



DIE DEUTSCHE RATSPRÄSIDENT- SCHAFT:

*Erholung erleichtern,
neuen Aufschwung
ermöglichen*



IM GESPRÄCH:

Arbeitgeberpräsident

Ingo Kramer



Herr Kramer, was bedeutet die EU für Sie?

Der Europäischen Union verdanken wir eine beispiellose Friedensperiode in Europa. Das bildet die Basis für unsere starke Wirtschaft und den sozialen Ausgleich. Aber die EU ist nicht nur ein Friedensprojekt: Sie steht auch für Solidarität in schwierigen Zeiten. Das sehen wir während der Covid-19-Pandemie. Wir haben nach anfänglichen Schwierigkeiten gemeinsam Wege gefunden, um die Mitgliedstaaten, ihre Arbeitnehmer und Unternehmen zu unterstützen und den Binnenmarkt über die Grenzen hinweg wieder zu öffnen. Dies zeigt mehr denn je, dass die EU zum Vorteil aller ist, wir sind mit ihr stärker als ohne sie. Das gilt für uns ebenso wie für unsere europäischen Nachbarn. Globale Herausforderungen – auch Pandemien – kennen keine Grenzen. Deutschland und alle anderen Mitgliedstaaten sind für sich zu klein, um die aktuellen globalen Herausforderungen oder geopolitischen Probleme angehen zu können.

Welche Chancen sehen Sie für die deutsche EU-Ratspräsidentschaft?

Wir befinden uns auf einem beschwerlichen Weg zurück in die Normalität. Die Welt hat sich durch die Covid-19-Pandemie verändert und die Folgen werden wir noch lange spüren. Die Weltwirtschaft erlebt eine tiefe Rezession. In diesem Zusammenhang wird es für Deutschland eine besondere Gelegenheit sein, die Zukunft der Europäischen Union positiv zu beeinflussen. Die neue Kommission hat viele Initiativen auf die Agenda gesetzt, die während der deutschen Ratspräsidentschaft behandelt werden: das neue langfristige EU-Budget inklusive der Impulse von Bundeskanzlerin Merkel und Präsident Macron, der „Green Deal“ und die zukünftigen Beziehungen zum Vereinigten Königreich. Hier wird Deutschland Kompromisse bei kritischen Themen formen müssen.

Was sind die Wünsche der Wirtschaft?

Für den Neustart brauchen wir dringend eine langfristige Vision für die EU: Wir als Wirtschaft wollen eine EU, die den attraktivsten Wirtschaftsraum der Welt hat,

die Digitalisierung anführt, zukunftsfeste Bildungspolitik in den Mitgliedstaaten fördert und die Sozialpartner europaweit stärkt. Darüber hinaus brauchen wir

Die EU ist nicht nur ein Friedensprojekt: Sie steht auch für Solidarität in schwierigen Zeiten.

eine global stärkere Europäische Union. Die EU wird besser mit einer Stimme sprechen müssen, um auf Augenhöhe mit den USA oder China agieren zu können. Auch müssen wir wieder das Vertrauen in die EU insgesamt zurückgewinnen und den vermeintlichen Mehrwert nationaler Alleingänge in einer globalisierten Welt kritisch hinterfragen.

Wie ist die Rolle der Wirtschaft dabei?

Die Strategie für den Neustart nach der Krise erfordert eine enge Zusammenarbeit von Politik und Wirtschaft. Eine funktionierende Sozialpartnerschaft hat sich erneut bewiesen: Die Sozialpartner haben in der Covid-19-Krise ihre gemeinsame Verantwortung über Differenzen gestellt. Die Wirtschaft will beim Neustart mit voller Kraft mitmachen und mitgestalten, mit unseren Betrieben und qualifizierten Beschäftigten. Ohne eine starke und wettbewerbsfähige Wirtschaft kann es kein starkes Europa geben. Stark im Wettbewerb, sozial im Ausgleich – das ist ein Alleinstellungsmerkmal Europas in der Welt. Dafür muss die EU aber die nötigen Freiräume lassen.

Was können wir in Europa voneinander lernen?

Jeder Mitgliedstaat hat seine Stärken. Wir Deutschen haben zum Beispiel einen gut funktionierenden Interessenausgleich. Dass sich Gewerkschaften und Arbeitgeber an einen Tisch setzen und gemeinsam Lösungen für schwierige Fragen finden, funktioniert noch nicht überall in Europa so gut. Die EU muss den Sozialpartnern ihren Raum lassen und darf nicht alles selbst politisch regeln wollen.

Haben Sie dafür konkrete Beispiele?

Ein EU-Mindestlohn politisiert Lohnfragen – und drängt die zuständigen Tarifpartner beiseite. Auch eine EU-Arbeitslosenrückversicherung würde dafür sorgen,

Ohne eine starke Wirtschaft kann es kein starkes Europa geben. Stark im Wettbewerb, sozial im Ausgleich – das ist ein Alleinstellungsmerkmal Europas in der Welt.

dass dringend notwendige Reformen auf den nationalen Arbeitsmärkten zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit unterbleiben. Die EU muss sich nach der Pandemie auf große Herausforderungen konzentrieren: Sie muss ihren eigenen Binnenmarkt funktionsfähig erhalten und ausbauen, weltweit als Verteidigerin des

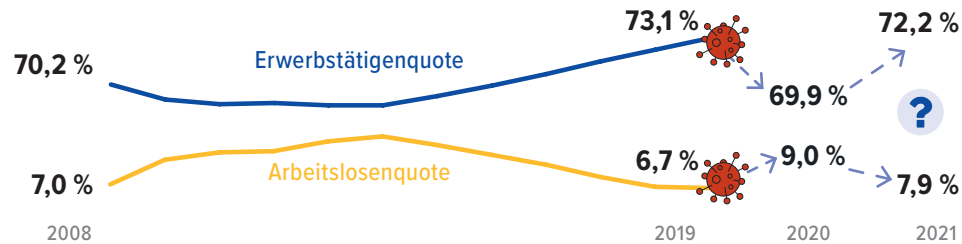
offenen und fairen Handels wirken und eine echte Akteurin in der Außen- und Sicherheitspolitik werden.

