

„Quality Jobs“ entstehen nur durch wettbewerbsfähige Unternehmen

Stellungnahme zum geplanten Gesetzespaket der Europäischen Kommission zum „Quality Jobs Act“

April 2026

Zusammenfassung

Der durch die Kommission angekündigte „Quality Jobs Act“ setzt an der falschen Stelle an. Statt bestehende EU-Belastungen abzubauen, droht er neue zu schaffen. Das erklärte Ziel eines mindestens 25-prozentigen EU-Bürokratierückbaus muss auch im Bereich von Beschäftigung und Soziales verwirklicht werden. Dafür fehlt es bislang an Vorschlägen. Die EU braucht einen echten arbeitsmarktpolitischen „Omnibus“, der Unternehmen spürbar entlastet und bestehende Regeln vereinfacht. Mit den neuen Regulierungsplänen der Kommission durch einen „Quality Jobs Act“ in sechs Dimensionen droht dieses Ziel konterkariert zu werden. Statt neue Verpflichtungen zu schaffen, muss das Paket Unternehmen dabei unterstützen, hochwertige Arbeitsplätze in der EU anzubieten. Dafür muss der „Quality Jobs Act“ in den geplanten sechs Dimensionen folgende Maßgaben erfüllen:

- Der existierende EU-Rahmen zu KI und algorithmischem Management am Arbeitsplatz muss dringend vereinfacht werden, statt weitere bürokratische Hürden aufzubauen. Bestehende Doppelregulierung muss abgebaut und der Einsatz von KI in der Arbeitswelt gefördert statt gehemmt werden.
- Die Arbeitsstätten- und Bildschirmarbeitsrichtlinie müssen vereinfacht und entbürokratisiert werden. Haftung und Pflichten müssen strikt auf solche Arbeitsorte begrenzt werden, bei denen Arbeitgeber tatsächlich rechtlichen Zugang und Gestaltungsmacht haben.
- Die Kommission muss auf neue Regeln zur Unterauftragsvergabe verzichten. Bestehende Vorgaben reichen aus, sie müssen nur durch die Mitgliedstaaten konsequent durchgesetzt und kontrolliert werden.
- Gelingende wirtschaftliche Transformation kann nicht herbeireguliert werden. Sie braucht passgenaue, marktwirtschaftliche Lösungen. Einheitliche europäische Vorgaben würden die Vielfalt der Transformationsprozesse nicht abbilden und Veränderungen verlangsamen.
- Die Durchsetzung von EU-Gesetzgebung ist Aufgabe der Mitgliedstaaten: Schwächen bei Arbeitsinspektionen und Behörden müssen abgestellt werden. Praktikable und verhältnismäßige Gesetzgebung erleichtert die Durchsetzung.
- Sozialpartnervereinbarungen müssen stets Vorrang vor neuer EU-Regulierung haben. Diese ermöglichen passgenaue und praxisnahe Lösungen für die Arbeitswelt.

Im Einzelnen

Europäische Unternehmen sehen sich steigenden Kosten, komplexen Vorgaben und wachsendem internationalem Wettbewerbsdruck gegenüber. In dieser Situation braucht die europäische Wirtschaft vor allem eines: mehr Wettbewerbsfähigkeit und weniger Bürokratie. Die von der Europäischen Kommission favorisierten „hochwertigen Arbeitsplätze“ entstehen nicht durch neue Vorgaben, sondern durch wettbewerbsfähige Unternehmen. Gute Rahmenbedingungen schaffen Wachstum, Produktivität und Beschäftigung.

Einsatz von KI – fördern statt hemmen

Die EU darf [KI und algorithmisches Management](#) nicht noch weiter bürokratisieren. KI und algorithmische Management-Systeme am Arbeitsplatz sind bereits durch zahlreiche EU- und nationale Vorschriften reguliert. Dies gilt umso mehr für das weiter gefasste Konzept von algorithmischem Management am Arbeitsplatz: EU-Regulierung würde tief in die Arbeitsabläufe eingreifen, die in den Unternehmen seit vielen Jahren gewachsen sind und erprobt wurden. Europa braucht einen Rahmen, der Innovation ermöglicht und gleichzeitig die Menschen in ihrem Arbeitsumfeld stärkt. Dabei muss bei digitalen Anwendungen klar zwischen KI und nicht-KI unterschieden werden.

