



## VORSCHLÄGE DER ARBEITGEBER FÜR EIN PRAKTIKABLES ENTSENDESYSTEM IN DER EU

### **Binnenmarkt stärken – Faire Arbeitnehmer- und Dienstleistungsmobilität ermöglichen**

*Um die Wirtschaft im gesamten Binnenmarkt wieder zur vollen Dynamik zu bringen, brauchen wir einen flexiblen und praxisgerechten Entsenderechtsrahmen in der EU. Die BDA hat konkrete Vorschläge vorgelegt, die in den politischen Willensbildungsprozess auf nationaler und europäischer Ebene eingebracht wurden.*

Fortsetzung auf S. 2

---

## INHALTSVERZEICHNIS

VORSCHLÄGE DER ARBEITGEBER FÜR EIN PRAKTIKABLES ENTSENDESYSTEM IN DER EU . . . . .	1
RATIFIZIERUNG ILO-MILO ÜBEREINKOMMEN . . . . .	3
AUSTRITT DES VEREINIGTEN KÖNIGREICHS AUS DER EU . . . . .	4
EUROPÄISCHES SEMESTER . . . . .	5
MIGRATIONSPAKET . . . . .	6
RECHT AUF NICHTERREICHBARKEIT . . . . .	7
EUROPÄISCHE ARBEITSBEHÖRDE ELA . . . . .	8

**VORSCHLÄGE DER ARBEITGEBER FÜR EIN PRAKTIKABLES...** *Fortsetzung von S. 1***Unbürokratische und klare Entsendevorgaben EU-weit sicherstellen**

Im Jahr 2018 haben schätzungsweise 4 Mio. Entsendungen innerhalb der EU stattgefunden. Deutschland meldete etwa 2,5 Mio. Entsendungen und ist damit das Mitgliedsland mit den meisten Entsendungen. Dies zeigt, dass das Instrument der Entsendung einen wichtigen Faktor des europäischen Binnenmarktes insgesamt sowie der deutschen Wirtschaft darstellt.

Die bürokratischen und sehr komplexen Vorgaben des europäischen Entsenderechtsrahmens, der zuletzt durch die revidierte Entsenderichtlinie verschärft wurde, belastet die Unternehmen unverhältnismäßig. Die Arbeitgeber müssen im Falle von Entsendung innerhalb der EU einen enormen administrativen Aufwand betreiben, der den Grundsätzen des Binnenmarktes nicht mehr gerecht wird.

Zudem besteht eine große Rechtsunsicherheit, da wichtige Informationen - insbesondere zur Ermittlung der Entlohnung in allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen oder kraft Gesetzes im Zielland sowie zu arbeits- und sozialrechtlichen anwendbaren Regelungen im Zielland - nicht in rechtssicherer belastbarer Weise verfügbar sind. Darüber hinaus hat bis jetzt nur die Hälfte der Mitgliedstaaten die revidierte Entsenderichtlinie (Richtlinie 2018/957) umgesetzt, was zu zusätzlicher Rechtsunsicherheit führt.

Der europäische Entsenderechtsrahmen muss daher grundlegend reformiert werden. Dringend erforderlich sind klare und vor allem unbürokratische Regelungen. Zur Verbesserung des Zugangs zu Informationen sollten die Kapazitäten der neu gegründete Europäischen Arbeitsbehörde sinnvoll genutzt werden. Die nationalen offiziellen Webseiten der Mitgliedstaaten sollen auf einer einzigen offiziellen Webseite der Europäischen Arbeitsbehörde zusammengefasst werden.

**Ein Level Playing Field garantieren - Die Besonderheiten der Branchen berücksichtigen**

Die europäischen Entsendevorgaben müssen ein Level Playing Field innerhalb der EU garantieren, das sowohl die flexible Mobilität der Beschäftigten als auch den Schutz vor Schwarzarbeit und Sozialdumping im Blick hat. Das setzt voraus, dass den Besonderheiten und unterschiedlichen Bedürfnissen der Wirtschaftsbranchen und -sektoren Rechnung getragen werden muss.