WIRTSCHAFT UND BESCHÄFTIGUNG IN DER EU:

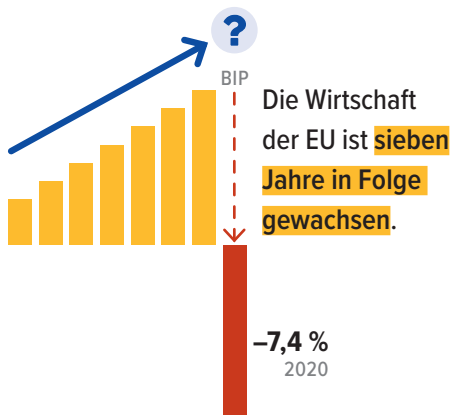
Wo stehen wir?

VOR COVID-19 BESCHÄFTIGUNG AUF REKORDHOCH

Mehr als **240 Mio. Menschen** arbeiteten in der EU.

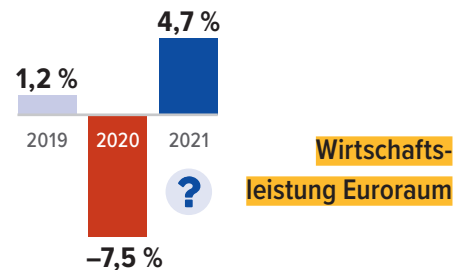


ROBUSTER AUFSCWUNG JÄH UNTERBROCHEN

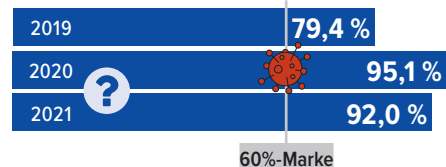


Die Wachstumsaussichten in der EU sind wegen der Covid-19-Auswirkungen derzeit besonders unsicher.

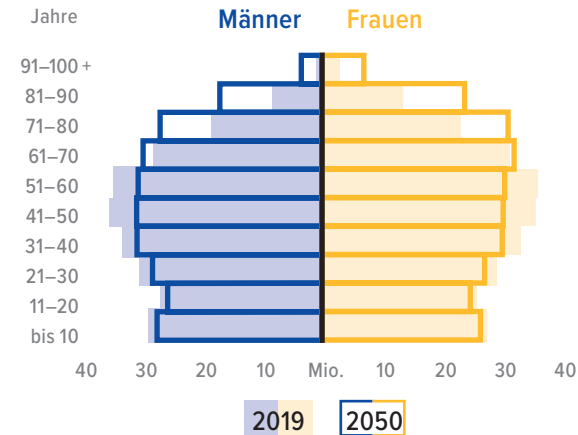
DRASTISCHE AUSWIRKUNGEN AUF UNTERNEHMEN UND STAATEN



Staatsschuldenquote EU27 (% des BIP)



EU-BEVÖLKERUNG ALTERT



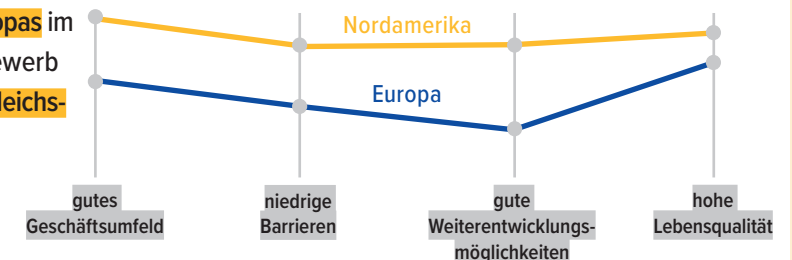
FRAUEN IN DER ARBEITSWELT IM VORMARSCH

Beschäftigungsquote von **Frauen** und **Männern** im Alter von 20-64 Jahren.



VERSCHÄRFTER WETTBEWERB UM TALENTE

Attraktivität Europas im globalen Wettbewerb um Talente **vergleichsweise gering**.



WOHLSTAND DANK EU-BINNENMARKT

Ohne den Binnenmarkt wäre das **Gesamt-BIP der EU 8,5% niedriger**.

ARBEITNEHMER-MOBILITÄT WIRD IMMER WICHTIGER

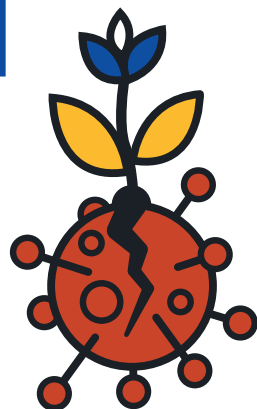
17,6 Mio. Europäer lebten oder arbeiteten 2018 in einem anderen Mitgliedstaat, **1,5 Mio. sind Grenzgänger**.

Über **240.000 Unionsbürger** sind 2018 nach Deutschland **mehr zuzugewandert**.

ERHOLUNG EUROPAS

ERLEICHTERN:

Normalität im Binnenmarkt wiederherstellen



Die **Covid-19-Pandemie** hat gezeigt, wie schnell vermeintlich Selbstverständliches enden kann. Die Krise hat Kernelemente der EU infrage gestellt, sie war auch ein ungeplanter Stresstest für den Binnenmarkt. Gerade in wirtschaftlichen Krisen muss das Rückgrat der europäischen Wirtschaft reibungslos funktionieren. Wir brauchen die Rückkehr zur Normalität im Binnenmarkt.

