

Berechtigte Belange der Arbeitgeber in der europäischen Normung berücksichtigen

Stellungnahme zur bevorstehenden Novellierung der europäischen Normungsverordnung (EU) Nr. 1025/2012

29. September 2025

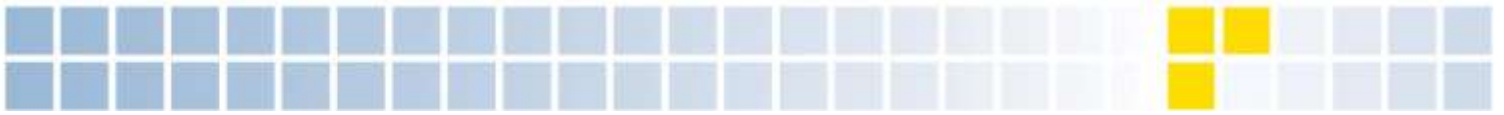
Zusammenfassung

Bei der Revision der Normungsverordnung 1025/2012 sowie in den die Kommission beratenden Gremien und Foren müssen Arbeitgeber und ihre Belange besser berücksichtigt werden. Hierzu sind die Arbeitgeber als Sozialpartner – analog zu den Gewerkschaften – explizit in die Normungsverordnung als Träger des öffentlichen Interesses aufzunehmen. Zudem muss klargestellt werden, dass die betriebliche Personalarbeit ausdrücklich unberührt vom Zugriff der Dienstleistungsnormung bleibt.

Im Einzelnen

Arbeitgeber ausdrücklich in der Normungsverordnung erwähnen

Die grundgesetzlich geschützten Belange der Sozialpartner müssen bei der Revision der europäischen Normungsverordnung berücksichtigt werden. Dazu muss die gleichberechtigte Beteiligung der Arbeitgeber in den Verordnungstext aufgenommen werden. Zwar erkennt die Normungsverordnung grundsätzlich den Vorrang von verfassungsrechtlich geschützter Tarifautonomie an (vgl. Erwägungsgrund 12 am Ende). Dennoch steht die derzeitige Formulierung einiger Textstellen in der Normungsverordnung einer effektiven und gleichberechtigten Beteiligung von Arbeitgebern im europäischen Normungsprozess im Weg. Es handelt sich dabei um Erwägungsgründe 12, 17 und 22 sowie Art. 5, die ausdrücklich nur Arbeitnehmer adressieren, den anderen Sozialpartner jedoch nicht. Hier sind Arbeitgeber als Träger öffentlichen Interesses mit aufzunehmen. Ohne diese Vervollständigung liefe die Begrenzung des Anwendungsbereichs der Normungsverordnung auf Regelwerke nichtverfassungsrechtlicher Art, wie in Erwägungsgrund 12 beschrieben, teilweise ins Leere. Ebenso macht die weitere Proliferation von Normen und Standards im Bereich der betrieblichen Personalarbeit, sei es direkt über sog. „human resource management systems“, über Normung im Arbeitsschutz oder jüngst sogar über Normungsaufträge der Europäischen Kommission nach Art. 40 der KI-Verordnung, eine bessere Verankerung von Arbeitgebern als interessierter Kreis erforderlich.



Beschränkung des Anwendungsbereiches von Dienstleistungsnormung deutlicher fassen

Die Beschränkung des Anwendungsbereichs der Dienstleistungsnormung muss deutlicher gefasst werden. Hierzu ist der Erwägungsgrund 12 dahingehend zu ergänzen, dass der Anwendungsbereich der Dienstleistungsnormung als Normung im Zusammenhang mit „Produkten und Prozessen“ die betriebliche Personalarbeit ausdrücklich unberührt lässt. Diese stellt einen verfassungsrechtlich geschützten Sonderregelungsbereich der Sozialpartner dar, in den die Normung grundsätzlich nicht eingreifen soll. Diese in vielen Staaten der Europäischen Union gelebte Verfassungswirklichkeit soll auch im Bereich der Normung Wiederhall finden.

Ansprechpartner

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Soziale Sicherung
T +49 30 2033-1600
soziale.sicherung@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.