So ist eine vollständige Ausnahme von kurzzeitigen und kurzfristigen Entsendungen von dem Anwendungsbereich der Entsendevorgaben notwendig und sinnvoll: in Anlehnung an Art. 3 Abs. 2 der Entsenderichtlinie von 1996 sollten kürzere Auslandseinsätze von bis zu 8 Tagen von dem Anwendungsbereich der Entsendevorgaben ausgenommen werden. Zudem sollen alle Dienst- und Geschäftsreisen sowie kurzfristige Entsendungen mit Dienstleistungsbezug, die 8 Tage nicht überschreiten, von dem Erfordernis einer A1-Bescheinigung vollständig befreit werden. Bestimmte Sektoren sollen jedoch von diesen Ausnahmen nicht betroffen werden (z. B. die Baubranche, die Fleischwirtschaft, die Gebäudereinigungsbranche).

Das Positionspapier mit den konkreten Vorschlägen der BDA für ein praktikables Entsendesystem finden Sie auf der BDA-Website [hier](#).

Dr. Carmen Barsan | [✉ c.barsan@arbeitgeber.de](mailto:c.barsan@arbeitgeber.de)

## RATIFIZIERUNG ILO-MILO ÜBEREINKOMMEN

## Ratifizierung des ILO-Übereinkommens zu Mindestlöhnen – Sozialpartner und BMAS bestätigen: keine Änderung des deutschen Rechts erforderlich

*Die BDA hat der Ratifizierung des ILO-Übereinkommens Nr. 131 zur Festsetzung von Mindestlöhnen zugestimmt, nachdem in langwierigen und schwierigen Verhandlungen mit dem DGB Einigkeit erzielt wurde, dass eine Änderung bzw. Ergänzung des bestehenden Rechtsrahmens zum Mindestlohn nicht erforderlich ist und die bestehende Systematik der Mindestlohnfestsetzung beibehalten wird. Dies wird explizit in der Denkschrift des Vertragsgesetzes klargestellt.*

### Ratifizierung des ILO-Übereinkommens darf die nationale Systematik der Mindestlohnfestsetzung nicht in Frage stellen



Quelle: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

Das ILO-Übereinkommen Nr. 131 zur Festlegung von Mindestlöhnen wurde 1970 verabschiedet und trat am 29. April 1972 in Kraft. Nach Art. 3 des Übereinkommens sind bei der Bestimmung der Höhe der Mindestlöhne, soweit dies im Hinblick auf die innerstaatlichen Gepflogenheiten und Verhältnisse möglich und angebracht ist, unter anderem die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen unter Berücksichtigung der allgemeinen Höhe der Löhne in dem betreffenden Land, der Lebenshaltungskosten, der Leistungen der sozialen Sicherheit und des vergleichbaren Standes der Lebenshaltung anderer sozialer Gruppen zu beachten.

Diese Vorschrift birgt das Risiko, dass möglicherweise die Vereinbarkeit der nationalen Gesetzgebung als nicht konform mit den Anforderungen des ILO-Übereinkommens eingeschätzt wird, so dass sich die BDA stets gegen eine Ratifizierung ausgesprochen hat.

### Grünes Licht zur Ratifizierung unter Auflagen

Nach langen Verhandlungen mit dem DGB und dem Bundesarbeitsministerium hat die BDA eine Einigung auf einen Text für die Denkschrift des Ratifizierungsgesetzes erzielt, der die Ratifizierung auch aus Arbeitgebersicht akzeptabel macht. Es wird insbesondere klargestellt, dass die Sicherung der Bedürfnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und damit auch ihrer Familienangehörigen neben den Erwerbseinkünften durch ein ausdifferenziertes Sozialversicherungssystem (Unfall-, Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung), zahlreiche arbeitsmarkt- und sozialpolitische Maßnahmen (z. B. Kindergeld, Wohngeld), eine ausgleichende Steuerpolitik sowie ein kostenloses Bildungssystem erfolgt. All diese Elemente gewährleisten die Berücksichtigung der im Übereinkommen genannten Voraussetzungen. Demzufolge besteht kein Anpassungsbedarf der nationalen Gesetzgebung. Zudem wird klargestellt, dass die Systematik der Mindestlohnfestsetzung die Souveränität der Sozialpartner in Lohnfindungsprozessen schützt und die politische Einflussnahme begrenzt.

Das Bundesarbeitsministerium wird nun mit dem Ratifizierungsprozess offiziell beginnen und die Ressortabstimmung einleiten.