Bei der Durchführung von Grenzkontrollen müssen die Leitlinien der Kommission respektiert werden. Sobald es die Lage zulässt, müssen die **Grenzen wieder geöffnet werden**. Für die Zukunft muss auch gelten, dass für den

Binnenmarkt wichtige Errungenschaften wie offene Grenzen im Schengen-Raum nicht einseitig ohne europäische Koordinierung suspendiert werden dürfen.

GRENZKONTROLLEN

Der Schengen-Raum ist unter großen Druck geraten. Viele Mitgliedstaaten haben aus Infektionsschutzgründen reflexartig die Grenzen geschlossen. Grenzkontrollen und Reisebeschränkungen haben den Binnenmarkt und die vier Grundfreiheiten stark beeinträchtigt.

ARBEITSKRÄFTE

Für Arbeitskräfte führten die Grenzkontrollen sowie ein uneinheitliches Vorgehen der Mitgliedstaaten zu großen Rechtsunsicherheiten. Obwohl die Kommission die Mitgliedstaaten aufforderte, Grenzgängern, Entsandten oder Saisonarbeitskräften in systemrelevanten Funktionen den Grenzübertritt zu gewähren, dominierten häufig nationale Alleingänge.

Ziel muss es sein, auch für Arbeitskräfte die **Integrität des Binnenmarkts wiederherzustellen** und Hindernisse in der EU-Arbeitskräftemobilität abzubauen. Auch neu entstandene Probleme bei der Koordinierung der europäischen Sozialversicherungssysteme sind zu überwinden.

BELASTUNGSMORATORIUM

Bei den Regulierungsvorhaben der Kommission kann es kein „Weiter so“ geben – dies gilt auch für das Arbeitsprogramm, das unter völlig anderen wirtschaftlichen Umständen ausgearbeitet wurde.

Die Bewältigung der Folgen der Krise muss im Vordergrund stehen. Viele angedachte Regulierungen passen nicht mehr in die Zeit: Sie müssen weiter verschoben oder ganz fallen gelassen werden, um **Arbeitnehmer und Unternehmen nicht durch neue, einschneidende Richtlinien und Verordnungen zu belasten**. Schon jetzt würgt die Regulierungsdichte in weiten Teilen den Binnenmarkt ab und gibt nationalem Protektionismus Raum.

SOLIDARITÄT

Europa ohne Solidarität wäre keine wirkliche Gemeinschaft, erst recht in schwierigen Zeiten. Die EU und ihre Mitgliedstaaten haben nach anfänglichen Fehlern besonders schwer getroffene Staaten richtigerweise klar unterstützt. Schnelligkeit war und ist immer noch gefragt, sie kann nur über bereits verfügbare Instrumente und leicht anpassbare Instrumente wie den Europäischen Stabilitätsmechanismus (ESM) gewährleistet werden.

Die langwierige Einführung neuer Instrumente lässt aktuell dringend notwendige Unterstützung in die Ferne rücken. Es ist deshalb richtig, hilfebedürftige Mitgliedstaaten in Zukunft vor allem über einen deutlich erhöhten und damit **schlagkräftigen und stabilen langfristigen EU-Haushalt** mit den richtigen politischen Prioritäten zu unterstützen.

WAREN

Ein flüssiger Warenverkehr und ein Grenzübertritt von Lkw-Fahrern waren bei Grenzkontrollen nicht immer garantiert. Der freie Warenverkehr innerhalb der EU ist nicht nur essenziell für die Versorgung der Bevölkerung, sondern auch für Wachstum und Wohlstand insgesamt.

Für einen funktionierenden Binnenmarkt müssen sich Lkw-Fahrer mit ihren Fahrzeugen frei bewegen können. **Verlässliche grenzüberschreitende Transportverbindungen und funktionierende Lieferketten** sind ein Grundstein für die Rückkehr zur Normalität.

NEUEN AUFSCHWUNG

ERMÖGLICHEN:

Impulse für eine wirtschaftlich starke EU



S.12

EU als **ATTRAKTIVSTER WIRTSCHAFTSRAUM** der Welt



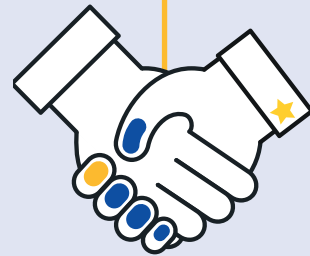
S.16

Vorreiter im globalen Wettbewerb um **TALENTE**



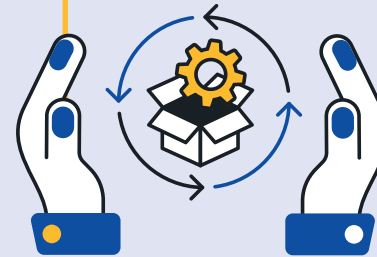
S.20

FREIZÜGIGKEIT und **MOBILITÄT** ohne Hindernisse für Arbeitnehmer



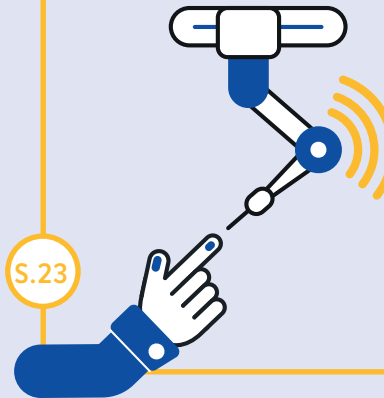
Starke **EU-SOZIALPARTNERSCHAFT**

S.17



S.21

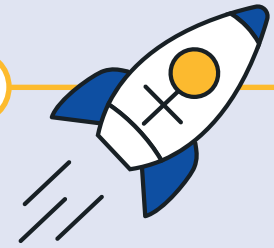
Verteidigerin des **OFFENEN HANDELS**



S.23

Führend in der **DIGITALISIERUNG**

S.25



Karrierewege **FÜR FRAUEN**



S.24

Zukunftsfeste **BILDUNGSPOLITIK**

ATTRAKTIVER BINNENMARKT:

