



# Ziele für wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt

## Zwölf europapolitische Forderungen der Arbeitgeber für 2019 – 2024

August 2019

1. Die deutschen Arbeitgeber bekennen sich mit aller Kraft zur **europäischen Integration**. Jeder EU-Mitgliedstaat – auch die großen – ist für sich genommen zu klein, weltpolitische Fragen auf Augenhöhe mit anderen Akteuren lösen zu können. Kernpunkt der europäischen Wirtschaftspolitik muss das Bekenntnis zur **sozialen Marktwirtschaft** und zum **Binnenmarkt** sein. Ohne eine prosperierende Wirtschaft ist auch kein sozial starkes Europa denkbar.
2. Wir wollen in Europa die **Sozialpartnerschaft** stärken. Gewerkschaften und Arbeitgeber können Fragen der Arbeitswelt in den EU-Mitgliedstaaten selbst am besten regeln und dabei nationale Besonderheiten berücksichtigen. Für den sozialen Dialog auf EU-Ebene braucht es eine neue gemeinsame und konstruktive Vertrauensbasis zwischen den Sozialpartnern und der EU-Kommission: Die EU-Kommission muss geltende Sozialpartnervereinbarungen respektieren und sie nicht – wie leider geschehen – durch Vorlage einer neuen Gesetzgebung vom Tisch wischen.
3. Es ist richtig, die **Wirtschafts- und Währungsunion** (WWU) weiterzuentwickeln. Ein stabiler Euro ist essenziell für Unternehmer und Verbraucher. Die Stärke der WWU basiert auf der Wettbewerbsfähigkeit jedes Mitgliedstaats: Dort gibt es aber noch immer häufig verkrustete Arbeitsmärkte, Beschäftigungshürden, ein rigides Arbeitsrecht oder zu hohe Arbeitskosten. Die Koordinierung der Wirtschaftspolitik unter den Mitgliedstaaten im Rahmen des Europäischen Semesters muss gestärkt werden. Wir benötigen weitere Anreize für nationale Strukturreformen.
4. Die EU braucht einen neuen Fokus: Sie soll **groß in großen Fragen** und klein in kleinen Fragen sein. Auf EU-Ebene muss nur das geregelt werden, was die Mitgliedstaaten nicht allein schaffen. Maßnahmen der EU sind lediglich dort nötig, wo sie klare Vorteile bieten. Die neue Kommission sollte den **Bürokratieabbau** stärker voranbringen. Ein schlanker, effizienter und übersichtlicher EU-Rechtsrahmen lässt sich ohne überflüssige Bürokratie gestalten. Sie kostet nur Zeit und Geld – und darunter leiden besonders kleine und mittlere Betriebe.
5. Der EU kommt heute eine besondere Führungsrolle als Verteidigerin des offenen **Handels** zu. Unternehmen brauchen in einem schwierigen Umfeld politische Stabilität genauso wie Freiräume, um Handel treiben zu können. Multilaterale Organisationen wie die WTO spielen bei der Fortentwicklung des regelbasierten Welthandels eine entscheidende Rolle. Auch Nachhaltigkeitskapitel in EU-Freihandelsverträgen können sinnvoll sein – der Ansatz der Kommission, dass Sanktionen hier kontraproduktiv sind, ist richtig. Aus diesem Grund sind auch Vorschläge einer Haftungserweiterung von Unternehmen für ihre Lieferkette und die einseitige Verlagerung staatlicher Schutzpflicht für Menschenrechte auf Unternehmen der falsche Weg.
6. Die EU muss **nationale Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik** respektieren. Die EU-Verträge legen fest, dass primär die Mitgliedstaaten für die Sozialpolitik zuständig sind, die EU hat hier nur begrenzte Kompetenz. Das Ziel starker Arbeitsmärkte eint Europa – aber die EU darf nicht die Wege dorthin zentral vorgeben. Wir wollen die Vielfalt der Arbeitsmärkte erhalten und die Sozialsysteme weiter in den Mitgliedstaaten gestalten. Die EU-



Gesetzgebung braucht hier eine Kurskorrektur: Es besteht kein Bedarf an zusätzlicher EU-Regulierung in der Sozialpolitik. EU-weite verbindliche Blaupausen kann und darf es in diesen Bereichen nicht geben.