## AUSTRITT DES VEREINIGTEN KÖNIGREICHS AUS DER EU

# Kein Durchbruch - Verhandlungen gehen in die zweite Verlängerung

*Am 2. Oktober 2020 endete die neunte und bis dahin letzte geplante Verhandlungsrunde zwischen der Europäischen Union und dem Vereinigten Königreich ohne Durchbruch. Während eines kurzfristig angesetzten Gesprächs vereinbarten EU-Kommissionspräsidentin von der Leyen und der britische Premierminister Johnson anschließend, die Verhandlungen ein weiteres Mal zu intensivieren.*

### Anhaltende Divergenzen – Annäherung in Teilbereichen



<https://www.zeit.de/zustimmung?url=https%3A%2F%2Fwww.zeit.de%2Fwirtschaft%2F2017-12%2Fgreat-britain-brexit-eu-re-main-english>

Wie bereits in den vorangegangenen Verhandlungsrunden konnten auch in den jüngsten Gesprächen zentrale Divergenzen nicht überwunden werden. Dies betrifft vor allem die Sicherstellung gemeinsamer Standards – das sogenannte Level-Playing-Field –, den Steuerungsrahmen inklusive solider Durchsetzungs- und Streitbeilegungsmechanismen sowie das Thema Fischerei. In einzelnen Teilbereichen vermeldeten die Verhandlungspartner hingegen – ohne Details zu nennen – eine Annäherung. Dies umfasst den für Arbeitgeber und Beschäftigte wichtigen Bereich der Koordinierung der sozialen

Sicherheit. Auch bei der Achtung von Grundrechten und der individuellen Freiheiten wurden Fortschritte verkündet. Da alle Themen parallel verhandelt werden, hängt das Zustandekommen eines umfassenden Abkommens allerdings weiterhin von der Lösung aller verbleibenden Fragen gleichermaßen ab.

### Zusätzlicher Konfliktstoff – britische Regierung hält an Binnenmarktgesetz fest

Die britische Regierung hat mit der Vorlage ihres Entwurfs für ein Binnenmarktgesetz am 8. September 2020 für Irritationen auf Seiten der EU-Kommission gesorgt. Das Gesetz, sollte es final in Kraft treten, würde die britische Regierung ermächtigen, Vereinbarungen des Nordirland-Protokolls zu Beihilfen und Zollverfahren auszuhebeln. Nach umfassender – auch parteiinterner – Kritik wurde der Gesetzentwurf zwar dahingehend angepasst, dass eine entsprechende Ermächtigung nur nach erneuter Zustimmung des Parlaments erfolgen darf. Der Forderung der EU-Kommission, die kritischen Passagen bis zum 30. September 2020 zu entfernen, wurde jedoch nicht nachgekommen. Als Konsequenz leitete die EU-Kommission am 1. Oktober 2020 mit der Versendung eines „Aufforderungsschreibens“ zur vollständigen Einhaltung des Austrittsvertrags die ersten Schritte für ein Vertragsverletzungsverfahren ein. Die britische Regierung hat nun vier Wochen Zeit zu reagieren. Sollte anschließend keine Einigung erzielt werden, kann die EU-Kommission Klage vor dem Europäischen Gerichtshof gegen das Vereinigte Königreich erheben.

### Weniger als 90 Tage bis zum Ende der Übergangsfrist – Zeit für Einigung und rechtzeitige Ratifikation schwindet

Trotz der anhaltenden Divergenzen und des eingeleiteten Vertragsverletzungsverfahrens haben sich EU-Kommissionspräsidentin von der Leyen und Premierminister Johnson erneut auf eine intensivierte Fortsetzung der Verhandlungen verständigt. Inwiefern diese noch zu einer rechtzeitigen Einigung führen können bleibt ungewiss. So hatte Premierminister Johnson zuletzt noch eine Frist für den 15. Oktober 2020 gesetzt. Auch das EU-Parlament fordert ausreichend Zeit zur Befassung mit einem möglichen Abkommen. Die verbleibenden Differenzen

sollten nun in beidseitigem Interesse ambitioniert angegangen und zeitnah überwunden werden. Die enge wirtschaftliche Verflechtung beider Seiten, aber auch die aktuelle Covid-19-Krise sollten hierfür Motivation genug sein.