Motor für wirtschaftliche und soziale Stärke

Deutschlands Mitgliedschaft in der EU kostet Beiträge – die immensen Vorteile, wie Freizügigkeit und Zugang zum größten Wirtschaftsraum der Welt, wiegen sie weit auf. Wer das genießt, muss über EU-Mittel Solidarität üben. Für das neue langfristige Budget der EU müssen rechtzeitig genügend zukunftsorientierte Mittel sichergestellt werden, um die Krisenfolgen zu bewältigen – auch Deutschland muss einen größeren Beitrag leisten.

Ein starker Binnenmarkt ist das Fundament für Arbeitsplätze und Wettbewerbsfähigkeit in Europa – umso wichtiger ist die Stärkung der Attraktivität des Binnenmarkts für die Wiederbelebung der wirtschaftlichen Aktivität. Um die Wettbewerbsfähigkeit sicherzustellen und den Wohlstand aller Bürgerinnen und Bürger zu fördern, **muss die EU für Unternehmen,**

Arbeitnehmer und Investoren zum attraktivsten Wirtschaftsraum der Welt werden. Dies umfasst die Vollendung des Binnenmarkts und den sorgfältigen Abbau bestehender Hindernisse für Unternehmen und Beschäftigte, beispielsweise in folgenden Bereichen:

Entsendungen:

Im Jahr 2018 wurden etwa 400.000 Beschäftigte aus Deutschland in andere Mitgliedstaaten entsandt, knapp 430.000 kamen nach Deutschland. Die neue Entsenderichtlinie, die bis Ende Juli 2020 in den Mitgliedstaaten umgesetzt sein soll, sorgt durch viele bürokratische Hürden und Eingriffe in die jeweiligen Vergütungssysteme für einen fragmentierten Binnenmarkt. Viele Unternehmen stehen aktuell vor existenziellen Herausforderungen, sie müssen andere Prioritäten setzen und können ihre Ressourcen nicht für neue Vorgaben einsetzen. **Das bestehende Entsendesystem in der EU braucht dringend eine Neuaufstellung auf der Basis der geltenden Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit.**

A1-Bescheinigungen:

Die unterschiedlichen nationalen Vorschriften zur Vorlage von A1-Bescheinigungen (Sozialversicherungsnachweis für Mitarbeitende, die im EU-Ausland tätig sind) verursachen erhebliche Rechtsunsicherheiten bei Beschäftigten und Unternehmen. Dienstreisen und kurzfristige Entsendungen in fast allen Sektoren müssen so schnell wie möglich **von der Pflicht zur Beantragung einer A1-Bescheinigung ausgenommen werden.**

BÜROKRATIEABBAU

Die EU muss durch das „One in, one out“-Prinzip sicherstellen, dass Bürger und Wirtschaft nicht immer stärker durch Bürokratie belastet werden. Unternehmen müssen sich gerade in Krisenzeiten auf das Wesentliche konzentrieren können. Wenn durch neue Regulierung neue Belastungen eingeführt werden, sind Belastungen an anderer Stelle abzubauen. Diese Bürokratiebremse sollte für alle EU-Politikbereiche verankert werden.



DER EURO UND

DIE WIRTSCHAFTSUNION:

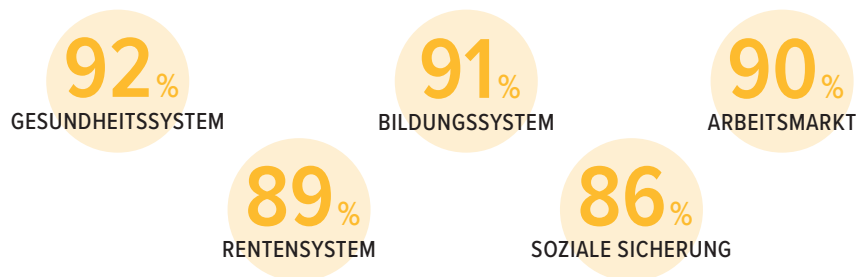
Errungenschaft und Verpflichtung zugleich

Richtig: Reformen in EU-Mitgliedstaaten stärken

Die Stärke der Wirtschafts- und Währungsunion basiert auf der Wettbewerbsfähigkeit der einzelnen Mitgliedstaaten. Sowohl die Finanz- und Wirtschaftskrise als auch die Covid-19-Pandemie haben deutlich gemacht, dass die Koordinierung der Wirtschaftspolitik zwischen den Mitgliedstaaten im Rahmen des Europäischen Semesters gestärkt werden muss, um gemeinsamen Herausforderungen besser zu begegnen. Hier kann die EU konkret tätig werden: Wir brauchen weitere **Anreize für nationale Strukturreformen auch nach der Krise und Impulse für solide finanzierte Sozialsysteme**, um einen Aufschwung langfristig zu verstetigen.

Es ist wichtig, die Wirtschafts- und Währungsunion weiterzuentwickeln, um die erzielten Fortschritte zu sichern und die EU langfristig zu stärken. Ein stabiler Euro ist essenziell für Unternehmer und Verbraucher.

REFORMBEDARF IN DEN MITGLIEDSTAATEN LAUT BÜRGERN DER EUROZONE



DER EURO HAT ERHEBLICHE VORTEILE FÜR DAS LEBEN UND UNSERE WIRTSCHAFT



- ... wird in **19 EU-Mitgliedstaaten** verwendet.
- ... wird von **340 Mio. Menschen** in Europa benutzt.
- ... ist die **zweitwichtigste Währung** der Welt.
- ... hat eine **Inflationsrate im Durchschnitt unter 2 %**.
- ... bringt **leicht vergleichbare Preise** mit sich.
- ... hat **keine Wechselkurskosten** mehr.