Es muss Unternehmen einfach gemacht werden, digitale Technologien für hochwertige Arbeitsplätze zu nutzen. Es gilt, Bürokratie zu reduzieren und mehrstufige Gesetzeshürden abzubauen, anstatt neue oder gar zusätzliche Regelungsstrukturen zu schaffen. Mit dem KI-Omnibus setzte die Europäische Kommission bereits ein deutliches Zeichen für Europas Wettbewerbsfähigkeit. Er muss nun zügig umgesetzt werden.

Der bestehende KI-Rechtsrahmen muss dringend vereinfacht werden. Doppelregeln und komplexe Verfahren bremsen den Einsatz digitaler Technologien aus. Zudem muss die EU-Kommission das Once-Only-Prinzip strikt einhalten: Überschneidungen zwischen etwa der KI-Verordnung, DSGVO, Plattformarbeitsrichtlinie und Arbeitsschutz müssen adressiert und abgebaut werden. Dies gilt auch mit Blick auf das jeweilige nationale Recht – etwa dem Betriebsverfassungsgesetz in Deutschland.

Um europaweit ein einheitliches, unternehmensfreundliches Umfeld zu gewährleisten, darf es zudem kein „Gold Plating“ in den Mitgliedstaaten geben. Etwaigen nationalen Sonderwegen muss eine klare Absage erteilt werden. Das „AI Office“ der Kommission sollte bei der Umsetzung sicherstellen, dass nationale Maßnahmen und der EU-weite Regulierungsrahmen kohärent sind. Nicht zuletzt können Tarif- oder Betriebsvereinbarungen nationale und sektorale Bedürfnisse am besten abbilden. Sie dürfen nicht durch zusätzliche EU-Gesetzgebung verhindert werden. Zudem brauchen Unternehmen verlässliche und verständliche Orientierungshilfen welches Recht wie gilt, damit sie KI sinnvoll einsetzen und neue Jobs schaffen können.

Sozialpartnerschaftliche Regelungen wie die EU-Sozialpartnervereinbarung zu Digitalisierung schaffen praxisnahe Leitplanken für den Einsatz von KI am Arbeitsplatz – etwa zu Qualifizierung, Transparenz, dem Human-in-Control-Prinzip und dem Schutz der Beschäftigten. Lösungen wie diese können flexibel an unterschiedliche Branchen und betriebliche Realitäten angepasst werden. Aus dem sozialen Dialog

gewachsene Ansätze wirken schneller, differenzierter und näher an der Praxis als starre gesetzliche Vorgaben. Nicht zuletzt schaffen sie soziale Akzeptanz, die gerade bei dem Einsatz von KI am Arbeitsplatz entscheidend ist.

Wir sollten Arbeitskräfte gezielt umschulen und weiterqualifizieren und gleichzeitig EU-Initiativen aktiv nutzen, die bessere Bedingungen schaffen, um KI in Europa zu entwickeln – wie etwa den „AI Continent Action Plan“. Nur so schaffen wir ein Umfeld, das Innovation fördert und europäische Werte schützt.

Mobiles Arbeiten durch moderne Arbeitsschutzpolitik ermöglichen

In vielen Betrieben haben sich mobile Arbeitsformen seit Jahren bewährt – getragen von Vertrauen, Eigenverantwortung und sozialpartnerschaftlichen Lösungen. Wer Vereinbarkeit, Teilhabe und Wettbewerbsfähigkeit sichern will, muss Raum für differenzierte Lösungen etwa für das Homeoffice lassen. Eine moderne Arbeitsschutzpolitik zieht hier klare Grenzen der Haftung, definiert praktikable Pflichten und ermöglicht den Betrieben, Verantwortung realistisch und wirksam wahrzunehmen. Die Flexibilität mobiler Arbeit in der betrieblichen Praxis darf nicht durch starre EU-Mindestvorgaben verdrängt werden, die faktisch nur noch klassische Büroarbeitsplätze zulassen. Das kann nicht im Interesse der Beschäftigten sein.