Hans-Heinrich Baumann | [✉ h.baumann@arbeitgeber.de](mailto:h.baumann@arbeitgeber.de)

## EUROPÄISCHES SEMESTER

### **EU-Kommission legt Wachstumsbericht und Leitlinien vor**

*Die EU-Kommission hat die Veröffentlichung der jährlichen Strategie für nachhaltiges Wachstum um zwei Monate auf den 17. September 2020 vorgezogen und gleichzeitig die Abläufe des Europäischen Semesters an die geplante Aufbau- und Resilienzfazilität angepasst. Dies trägt den Pandemie-bedingten Gegebenheiten Rechnung und ist angemessen und zielführend. Zudem werden unnötige Doppelungen vermieden.*

#### **Europäisches Semester eng mit Aufbau- und Resilienzfazilität verzahnen**

Nach den Vorstellungen der EU-Kommission sollen das Europäische Semester und die neue Aufbau- und Resilienzfazilität, die eines der entscheidenden Instrumente des Aufbauinstruments „Next Generation EU“ ist und Mittel in Höhe von 672,5 Mrd. Euro für Zuschüsse und Kredite bereitstellen soll, eng miteinander verbunden sein. Die Abläufe des Europäischen Semesters müssen daher vorübergehend angepasst werden. Die nationalen Aufbau- und Resilienzpläne werden die wichtigsten Referenzdokumente des angepassten Semesters. Sie sollen im Einklang mit den Zielen der EU stehen und die Empfehlungen im Rahmen des Europäischen Semesters respektieren. Entsprechend den am 17. September 2020 vorgelegten Leitlinien können die Mitgliedstaaten Entwürfe für ihre Aufbau- und Resilienzpläne ab dem 15. Oktober 2020 vorlegen. Das nationale Reformprogramm und der endgültige Aufbau- und Resilienzplan sollen dann in einem einzigen integrierten Dokument bis zum 30. April 2020 eingereicht werden. Laut der EU-Kommission sollten die Mitgliedstaaten die Sozialpartner bei der Ausarbeitung der nationalen Pläne einbeziehen. Dies ist aufgrund des geänderten Ablaufs des Europäischen Semesters von besonderer Bedeutung und wird von der BDA eng begleitet.

#### **Bewertung der Aufbau- und Resilienzpläne ersetzt Länderberichte und länderspezifische Empfehlungen**

Im Jahr 2021 werden die Länderberichte im Rahmen des Europäischen Semesters durch eine Bewertung der Inhalte der Aufbau- und Resilienzpläne ersetzt, auch die länderspezifischen Empfehlungen werden entfallen. Die Bewertung der Pläne wird anhand der länderspezifischen Empfehlungen der letzten Jahre geschehen, was angesichts der bisher nicht ausreichenden Umsetzung äußerst zu begrüßen ist. Die im Stabilitäts- und Wachstumspakt vorgesehenen Empfehlungen zur Haushaltssituation der Mitgliedstaaten wird die EU-Kommission jedoch auch im Jahr 2021 vorlegen.

#### **Rasche Einigung entscheidend**

Für die anstehende Ausarbeitung der nationalen Pläne ist entscheidend, dass der Rat der EU und das Europäische Parlament rasch eine zielgerichtete Einigung erzielen und die Verordnung über die Aufbau- und Resilienzpläne schnellstmöglich annehmen. Nur so kann Rechtssicherheit gewährt werden. Aus der Höhe der Mittel erwächst eine starke Verantwortung. Bei Implementierung und Monitoring müssen EU-Institutionen und Mitgliedstaaten sicherstellen, dass die Mittel zukunfts- und wachstumsorientiert investiert und mit den richtigen politischen

Prioritäten unterlegt werden.

Dr. Linda Schollenberg | ✉ [L.schollenberg@arbeitgeber.de](mailto:L.schollenberg@arbeitgeber.de)

## MIGRATIONSPAKET

# Das neue Migrations- und Asylnpaket soll für einen Neuanfang in der gemeinsamen EU-Migrationspolitik sorgen



Quelle: Europäische Kommission, 2020

*Am 23. September 2020 hat die Europäische Kommission ihren Vorschlag zu einem neuen Migrations- und Asylnpaket vorgestellt, mit dem EU-Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen die in ihren politischen Leitlinien eingegangene Ankündigung einlöst. Das umfassende Paket gliedert sich entlang verschiedener Politikdimensionen mit jeweils unterschiedlichen Maßnahmen.*