7. Eine Vielzahl von Ideen in der europäischen Sozialpolitik geht zu weit und verletzt das Prinzip der Subsidiarität. Die Verträge schließen ausdrücklich eine EU-Zuständigkeit für **Lohnfragen** aus (Art. 153 AEUV: „... gilt nicht für das Arbeitsentgelt ...“) – das muss beachtet werden. Eine europäische **Arbeitslosen(rück)versicherung** bestraft Länder, die durch Reformen für flexible und robuste Arbeitsmärkte gesorgt haben, und belohnt jene, die genau diese Hausaufgaben nicht gemacht haben. Eine europaweit einheitliche **Arbeitnehmerdefinition** würde das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht in den Mitgliedstaaten auf den Kopf stellen und zu großen Verwerfungen führen. Dass der Rat in neuen Bereichen der Sozialpolitik statt einstimmig mit **qualifizierter Mehrheit** entscheiden soll, wäre ein massiver Eingriff in die Kompetenz der Mitgliedstaaten, über diese sensiblen Bereiche auch in Zukunft selbst zu bestimmen.
8. Ein funktionierender Binnenmarkt ist die Basis für Wachstum und Arbeitsplätze. Aber im Bereich der **Entsendungen** ist der Binnenmarkt immer stärker fragmentiert: Durch belastende Bürokratie und Meldeverfahren werden die Betriebe ausgebremst, ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ins Ausland zu schicken. Der EU-Binnenmarkt wird durch diesen Protektionismus beschädigt. In einem ersten Schritt muss die Behandlung von Dienstreisen erleichtert werden: Bürokratische Passierscheine wie die Beantragung von **A1-Bescheinigungen** bei jeglicher Dienstreise sind mit dem Binnenmarktgedanken nicht vereinbar.
9. Die Ausübung der **EU-Freizügigkeit** wird zu häufig erschwert, so haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer oft nicht genügend Informationen: Sie wissen nicht, was sie bei Arbeitseinsätzen in anderen EU-Staaten gegenüber Behörden beachten müssen. Hier muss die neue EU-Arbeitsbehörde helfen. Gleichzeitig sollten alle Urteile des Europäischen Gerichtshofs zu den engen Voraussetzungen zum Zugang in die **Sozialsysteme** anderer Mitgliedstaaten in die EU-Gesetzgebung aufgenommen werden. Wichtig ist auch: Die Höhe des **Kindergeldes** für EU-Bürger sollte künftig an die Lebenshaltungskosten des Staates angepasst werden, wo die Kinder tatsächlich leben.
10. Der möglichst reibungslose Übergang in die **digitale Arbeitswelt** hängt von einer agilen Organisations- und Arbeitsstruktur ab. Wir brauchen eine moderne **Arbeitszeitkultur**, damit die Unternehmen diese Agilität flexibel leben können. Hier spielt die europäische Arbeitszeitrichtlinie eine wichtige Rolle: Ist ihre Anwendung anpassungsfähig und flexibel gestaltet, können im Binnenmarkt viele Arbeitsplätze entstehen.
11. Die EU und ihre Mitgliedstaaten müssen das Thema **Bildung** voranstellen, sie ist die Grundlage für Wohlstand. Das Erasmus-Programm ist ein unumstrittenes Markenzeichen der EU: Es ist richtig, die Erasmus-Mittel zu vervielfachen. Die **Zukunft der Arbeit** fordert europaweit erhebliche Neu- und Weiterqualifizierungen der Arbeitnehmer ein. Entsprechende Strategien müssen die Sozialpartner einbeziehen und sich an den Anforderungen des Arbeitsmarktes orientieren. Der Fachkräftemangel entwickelt sich zu einer echten Wachstumsbremse: Zum Beispiel eine EU-weite MINT-Plattform kann die Attraktivität der Ausbildung in den wichtigen Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) erhöhen.
12. Jeder EU-Mitgliedstaat muss besser Talente gewinnen können: Allein inländische und europäische Arbeitskräfte können den Fachkräftemangel nicht kompensieren. Die demografischen Herausforderungen sind flächendeckend spürbar. Europa braucht Zuwanderung durch akademisch und beruflich qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten. Die „Green Card“ der USA ist weltweit bekannt – die „**Blue Card**“ der EU muss ähnlich attraktiv werden.