Es ist sinnvoll, die Bildschirmarbeitsrichtlinie in die Arbeitsstättenrichtlinie zu integrieren. So kann Bildschirmarbeit nicht isoliert, sondern eingebettet in den Gesamtzusammenhang der Arbeitsumgebung reguliert werden. Ein einheitlicher Regelungsrahmen reduziert Bürokratie und erlaubt ein einfacheres und anwendungsfreundliches Arbeitsschutzrecht. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen ist das entscheidend.

Mobile Arbeit vereinfachen heißt: Verantwortung im Arbeitsschutz nur dort verorten, wo Arbeitgeber tatsächlich handeln können. Die Modernisierung der europäischen Arbeitsstättenrichtlinie und Bildschirmarbeitsrichtlinie darf die Haftung deshalb nicht ausweiten. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können Arbeitsschutz nur dort gewährleisten, wo sie Zugang, Kenntnis und Gestaltungsmacht besitzen. Eine zusätzliche Haftung für Orte außerhalb der rechtlichen Kontrolle der Unternehmen ist weder sachgerecht noch verfassungskonform.

Mobile Arbeit ist keine neue Beschäftigungsform – die bestehenden Schutzregelungen erfassen sie längst. Neue Regulierungen auf europäischer Ebene sind daher nicht erforderlich. Bei mobiler Arbeit bleiben die Pflichten aus dem Arbeitsschutz bestehen. Beschäftigte müssen auch hier ihrer Mitwirkungspflicht und Eigenverantwortung hinsichtlich ihrer Sicherheit und Gesundheit umfänglich nachkommen. Es ist daher sinnvoll, die in der EU-Rahmenrichtlinie zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz festgehaltenen Bestimmungen zur Verantwortlichkeit von Beschäftigten zu bekräftigen. Die EU-Rahmenrichtlinie enthält außerdem bereits eine umfassende Arbeitgeberpflicht zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit in allen arbeitsbezogenen Aspekten und deckt damit auch psychosoziale und ergonomische Risiken ab, ohne dass es zusätzlicher spezifischer Regelungen bedarf.

Verpflichtungen zur individuellen Bewertung jedes einzelnen Homeoffice-Arbeitsplatzes lösen zahlreiche Verfahren aus und belasten Unternehmen wie Beschäftigte gleichermaßen. Es würde dazu führen, dass das bewährte Arbeiten im Homeoffice seltener ermöglicht und in Anspruch genommen wird. Sinnvoller sind klare, verständliche Rahmenvorgaben, die sich an Gefährdungen orientieren, die tatsächlich bei mobiler Arbeit auftreten. Der Umfang der Pflichten muss an den tatsächlichen Einfluss- und Zugangsmöglichkeiten von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ansetzen. Dabei muss ausreichend Flexibilität zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis herrschen und die Mitwirkungspflichten der Beschäftigten sollten adressiert werden.

Unterauftragsvergabe als Instrument für einen wettbewerbsfähigen Markt erhalten

Die Kommission muss auf neue verbindliche EU-Vorgaben zur Unterauftragsvergabe verzichten – sowohl im öffentlichen Vergaberecht als auch in der Privatwirtschaft. Bestehende EU-Regelungen schützen Arbeitnehmer bereits wirksam: Sie müssen durch die Mitgliedstaaten aber konsequent umgesetzt und kontrolliert werden. Kontrollen sind immer das mildere Mittel gegenüber einem Verbot und sollten deshalb zielgerichtet durchgeführt werden. Unterauftragsvergabe ist ein unverzichtbarer Baustein moderner Wertschöpfung. Sie ermöglicht es Unternehmen, insbesondere KMU, spezialisiertes Know-how flexibel einzusetzen, effizienter zu arbeiten und innovativ zu bleiben: Sie gewinnen Aufträge, die sie allein nicht stemmen könnten, schaffen Arbeitsplätze und stärken so den Wirtschaftsstandort Europa.