## Fachkräftegewinnung soll als eigenständiger Politikbereich behandelt werden

Vizepräsident Schinas betonte, dass die EU-Kommission Fachkräftemigration ehrgeizig angehen wolle – dieses Gebiet aber eine eigene Diskussion losgelöst von irregulärer Migration verdiene. Zur Klärung nächster Schritte plant die EU-Kommission eine öffentliche Konsultation zur Thematik der Gewinnung von Fachkräften. Diese zielt darauf ab, zusätzliche Bereiche zur Verbesserung des EU-Rahmens zu ermitteln. Auch wird das Europäische Parlament und der Rat aufgefordert, die Verhandlungen über die Reform der Blue-Card-Richtlinie noch in diesem Jahr abzuschließen. Die Reform erfordere inklusive Zulassungsbedingungen, verbesserte Rechte, zügige und flexible Verfahren, verbesserte Möglichkeit der Arbeitsmobilität innerhalb der EU sowie gleiche Wettbewerbsbedingungen zwischen nationalen und EU-Systemen.

## Zusammenarbeit mit internationalen Partnern soll gestärkt, Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und Asylsuchenden unterstützt werden

Die EU-Kommission plant hier unter anderem die Entwicklung von auf den Arbeitskräfte- und Qualifikationsbedarf in der EU zugeschnittenen Fachkräftepartnerschaften mit wichtigen Drittstaaten zur Erleichterung der legalen Migration und Mobilität. Für die verbesserte Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten sieht die Kommission noch in diesem Jahr die Verabschiedung eines umfassenden Aktionsplans zur Integration und Inklusion für den Zeitraum 2021 bis 2024 vor. Auch die erneuerte Europäische Partnerschaft für Integration mit Sozial- und Wirtschaftspartnern soll im ersten Quartal 2021 umgesetzt werden.

## Asylsystem- und Grenzmanagementfragen durch effektivere Verfahren und gerechtere Aufteilung zwischen Verantwortung und Solidarität neu angehen

Seit der verstärkten Flüchtlingszuwanderung 2015/2016 geht es in der EU-Migrationspolitik nur schleppend voran. Eine gemeinsame europäische Lösung ist bislang an der Solidaritäts- und Verteilungsfrage gescheitert. Die neuen Pläne umfassen einen gemeinsamen europäi-

schen Rahmen für Migrations- und Asylmanagement, die Schaffung eines robusten Krisenvorbereitungs- und Reaktionssystems, ein besser integriertes Grenzmanagement sowie die verstärkte Bekämpfung von Migrantenschleusung. Kernstück ist ein neuer Solidaritätsansatz: So sollen Mitgliedstaaten künftig wählen können, ob sie Asylbewerber aufnehmen wollen oder alternativ bei der Rückführung und Abschiebung von abgelehnten Asylbewerbern helfen wollen. Wenn die Rückführung nicht innerhalb von acht Monaten gelingt, müssen die abgelehnten Asylbewerber im eigenen Land aufgenommen werden.

Den Fahrplan für die Umsetzungen des Gesamtpakets finden Sie [hier](#), die Kommissionsmitteilung [hier](#).

Teresa Hornung | [✉ t.hornung@arbeitgeber.de](mailto:t.hornung@arbeitgeber.de)

## RECHT AUF NICHTERREICHBARKEIT

### Vorstoß auf ein EU-weites Recht auf Nichterreichbarkeit abzulehnen

*Der maltesische Berichterstatter Alex Agius Saliba (S&D) hat einen Entwurf für einen legislativen Initiativbericht für ein „Recht auf Nichterreichbarkeit“ vorgestellt. Der Berichterstatter will erreichen, dass das Europäische Parlament der EU-Kommission empfiehlt, eine Richtlinie zu dieser Thematik vorzuschlagen.*

#### Eingriff in Autonomie der Sozialpartner unterlassen

Sollte das Vorhaben tatsächlich von der EU-Kommission aufgegriffen werden, wäre es zum einen ein Eingriff in die Autonomie der Sozialpartner. Zum anderen wäre ein solches Vorhaben überflüssig: Das gilt sowohl hinsichtlich der Schaffung eines Rechts auf Nichterreichbarkeit als auch der Einführung einer Erfassungspflicht der Arbeitszeiten. Schon heute wird von keinem Arbeitnehmenden ständige und ununterbrochene Erreichbarkeit verlangt.