Keine gute Idee: die EU-Arbeitslosenrückversicherung

Solidarität muss innerhalb der EU geleistet werden, aber nicht jedes neue EU-Instrument hilft dabei, die Wirtschafts- und Währungsunion zu stabilisieren oder schnell zielorientierte Hilfe für Mitgliedstaaten zu bieten. Die geplante EU-Arbeitslosenrückversicherung sendet falsche Signale und könnte Mitgliedstaaten bremsen, rechtzeitig notwendige Reformen durchzuführen und Handlungsspielraum für schwierige Situationen zu schaffen. Durch Finanztransfers aus gemeinsamen Kassen werden jene EU-Länder bestraft, die frühzeitig für flexible und robuste Arbeitsmärkte gesorgt haben.

Stattdessen sollten die Flexibilität und die Widerstandsfähigkeit der Arbeitsmärkte langfristig gefördert werden. Das schnell aus dem Hut gezauberte EU-Kurzarbeitsinstrument SURE darf keineswegs als Vorstufe für eine europäische Arbeitslosenrückversicherung dienen.

GUT ZU WISSEN

- 80%** der Bürger der Eurozone sagen, dass der Euro grenzüberschreitende Geschäfte vereinfacht hat.
- 76%** der Bürger der Eurozone sagen, dass der Euro gut für die EU ist.

Ein Garant solider Finanzen: der Stabilitäts- und Wachstumspakt

Der Stabilitäts- und Wachstumspakt legt Fiskalkriterien für Mitgliedstaaten fest, um übermäßige Verschuldung rechtzeitig zu verhindern. Tragfähige Staatsfinanzen sorgen für genügend Handlungsspielraum in Krisensituationen. Vor diesem Hintergrund sollte **die Einhaltung der Fiskalregeln generell gestärkt werden, statt sie aufzuweichen**. Die Covid-19-Pandemie hat bewiesen, dass der Stabilitäts- und Wachstumspakt bereits jetzt flexibel genug ist, um schnell auf Krisen reagieren zu können. Generationengerechte Staatsfinanzen sind entscheidend für die Zukunft und die Widerstandsfähigkeit Europas.

„Green Deal“:

Klimaschutz und Wettbewerbsfähigkeit gemeinsam denken

Mit dem „Green Deal“ strebt die EU-Kommission Klimaneutralität in Europa bis zum Jahr 2050 an. Der „Green Deal“ sollte als Wachstumsstrategie wahrgenommen und umgesetzt werden. Erfolgreicher Klimaschutz kann nur in engem Zusammenspiel mit einer wettbewerbsfähigen und innovativen Wirtschaft gelingen. Wir müssen Teil der Lösung sein: Kreative Unternehmen und ihre Beschäftigten entwickeln umweltschonende Technologien und Geschäftsmodelle. Dadurch können auch neue Arbeitsplätze entstehen und der Wohlstand gesichert werden. **Wie und wann der „Green Deal“ umgesetzt werden kann, erfordert nach der Covid-19-Pandemie eine Neubewertung**: Zusätzliche Lasten für Unternehmen sind zu vermeiden, um einen nachhaltigen Aufschwung nicht zu erschweren.

WICHTIGE FACHKRÄFTE FÜR EUROPA:

Talente werben, „Blue Card“ weiterentwickeln

Durch Reisebeschränkungen während der Pandemie wurde die Mobilität von Fachkräften aus Drittstaaten faktisch zum Stillstand gebracht. Doch aufgrund des demografischen Wandels sowie des zunehmend spürbaren Fachkräftemangels sollte die EU Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten weiter fördern. Jeder EU-Mitgliedstaat möchte sich dabei am jeweiligen Bedarf des heimischen Arbeitsmarkts orientieren.



16 | Klar ist: Allein inländische und europäische Arbeitskräfte können den Rückgang des Arbeitskräftepotenzials nicht kompensieren. **Europa braucht langfristig Zuwanderung von akademisch und beruflich qualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten.** Die „Green Card“ der USA ist weltweit bekannt – die „Blue Card“ der EU muss ähnlich attraktiv werden.

DAMIT EUROPA WICHTIGE TALENTE IM GLOBALEN WETTBEWERB UM FACHKRÄFTE GEWINNEN KANN, BEDARF ES EINER GEZIELTEN WEITERENTWICKLUNG DER „BLUE CARD“

1. Gehaltsgrenze flexibilisieren, etwa für Berufseinsteigende
2. Enge Verknüpfung zwischen Studienfach und beruflicher Tätigkeit aufheben
3. Einheitliche Regelungen für Dienstreisen im EU-Ausland

Bestehende Wege zur Zuwanderung in die Arbeitsmärkte der Mitgliedstaaten müssen transparenter gemacht und Verfahren vereinfacht und beschleunigt werden. Alle Beteiligten

sollten besser zusammenarbeiten – am besten unbürokratisch, schnell und digital: etwa die öffentlichen Arbeitsverwaltungen und Unternehmen der EU-Mitgliedstaaten einerseits sowie die Hochschulen und Botschaften in Drittstaaten andererseits.



WIRTSCHAFTLICHER UND SOZIALER FORTSCHRITT:

Funktionieren nur gemeinsam

Nah an der Betriebsrealität: die Sozialpartnerschaft

Das europäische Wirtschaftsmodell beruht auf sozialer Marktwirtschaft und Sozialpartnerschaft. In der Pandemie müssen die Sozialpartner in enger Zusammenarbeit mit der Politik und auf betrieblicher Ebene wesentlich dazu beitragen, dass die Menschen in Arbeit und die Unternehmen im Markt bleiben.