Vorschriften, die Unterauftragsketten pauschal begrenzen, zerstören gewachsene Geschäftsmodelle und treffen den Mittelstand besonders hart. Sie verstoßen gegen die allgemeine Vertragsfreiheit und auch die Berufsfreiheit. Eine gesamtschuldnerische Haftung entlang der Unterauftragskette ist unverhältnismäßig und schafft unkalkulierbare Risiken. Dabei existieren wirksame Instrumente bereits: Art. 12 der Durchsetzungsrichtlinie zur Entsendung von Arbeitnehmern (2014/67/EU) und Art. 71 i. V. m. Art. 18 Abs. 2 der Vergaberichtlinie (2014/24/EU) regeln Haftung und Kontrolle in Unterauftragsketten bei der Vergabe öffentlicher Aufträge.

Dies hat auch das Europäische Parlament in seinem Initiativbericht (2025/2133(INI)) vom Februar richtigerweise erkannt: Es forderte weder eine verbindliche Richtlinie noch eine Begrenzung von Unterauftragsketten und erkannte den Mehrwert der Unterauftragsvergabe, gerade für KMU, ausdrücklich an. Wo Missstände entstehen, liegt das an mangelnder Durchsetzung und nicht an fehlenden Vorgaben. Hier sind die Mitgliedstaaten gefragt, nicht der Unionsgesetzgeber.

„Gerechte Übergänge“ pragmatisch und marktwirtschaftlich ermöglichen

Die EU-Wirtschaft steht unter Druck und damit vor enormen Herausforderungen. Aber wirtschaftliche Transformation lässt sich nicht herbeiregulieren. Sie ist ein dynamischer Prozess, der von unternehmerischer Anpassungsfähigkeit und Risikobereitschaft lebt – beides lässt sich nicht staatlich verordnen. Im Sinne der Sozialen Marktwirtschaft gelingt ein „gerechter Übergang“ – so das Schlagwort der Kommission – nur, wenn Betriebe den Freiraum haben, eigenverantwortlich zu investieren, mutig neue Lösungen zu entwickeln und flexibel zu handeln. Gefragt sind Rahmenbedingungen, die den Wandel ermöglichen und beschleunigen – starre Regulierungen wirken hier nur als Bremsklotz. Denn

Transformationsprozesse sind so vielfältig wie Branchen, Regionen und Geschäftsmodelle. Sie benötigen marktwirtschaftliche Lösungen, die den jeweiligen wirtschaftlichen Kontext berücksichtigen. Einheitliche europäische Vorgaben würden diese Vielfalt nicht abbilden und Veränderungsprozesse verlangsamen.

Die EU verfügt schon jetzt über ein engmaschiges Netz aus Regeln für Restrukturierungen sowie für Information und Anhörung der Beschäftigten – einschließlich der Richtlinien zu Massenentlassungen, Unternehmensübergängen und betrieblicher Unterrichtung sowie der 2025 reformierten europäischen Betriebsräte-Richtlinie. Diese bestehenden Vorgaben müssen vereinfacht und konsequent umgesetzt werden. Das hilft vor allem jungen Unternehmen und innovativen Mittelständlern, die den Wandel mit Mut und Tempo vorantreiben. Nur so können Unternehmen und Beschäftigte die Veränderungen wirtschaftlich tragfähig und wettbewerbsfähig meistern.

Die EU sollte Übergänge pragmatisch unterstützen, etwa durch Orientierungshilfen, die bestehende Rechtsgrundlagen und Förderinstrumente, wie den Fonds für einen gerechten Übergang und den Klima-Sozialfonds, sichtbar machen. Nicht hilfreich sind hingegen neue Informationspflichten, verpflichtende Sozialpartnerverfahren oder erweiterte individuelle Arbeitnehmerrechte, die in die Autonomie der Sozialpartner und die Gestaltungshoheit der Unternehmen eingreifen. Auch neue soziale Konditionalitäten, die Förderzugänge an zusätzliche Auflagen knüpfen, müssen vermieden werden. Solche Vorgaben verlangsamen Prozesse und erhöhen Kosten, ohne den Beschäftigten einen echten Mehrwert zu bieten. Es braucht wettbewerbsfähige Unternehmen, um hochwertige Beschäftigung zu sichern und einen gerechten Übergang voranzutreiben.

