wären von dieser Regel ausgenommen. Für sie sollte nach Ansicht von IMK und WSI die sogenannte Goldene Regel gelten, die für Investitionen grundsätzlich Kreditfinanzierung erlaubt.

Auch beim Umgang mit makroökonomischen Ungleichgewichten besteht der Analyse zufolge Reformbedarf. Um Unterschiede in der Wettbewerbsfähigkeit und in der Leistungsbilanz auszugleichen, sei es unter anderem wichtig, die makroökonomischen Auswirkungen der Lohnpolitik im Auge zu behalten. Das setze voraus, dass die Tarifparteien die Lohnentwicklung auch wirklich steuern können. Zu funktionierenden Tarifsystemen könnten die Mitgliedsstaaten unter anderem beitragen durch Mindestlöhne, Allgemeinverbindlicherklärungen oder die Knüpfung öffentlicher Aufträge an die Einhaltung von Tarifverträgen. Preis- und Lohnentwicklung ließen sich aber auch indirekt über die Fiskalpolitik steuern. Die EU wiederum sollte die Einhaltung von Tariflöhnen im eu-

ropäischen Vergaberecht festschreiben und für einen europäischen Mindestlohnstandard sorgen.

Das bestehende Verfahren zur Vermeidung und Korrektur makroökonomischer Ungleichgewichte sei grundsätzlich sinnvoll, kranke aber daran, dass es einseitig darauf angelegt ist, Länder mit Leistungsbilanzdefiziten auf mehr Wettbewerbsfähigkeit zu trimmen. So seien beispielsweise Defizite nur bis maximal vier Prozent des Bruttoinlandsprodukts erlaubt, Überschüsse bis sechs Prozent. Für die Steigerung der Lohnstückkosten gebe es zwar eine Obergrenze, aber überhaupt keine Untergrenze. Damit es nicht zu einem „Wettlauf nach unten“ kommt, seien symmetrische Vorgaben notwendig. Auch das Spektrum der verwendeten Indikatoren müsse verschlankt werden.

Darüber hinaus gelte es, den Makroökonomischen Dialog zu stärken, um das Handeln von Regierungen, Zentralbank und Sozialpartnern zu koordinieren, so die Forscher. Der bestehende Dialog auf EU-Ebene bedürfe einer Aufwertung, zusätzlich brauche es entsprechende Formate für den Euroraum und auf nationaler Ebene. [Link zur Studie](#)

Sinnvoll wäre es, eine Bereichsausnahme vom Kartellverbot für Kollektivvereinbarungen von Selbstständigen ausdrücklich im Europarecht festzuschreiben.

Mehr Rechte für grenzüberschreitend tätige Beschäftigte
Beschäftigte, die zeitweise ins Ausland entsandt werden, arbeiten in der EU oft unter schlechten Bedingungen. Das hat

der massenweise Ausbruch von Infektionen unter Saisonarbeitskräften und ausländischen Werkvertragsbeschäftigt in der Coronakrise wieder einmal gezeigt. Entsandten Arbeitskräften steht in der Krise kein Kurzarbeitsgeld zu, Krankengeld wird oft nicht gezahlt, der Kündigungsschutz nicht eingehalten und ihre Ansprüche auf Arbeitslosengeld sind unzureichend. Doch auch schon vor Corona waren temporäre, flexible Arbeitseinsätze für die Beschäftigten mit erheblichen Risiken verbunden. Um Ungleichbehand-

lung, Missbrauch und Ausbeutung zu beseitigen, müsse die Rechtslage von ausländischen Arbeitskräften verbessert werden, fordern die HBS-Experten.

Im Jahr 2019 arbeiteten und wohnten knapp zehn Millionen europäische Arbeitnehmer in einem anderen Mitgliedsstaat. Weitere 1,5 Millionen pendelten als Grenzgänger oder Saisonarbeitskräfte bis zu acht Monate im Jahr in ein anderes EU-Land. Zudem wurden geschätzte drei Millionen Beschäftigte zur Arbeit in einen anderen Mitgliedsstaat entsandt. Drehscheibe des Geschehens ist Deutschland: Rund ein Viertel aller europäischen Entsendungen erfolgte von Polen nach Deutschland, ein weiteres Viertel aller Entsendungen aus Deutschland in die unmittelbaren Nachbarländer.

Dabei kommt es immer wieder zur Ausbeutung von Arbeitskräften, insbesondere wenn Leiharbeitsfirmen im EU-Ausland beteiligt sind, die Arbeitskräfte aus Drittstaaten anwerben und entsenden. Problematisch sind auch Agenturen, die sich auf die Entsendung von Soloselbstständigen spezialisiert haben, was etwa im Bereich privater Haushaltshilfen weit verbreitet ist. Für Entsandte aus Drittstaaten ist der Aufenthaltsstatus häufig mit dem Arbeitsvertrag verknüpft – sie sind daher stark vom Arbeitgeber abhängig und erpressbar.

Die rechtliche Situation hat sich durch die Revision der EU-Entsenderichtlinie zwar formal verbessert. Allerdings gibt es in der Praxis immer noch zahlreiche Möglichkeiten, die Regelungen zu umgehen. Von einer Gleichstellung im Sinne des Prinzips „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ könnte weiterhin nicht die Rede sein, heißt es in der Analyse. Das liegt auch daran, dass es die EU lange Zeit den Mitgliedsstaaten überlassen hat, die Absicherung mo-