Auch die europäischen Sozialpartner haben nach den EU-Verträgen eine herausgehobene Rolle. Der Europäische Soziale Dialog ist ein wirkungsvolles Instrument, um die europäische Sozialpolitik aktiv mitzugestalten und einen Beitrag zur EU-Integration zu leisten. Er führt zu praxisnahen und zielgerichteten Ergebnissen, die für die Unternehmen und Beschäftigten Mehrwert bringen, statt sie zusätzlicher bürokratischer Regulierung zu unterwerfen.

Auch in Zukunft wird der Europäische Soziale Dialog dazu beitragen, die wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Pandemie zu bewältigen. Ziel muss sein, die **Rolle der Sozialpartner europaweit gerade in diesen besonderen Zeiten zu stärken und den Sozialen Dialog noch besser zu fördern.**

SOZIALER DIALOG AUF EU-EBENE

GEWERKSCHAFTEN



ARBEITGEBER

EU-INSTITUTIONEN

Arbeitgeber und Gewerkschaften können sich auch auf EU-Ebene austauschen, verhandeln und gegebenenfalls rechtsverbindliche Vereinbarungen abschließen.

Sozialpolitik: Aufgabe der Mitgliedstaaten

Das soziale Europa bezieht seine Stärke auch daraus, dass überall unterschiedliche Traditionen und Wege gelebt werden. Das Ziel starker Arbeitsmärkte eint Europa – die Wege dorthin dürfen aber nicht zentral vorgegeben werden. Deshalb liegt die Sozialpolitik laut Art. 153 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union ausdrücklich in der Zuständigkeit der Mitgliedstaaten: Die EU „unterstützt und ergänzt“ lediglich in genau festgelegten Bereichen. Mit dem Plan der EU-Kommission, die Europäische Säule sozialer Rechte mit ihren 20 Grundsätzen detailliert umzusetzen, droht eine gut überlegte Balance zwischen den Kompetenzen der EU und denen ihrer Mitgliedstaaten zu kippen.

Wenn es darum geht, die Folgen der Krise zu bewältigen, muss gelten: Ein sozial starkes Europa ist nur auf der Grundlage wirtschaftlicher Erholung und ökonomischen Erfolgs erreichbar. **Wir wollen deshalb die Vielfalt der Arbeitsmärkte erhalten und die Sozialsysteme weiter in den Mitgliedstaaten gestalten.** Es besteht kein Bedarf an zusätzlicher EU-Regulierung.

Mindestlohn: Eingriff in Kompetenz von Arbeitgebern und Gewerkschaften

Ein EU-Mindestlohnrahmen wäre gefährlich: Er würde die Sozialpartnerschaft schwächen. Auch weiterhin müssen die nationalen Sozialpartner passende Lösungen in Lohnfragen vereinbaren können, die ihnen die nötige Flexibilität geben. Die Initiative missachtet, dass die europäischen Verträge eine EU-Zuständigkeit für Lohnfragen explizit ausschließen.

Die Autonomie der Sozialpartner muss respektiert werden und klaren Vorrang genießen. In Skandinavien sind Gewerkschaften und Arbeitgeber in der vehementen Ablehnung eines EU-Mindestlohns vereint.

Die Mindestlohnspanne in Europa ist groß: Zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Wert liegen rund 10 Euro. Dies zeigt, dass sich weder die wirtschaftlichen Bedingungen noch die Arbeitsmarktsituation in den einzelnen EU-Staaten vereinheitlichen lassen. Die nationalen wirtschaftlichen Bedingungen müssen auch nach der Pandemie der entscheidende Maßstab sein, eine undifferenzierte Betrachtung verbietet sich.

Einige EU-Abgeordnete fordern einen Mindestlohn in Höhe von 60 Prozent des Medianlohns des jeweiligen Landes. Das im jetzigen wirtschaftlichen Umfeld umzusetzen, würde die angespannte Lage für viele Unternehmen und damit auch an den nationalen Arbeitsmärkten verschärfen. Ein Rahmen für europäische Mindestlöhne würde die Krisenbewältigung erschweren, Arbeitsmarktchancen verringern und das Ziel gleich guter Lebensbedingungen in ganz Europa in die Ferne rücken lassen.

MEDIANLOHN ALS VERGLEICHSMASSTAB UNGEEIGNET

Die Beurteilung der Mindestlohnhöhe anhand des Medianlohns hat keine Aussagekraft: Der europäische Spitzenmindestlohn in Luxemburg mit 12,38 Euro liegt bei 53,8 Prozent des Medianlohns, während Portugal mit einem Mindeststundenlohn von 3,83 Euro die 60-Prozent-Linie überschreitet.

ART. 153 DES VERTRAGS ÜBER DIE ARBEITSWEISE DER EU

listet die sozialpolitischen Gebiete auf, in denen die EU die Mitgliedstaaten unterstützen kann. In Abs. 5 steht explizit: „Dieser Artikel gilt nicht für das Arbeitsentgelt (...)“

FREIZÜGIGKEIT FÜR EU-ARBEITNEHMER:

*Durch transparentere Informationen
erleichtern*



Die Freizügigkeit erlaubt es allen Bürgerinnen und Bürgern der EU, ihren Lebensunterhalt EU-weit dort zu verdienen, wo sich ihnen gute Arbeitsplätze bieten. 17,6 Mio. Europäer leben oder arbeiten in einem anderen Mitgliedstaat, 1,5 Mio. sind Grenzgänger.