Gelungene Durchsetzung beginnt bei guter Gesetzgebung

Verantwortlich für die Durchsetzung von EU-Regulierung sind die Mitgliedstaaten. Die EU kann dabei lediglich unterstützen, etwa durch den Austausch bewährter Verfahren. Arbeitsinspektionen spielen eine zentrale Rolle, um bestehende Gesetze für die Arbeitswelt wirksam anzuwenden. Europaweit müssen Defizite in Behörden konsequent behoben werden.

Durchsetzungsprobleme haben aber häufig eine viel tiefgreifendere Ursache: Arbeitgeberinnen, Arbeitgeber und Beschäftigte sehen sich oft mit Rechtsunsicherheiten oder Doppelregulierung konfrontiert, wenn sie komplexe Vorgaben zu erfüllen versuchen. Es mangelt an Informationen von staatlichen Stellen, welche Regeln wie für wen gelten. Unternehmen können Vorgaben nur dann einhalten, wenn sie klar und praktikabel sind.

Das gelingt vor allem, wenn der Prozess der EU-Gesetzgebung besser organisiert wird und im Ergebnis verständliches und logisches EU-Recht produziert. Entscheidend ist auch, den Gesetzgebungsprozess so auszugestalten, dass unnötige oder unverhältnismäßige Bürokratie vermieden wird. Dafür benötigt es [bessere Rechtsetzung](#) entlang der Vorbereitungs-, Verhandlungs- sowie Umsetzungsphase von Gesetzen. Die Kommission muss etwa bessere, koordinierte und transparentere Konsultationen durchführen. Sozialpartner sollten besonders berücksichtigt werden und auch bei rein wirtschaftlichen Gesetzgebungsvorhaben verstärkt eingebunden werden. Die Grundsätze „One in, one out“ und „Think small first“ müssen konsequent angewandt werden. Auch die Trilog-Verhandlungen müssen transparenter

gestaltet und Folgenabschätzungen bei wesentlichen Änderungen des Gesetzgebungsvorschlags aktualisiert werden. In der Umsetzungsphase sollten Mitgliedstaaten „Gold Plating“ stets vermeiden und Unternehmen ausreichend Zeit für die Umsetzung der gesetzlichen Pflichten geben.

Sozialpartnervereinbarungen Vorrang vor neuer EU-Regulierung geben

Vereinbarungen der Sozialpartner müssen als echte – und bessere – Alternative zu EU-rechtlicher Regulierung ernst genommen werden. Sie ermöglichen passgenaue und praxisnahe Lösungen, die den spezifischen Bedürfnissen und Anforderungen der beteiligten Branchen, Unternehmen und ihrer Beschäftigten entsprechen. So wurden in zahlreichen Branchen bereits gemeinsame Vereinbarung auf europäischer und nationaler Ebene geschlossen, die beschäftigungspolitische Aspekte von KI adressieren.

Sozialpartner können ebenso eine wirksame Umsetzung bestehender Regeln unterstützen – dafür müssen die nationalen Sozialpartner aber mehr Spielraum erhalten. Die Ratsempfehlung zur Stärkung des sozialen Dialogs in der EU verpflichtet die Mitgliedstaaten dazu, sozialen Dialog aktiv zu fördern und Tarifverhandlungen zu unterstützen. Der Fokus sollte auch klar auf der Umsetzung der Versprechen liegen, welche die Kommission im Pakt für den europäischen sozialen Dialog und in der Ratsempfehlung gemacht hat – jeweils auf der dafür passenden Ebene: Es ist wichtig, dass Sozialpartner rechtzeitig in die Gestaltung und Umsetzung relevanter regulatorischer Maßnahmen einbezogen werden – auch im Rahmen des Europäischen Semesters – und der soziale Dialog politisch, administrativ und finanziell gefördert wird. Dabei müssen die Freiwilligkeit des sozialen Dialogs, die Autonomie der Sozialpartner sowie die Vielfalt der nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen uneingeschränkt gewahrt bleiben.

Ansprechpartner:

BDA | Die Arbeitgeber.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung EU, Internationales, Wirtschaft

T +49 30 2033-1050

eu@arbeitgeber.de

EU-Transparenzregister: 7749519702-29

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.