

Vorschläge der deutschen Arbeitgeber zur tschechischen EU-Ratspräsidentschaft

Juni 2022

Wertschöpfungsketten

Der Rat der EU sollte beim Verhandlungsmandat zum Richtlinienvorschlag über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit daraufhin wirken, dem Vorschlag der Kommission eine praxistaugliche und vor allem rechtssicher umsetzbare Richtung zu geben. Kleine und mittelständische Unternehmen müssen vollständig vom Anwendungsbereich ausgenommen werden, zudem sind Sorgfaltspflichten realistisch nur mit Blick auf direkte Zulieferer möglich. Der Umfang der Sorgfaltspflichten ist zu komplex; Berichterstattungspflichten sind generell zu vereinfachen und zusammenzuführen. Die zivilrechtliche Haftung sollte auf die eigenen zurechenbaren Handlungen beschränkt werden, nicht jedoch für diejenigen der Geschäftspartner oder Lieferanten. Zudem sollte auf ein möglichst hohes Maß an Harmonisierung im Binnenmarkt geachtet werden, um unterschiedliche Umsetzungsgesetze in den Mitgliedstaaten zu vermeiden.

Nachhaltigkeitsberichterstattung und soziale Taxonomie

In den laufenden Trilog-Verhandlungen muss der Rat der EU den Bürokratie- und Kostenaufwand, den Detailgrad der Berichtspflichten sowie die Anzahl der berichtspflichtigen Unternehmen reduzieren. Kleine und mittlere Unternehmen müssen vom Anwendungsbereich ausgenommen werden. Die mögliche Ausweitung der Taxonomie auf soziale Ziele sollte der Rat der EU entschieden verhindern. Eine soziale Taxonomie ist kaum umsetzbar und würde einen unzumutbar großen Verwaltungsaufwand für Unternehmen bedeuten, die Zugang zu nachhaltiger Finanzierung benötigen.

Mindestlohn

Der Rat der EU sollte in den laufenden Trilog-Verhandlungen für die uneingeschränkte Bewahrung der Kompetenzaufteilung zugunsten der Mitgliedstaaten und die zentrale Rolle der Sozialpartner bei der Lohnfindung sorgen. Bereits der Richtlinienvorschlag der Kommission beinhaltet Vorschriften, die direkt in die Lohnfindung der Mitgliedstaaten eingreifen und die Rolle der Sozialpartner unterlaufen können. Die Vorschläge des Europäischen Parlaments zur verbindlichen Orientierung an Median- oder Durchschnittslohn sind mit den EU-Verträgen definitiv nicht vereinbar und müssen in den Trilog-Verhandlungen abgelehnt werden. Auch sollten einseitige Sonderrechte für Gewerkschaften nicht in der Richtlinie festgelegt werden; die EU hat für Ausgewogenheit bei der Unterstützung der Sozialpartner zu sorgen.



Lohntransparenz

Der Rat der EU sollte sich bei den Trilog-Verhandlungen für konkrete praxisrelevante Lösungen einsetzen. Ausnahmen sollten für Unternehmen mit in der Regel weniger als 200 Beschäftigten sowie für tarifgebundene und tarifanwendende Unternehmen gelten. Tarifverträge werden gemeinsam von den Sozialpartnern ausgehandelt, sie gewährleisten über ihre transparente Entgeltsystematik die gleiche Bezahlung bei gleicher Arbeit – unabhängig vom Geschlecht. Weitere Belastungen für Unternehmen wie zusätzliche bürokratische Berichts- und Veröffentlichungspflichten sowie eine Beweislastumkehr sollen in den Verhandlungen nicht unterstützt werden.

Frauen in Führungspositionen

Der Rat der EU sollte die Ursachen der Unterrepräsentanz bei den Trilog-Verhandlungen zur Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften in den Fokus nehmen. Wichtig ist, bereits bestehenden nationalen Quotenregelungen Vorrang einzuräumen und für diese eine Ausnahme von der Pflicht zur Umsetzung der vorgesehenen Verfahren sicherzustellen.

Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit

Bei der nach wie vor nicht abgeschlossenen Revision der Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit muss endlich eine praxistaugliche Lösung gefunden werden. Wichtig ist, Dienstreisen und kurzfristige Entsendungen in fast allen Sektoren von der Pflicht zur Beantragung einer A1-Bescheinigung zu befreien. Der Rat der EU sollte in den Verhandlungen eine Lösung herbeiführen, die die Freizügigkeit im Binnenmarkt garantiert und betriebspraktisch umsetzbar ist. Digitalisierung allein sorgt nicht unmittelbar für bürokratische Entlastung und kann nur eine mittel- bis langfristige Lösung sein. Vor dem Hintergrund der deutlich steigenden Verbreitung von Formen mobiler Arbeit sollte idealerweise auch eine eigenständige Koordinierungsregel für das grenzüberschreitende mobile Arbeiten aufgenommen werden. Hier gilt es, unbedingt Rechtssicherheit für beide Seiten zu schaffen.

Plattformarbeit

Der Rat der EU soll bei der Ausarbeitung des Verhandlungsmandats zum Richtlinienvorschlag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit dafür sorgen, dass die nationalen Arbeitsrechtssysteme nicht berührt werden. Weitgehende Forderungen wie eine widerlegbare Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses werden nicht zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformtätigen beitragen. Selbstständige dürfen mittels EU-Recht nicht automatisch zu Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern gemacht werden. Die Festlegung der Kriterien von „Selbstständigkeit“ und „abhängiger Beschäftigung“ muss weiterhin auf nationaler Ebene erfolgen. Es ist sinnvoller, den Zugang zum Sozialschutz von Selbstständigen zu stärken und ihre Rechte auszuweiten, anstatt auf größtmögliche Reklassifizierung zu setzen.



Schengen

Im Hinblick auf das Verhandlungsmandat für die Überarbeitung des Schengener Grenzkodexes sollte der Rat klare gemeinsame Regeln für die Einführung von Grenzkontrollen etablieren, die die Verhältnismäßigkeit und die Binnenmarktfreiheiten wahren. Die notwendige Mobilität von Arbeitskräften muss auch in Krisensituationen garantiert sein. Das Verhandlungsmandat sollte auch das kürzlich ergangene EuGH-Urteil zur nicht-rechtmäßigen Wiedereinführung der Grenzkontrollen vollständig berücksichtigen.

Konferenz zur Zukunft Europas

Nach dem Abschluss der Konferenz zur Zukunft Europas sollte sich der Rat der EU auf ausgewogene und realisierbare Ergebnisse konzentrieren, die sich im Rahmen der geltenden Verträge verwirklichen lassen. Der Fokus muss auf der Stärkung der Sozialpartnerschaft, Wettbewerbsfähigkeit, funktionierenden Binnenmarkt, einfacherer Arbeitsmobilität und Bildung liegen.

Stabilitäts- und Wachstumspakt

Nach dem Abschluss der Konsultationsphase zum Stabilitäts- und Wachstumspakt muss der Rat der EU den Fokus auf den Abbau von Haushaltsdefiziten und die Umsetzung zukunftsorientierter Strukturreformen legen. Der Stabilitäts- und Wachstumspakt verfügt bereits über genügend Flexibilität und Ausnahmeregelungen zur Abfederung von Krisensituationen – wie die Handhabung während der Pandemie und des Krieges in der Ukraine beweist. Gemeinsame Beschlüsse zur Steigerung der Transparenz der EU-Haushaltsregeln müssen die unverändert aktuellen Grundprinzipien des Stabilitäts- und Wachstumspaktes achten.

Bürokratieabbau

Der Rat der EU sollte sich dafür einsetzen, die EU als Wirtschaftsstandort attraktiver zu machen, indem bürokratische Hürden abgebaut werden. Die „One-in, one-out“-Regelung sollte konsequent umgesetzt werden und für alle Politikbereiche gleichermaßen gelten. Zudem müssen die Ausnahmen sehr eng ausgelegt werden.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Europa

T +49 30 2033-1050

europa@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.