Auch in normalen Zeiten wird die EU-Freizügigkeit zu häufig durch praktische Hindernisse erschwert. Um die Mobilität von Arbeitskräften innerhalb der EU zu erleichtern, müssen Informationen über freie Arbeitsplätze in Europa und die EU-weite Arbeitsvermittlung verbessert werden. **Arbeitgebern und Beschäftigten mangelt es an einer strukturierten Übersicht und Sammlung relevanter Auskünfte:** Sie wissen oft nicht, was sie gegenüber Behörden in anderen EU-Staaten beachten müssen.

*Die Covid-19-Pandemie hat die Wichtigkeit der Koordination auf EU-Ebene und der Bündelung von belastbaren nationalen Informationen verdeutlicht – für Arbeitnehmer und Unternehmen. Die neue **EU-Arbeitsbehörde (ELA)** muss einen einfachen Zugang zu Informationen für Beschäftigte und Arbeitgeber über Regelungen in anderen EU-Mitgliedstaaten zur Verfügung stellen: am besten mittels eines Klicks auf einer einheitlichen EU-Website in allen Sprachen.*

BÜROKRATISCHE HÜRDEN

Aktuell existieren in Europa nur nationale Sozialversicherungsnummern. Eine **EU-Sozialversicherungsnummer** könnte die grenzüberschreitende Mobilität gezielt erleichtern – die EU-Kommission sollte einen konkreten Vorschlag machen und ihn intensiv mit Sozialpartnern und Mitgliedstaaten diskutieren.

Zugang zum Sozialsystem: kein Automatismus

Freizügigkeit bedeutet nicht Zuwanderung in die Sozialsysteme. Die Urteile des Europäischen Gerichtshofs zu den engen Voraussetzungen für den Zugang zu den Sozialsystemen anderer Mitgliedstaaten müssen in die EU-Gesetzgebung aufgenommen werden.

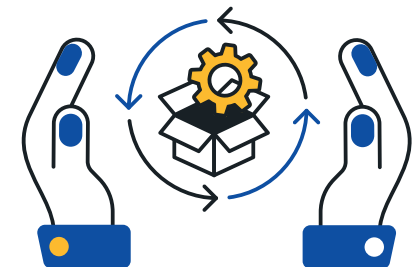
NUR ALS MITGLIED DER EU:

Auf Augenhöhe mit der Welt

Die Welt um Europa herum hat sich stark verändert: Protektionismus nimmt zu, der Multilateralismus ist unter Druck. **Der EU kommt heute eine besondere Führungsrolle als Verteidigerin des offenen und fairen Handels zu.** Nur gemeinsam als EU können wir die Standards und Regeln des Weltmarkts beeinflussen – zugunsten von Beschäftigten und Unternehmen.

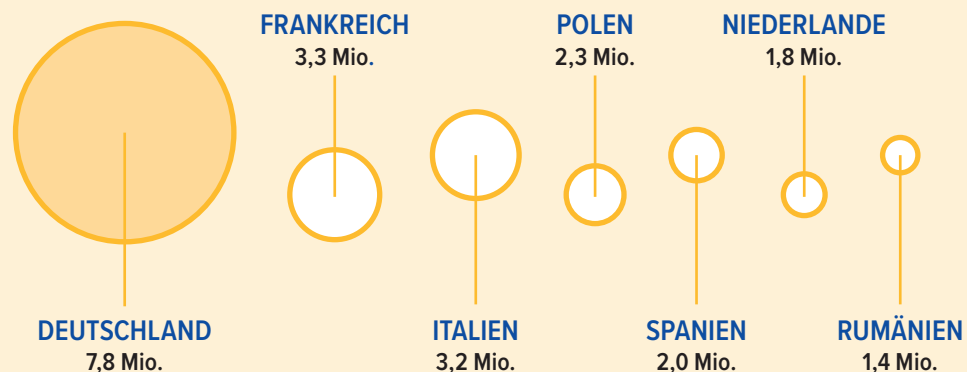
Offenen Handel verteidigen

Protektionismus und Abschottung sind schädlich, die Vorteile des regelbasierten Handels sind überall spürbar: Jeder siebte Arbeitsplatz in Europa ist vom grenzüberschreitenden Handel mit Drittstaaten abhängig. Ökologische und soziale Aspekte spielen hier bereits jetzt eine wichtige Rolle: **Auch entsprechende Kapitel in EU-Freihandelsverträgen mit Arbeits- und Umweltstandards können sinnvoll sein, Sanktionen sind hingegen kontraproduktiv.**



ARBEITSPLÄTZE IN DER EU DANK STARKEM HANDEL

Anzahl der vom EU-Handel mit Drittstaaten abhängigen Arbeitsplätze pro Mitgliedstaat



DIGITALISIERUNG GESTALTEN:

Qualifikationen updaten, Arbeitsplätze schaffen

Die Digitalisierung ermöglicht flexibles, mobiles und agiles Arbeiten sowie neue Beschäftigungsformen. Sie fordert die europäische Wirtschaft zu neuen Antworten auf. Gerade während der Covid-19-Pandemie mussten sich Arbeitsmuster verändern, was viele Unternehmen und ihre Beschäftigten erfolgreich technisches und organisatorisches Neuland betreten ließ. Dies verdeutlicht nicht nur die Bedeutung von digitalen Instrumenten, sondern auch die Notwendigkeit von digitalen Kompetenzen. Die Krise hat gezeigt, dass digitaler Fortschritt vor allem durch Gestaltungsfreiraum aufblüht. **Umso wichtiger ist ein Rahmen für fairen Wettbewerb und Innovationen in der EU, aber keine vorseilenden Regulierungen, die einschränken.**