Die europäischen Sozialpartner – BusinessEurope, SMEunited, CEEP und der Europäische Gewerkschaftsbund – haben sich Mitte 2020 entsprechend Art. 155 AEUV auf ein Rahmenabkommen zur Digitalisierung in der Arbeitswelt verständigt. Die Sozialpartner sind nun aufgerufen, innerhalb der nächsten drei Jahre Maßnahmen zur Implementierung zu ergreifen. Gegenstand dieser Vereinbarung ist auch der Bereich „Connecting/Disconnecting“.

Eine Initiative in diesem Bereich würde die Autonomie der Sozialpartner verletzen: Eine Regulierung vor Ablauf der Implementierungsfrist würde den Sozialpartnern faktisch die Möglichkeit nehmen, ihre eigene Vereinbarung umsetzen zu können. Damit würde die in den europäischen Verträgen vorgesehene Rolle der Sozialpartner verkannt und die Autonomie der Sozialpartner entkernt.

#### Arbeitszeiterfassung unangetastet lassen

Zum Beispiel das auf der Arbeitszeitrichtlinie basierende deutsche Arbeitszeitgesetz stellt die Einhaltung von Vorschriften durch umfangreiche Straf- und Bußgeldvorschriften sicher. Weiterer europäischer Regulierungen bedarf es nicht.

Der Berichtsentwurf enthält die Einführung einer generellen Pflicht zur Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber und geht damit weit über die Vorgaben des EuGH im CCOO-Urteil hinaus. Überhaupt sollten Fragen der Arbeitszeiterfassung zentral in einer Richtlinie geregelt

werden, anstatt einen Flickenteppich paralleler Regelungen zu schaffen.

## Spannungsverhältnis zum mobilen Arbeiten vermeiden

Die Richtlinie droht ein Spannungsverhältnis zum Themenfeld der mobilen Arbeit mit widerstreitenden Zielsetzungen aufzubauen: Der Vorschlag könnte die Möglichkeit, Beschäftigten mobile Arbeit anzubieten, durch neue Regularien und bürokratische Hürden stark einschränken. Bei mobilem Arbeiten und Homeoffice ist mehr denn je die Eigenverantwortung und Gestaltungskompetenz der Beschäftigten gefragt, den eigenen Arbeitsalltag selbst zu strukturieren und ergonomische Gestaltungsaspekte zu beachten. Die Richtlinie würde das genaue Gegenteil erreichen.

Die Verhandlungen zu dem Vorhaben sind im EMPL angelaufen. Eine Verabschiedung durch den EMPL ist für den 1. Dezember 2020 vorgesehen. Anschließend wird die Plenumsbefassung des EP stattfinden.

Den Berichtsentwurf des EP finden Sie [hier](#), die eingereichten Änderungsanträge finden Sie [hier](#).

Michael Stiefel | ✉ [m.stiefel@arbeitgeber.de](mailto:m.stiefel@arbeitgeber.de)

## EUROPÄISCHE ARBEITSBEHÖRDE ELA

### Zeitplan beim Aufbau der ELA verzögert sich - Doppelstrukturen verhindern



Quelle: [https://epso.europa.eu/job-opportunities/institutions-and-agencies/4020-autoritatea-europeana-domeniul-muncii\\_de](https://epso.europa.eu/job-opportunities/institutions-and-agencies/4020-autoritatea-europeana-domeniul-muncii_de)

*Der im Sommer 2019 beschlossene Aufbau einer Europäischen Arbeitsbehörde (ELA) befindet sich mittlerweile in der Umsetzung. Der Zeitplan verzögert sich allerdings, auch durch die Auswirkungen der COVID-19-Krise. Die Behörde soll die Mitgliedstaaten und die Kommission vor allem bei der Informationsbereitstellung für Bürger und Unternehmen im Bereich der unionsweiten Arbeitskräftemobilität und der Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit in der EU unterstützen. Die BDA hatte die Notwendigkeit dafür seit Beginn der Initiative infrage gestellt, da sich die Aufgaben der ELA auch in bestehende Einrichtungen hätten einbinden lassen können. Nun gilt es, teure Doppel- und Parallelstrukturen zu vermeiden.*

### Neuer Exekutivdirektor wird im Oktober 2020 benannt – Schwerpunkt Personalaufbau

Im Oktober 2020 wird der Verwaltungsrat der ELA einen hauptamtlichen Exekutivdirektor benennen. Dessen Arbeit wird zunächst im Zeichen der personellen Aufstockung stehen. Für 2021 weist der Haushaltsplan die Besetzung von 122 der insgesamt 140 Planstellen aus, so dass die ELA bis dahin – auch COVID-19-bedingt – nicht ihre gesamte Personalkapazität erreicht haben wird. Gemäß Gründungsverordnung war dies eigentlich bis Mitte 2021 vorgesehen. Darüber hinaus ist auch der Umzug der derzeit noch in Brüssel tätigen Behörde an ihren vorgesehenen Sitz nach Bratislava vorzubereiten – ein konkretes Datum steht dafür noch nicht fest. Das Erreichen der vollen Operabilität der Behörde ist aktuell bis 2024 geplant.

## Arbeitsgruppen „Information“ und „Inspektionen“ eingerichtet – Beratungen über Arbeitsprogramm 2021

Bereits eingerichtet wurden zwei Arbeitsgruppen zu den Themen „Information“ und „Inspektionen“. Die Interessen der BDA werden dort über den Dachverband BusinessEurope in enger Abstimmung vertreten. Die Arbeitsgruppe „Information“ setzt sich mit der Unterstützung der Bürger und Arbeitgeber auseinander, ihre Rechte und Pflichten bei der Arbeitskräftemobilität zu verstehen. Die Arbeitsgruppe „Inspektionen“ beschäftigt sich mit den gemeinsamen Kontrollen der Mitgliedstaaten und der ELA zur Durchsetzung dieser Regeln.

Mitte September sind zudem auch die ersten nationalen Verbindungsbeamten zur Behörde gestoßen, die den Austausch der ELA mit den einzelnen Mitgliedstaaten vereinfachen sollen.

Im Hinblick auf das ELA-Arbeitsprogramm 2021 hat die „Gruppe der Interessenträger“, die den Verwaltungsrat beratend unterstützt und sich aus Vertretern der EU-Sozialpartner zusammensetzt, eine Stellungnahme formuliert. Darin wird u. a. gefordert, der ELA eine „Helpdesk“-Funktion zu übertragen, um Komplementarität der vielen Informationen zur Arbeitskräftemobilität auf EU-Plattformen und nationalen Websites zu gewährleisten und Synergien zu schaffen.

### Fokus auf Vermeidung von Doppelstrukturen

Zentraler Mehrwert der Behörde muss es sein, klare, verständliche und gut auffindbare Informationen zur Arbeitskräftemobilität, insbesondere im Bereich der Entsenderegelungen, bereitzustellen. Vor diesem Hintergrund ist es positiv zu bewerten, dass die „Gruppe der Interessenträger“ die von BusinessEurope initiierte „Helpdesk“-Forderung in ihrer Stellungnahme berücksichtigt hat. Auch die Zuweisung von 10 Mio. EUR in den Bereich „Information“ bei einem Gesamthaushalt von 30 Mio. EUR für das Jahr 2021 ist ein Signal in die richtige Richtung.

Es muss jedoch weiterhin darauf geachtet werden, dass die Zusammenarbeit mit der ELA abgestimmt abläuft, Doppelstrukturen vermieden werden und es nicht zu einer schleichenden Kompetenzanmaßung kommt.

Die Arbeitsprogramme, die Jahresbudgets und auch die Sitzungsprotokolle der Gremien und Arbeitsgruppen können auf der [Website der ELA](#) abgerufen werden.

Fiete Starck | ✉ [f.starck@arbeitgeber.de](mailto:f.starck@arbeitgeber.de)



**BDA** | Bundesvereinigung der  
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von BUSINESSEUROPE

**Hausadresse:**

Breite Straße 29 | 10178 Berlin

**Briefadresse:**

11054 Berlin

**T** +49 30 2033-1904

**F** +49 30 2033-1905

europa@arbeitgeber.de  
www.arbeitgeber.de

**Verantwortlich:**

Renate Hornung-Draus

**Redaktion:**

Hans-Heinrich Baumann

Offizielle Stellungnahmen der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände sind als solche gekennzeichnet.