EU-ARBEITSKRÄFTE HABEN ZU GERINGE DIGITALE KENNTNISSE

42%

Keine grundlegenden digitalen Kenntnisse

25%

Grundlegende digitale Kenntnisse

33%

Mehr als grundlegende digitale Kenntnisse



Gefragt: Qualifikationen für die neue Arbeitswelt

Der Erfolg der europäischen Wirtschaft hängt von der richtigen Bildungspolitik ab: von qualifizierten Beschäftigten sowie von ihren Ideen und Innovationen. Die Digitalisierung verändert die Anforderungen an Beschäftigte und ihre Fähigkeiten. Bildungspolitische Initiativen der Kommission wie die Kompetenzstrategie und der Aktionsplan für digitale Bildung müssen dies in den Fokus nehmen – **digitale Fähigkeiten und soziale Kompetenzen sind wichtiger denn je.**

Lieferketten durch Regulierung nicht weiter gefährden

Die EU-Wirtschaft bekennt sich zu ihrer besonderen Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte, sie beteiligt sich aktiv an Nachhaltigkeitsinitiativen. **Die Einführung einer neuen europäischen Lieferkettenregulierung und -haftung auf europäischer Ebene ist jedoch der falsche Weg.** Priorität muss haben, die während der Covid-19-Pandemie unterbrochenen Lieferketten wiederherzustellen, damit die Unternehmen alle Ressourcen im Kampf gegen deren Auswirkungen zur Verfügung haben. Die Einführung von Regelungen zur Haftung für das Verhalten Dritter ist auch nicht in Übereinstimmung mit internationalen Standards und unverändert abzulehnen. Damit würde die EU faktisch Unternehmen staatliche Schutzpflichten auferlegen, die nicht einmal die EU oder ihre Mitgliedstaaten selbst kontrollieren oder erfüllen könnten. Unternehmen wären dazu gezwungen, sich aus gewissen Regionen zurückzuziehen. Eine Lieferkettenregulierung würde das Gegenteil dessen erreichen, was sie bezwecken soll. Sie wäre zum jetzigen Zeitpunkt wie aus der Zeit gefallen.

Die Bedeutung digitaler Lernmöglichkeiten wurde nicht zuletzt während der Covid-19-Pandemie unter Beweis gestellt. Umschulung und Weiterbildung werden ständige Begleiter im Arbeitsleben: Die EU kann diese Veränderungen durch zukunftsfeste Strategien für lebenslanges Lernen unterstützen.

*Bisher haben **10 Mio. Menschen an Erasmus+** teilgenommen, um im EU-Ausland zu studieren, sich aus- oder weiterzubilden, Berufserfahrung zu sammeln oder Freiwilligenarbeit zu leisten. Das Erasmus+-Programm ist ein unumstrittenes Markenzeichen der EU. Es muss wieder reibungslos funktionieren, um der jungen Generation einen Entdeckergeist wie vor der Krise zu ermöglichen: Die Erasmus+-Mittel zu vervielfachen bleibt richtig.*

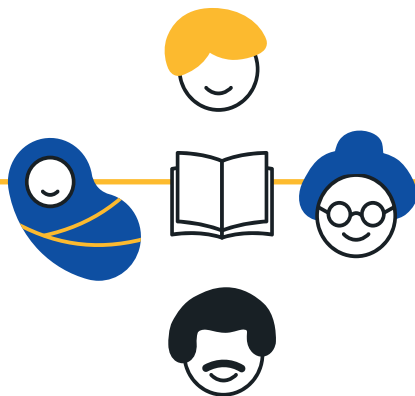
BILDUNGSPOLITIK: QUALIFIKATIONSLÜCKEN SCHLIESSEN



80 % der CEOs sind besorgt, Mitarbeitende mit den richtigen Qualifikationen zu finden und einstellen zu können.



Über 70 % der europäischen Unternehmen geben an, dass der Mangel an Qualifikationen ihre Investitionen behindert.



WIRTSCHAFT FÜR EUROPA

Neue Formen der Arbeit: Onlineplattformen

Die Vermittlung von Arbeitsaufträgen über Onlineplattformen bietet Potenzial für flexibles und selbstbestimmtes Arbeiten. Plattformen ermöglichen einen einfachen und individualisierten Zugang zu Arbeitsaufträgen – vom Babysitten bis zum IT-Auftrag. Bei Plattformarbeit handelt es sich in der Regel um eine flexible und geringfügige Zuverdienstmöglichkeit. Trotz fehlender belastbarer Zahlen werden bereits weitreichende Regulierungsvorschläge diskutiert, welche die Vielfalt bestehender Geschäftsmodelle und Beschäftigungsformen in der Plattformökonomie außer Acht lassen und deren Möglichkeiten einschränken würden. Potenzielle Fehlentwicklungen müssen natürlich adressiert werden. Die Arbeitsmärkte und sozialen Sicherungssysteme innerhalb der EU sind hierfür aber unterschiedlich aufgestellt: Plattformarbeit muss differenziert und im Kontext nationaler Gesetzgebung behandelt werden.

PLATTFORMARBEIT

- ✓ flexible Zuverdienstmöglichkeit
- ✓ freies, selbstbestimmtes Arbeiten
- ✓ unkomplizierte Auftragsvermittlung
- ✓ leichter Zugang zu Arbeit
- ✗ kein EU-Regelungsbedarf



Karrierewege: unabhängig vom Geschlecht und diskriminierungsfrei

Unternehmen wollen gut qualifizierte Beschäftigte unabhängig vom Geschlecht langfristig binden. Sie bieten betriebliche Lösungen an, um Familie und Beruf vereinbaren zu können. Individuelle Lösungen vor Ort bieten einen viel flexibleren Rahmen als starre gesetzliche Vorgaben. Auch während der Covid-19-Pandemie wurden auf Betriebsebene gemeinsam schnelle, flexible Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfolgreich umgesetzt.

Trotz erhöhtem Anteil von Frauen in Führungspositionen besteht noch Nachholbedarf. EU-Quoten ändern aber nichts

an den Ursachen dieser Unterschiede: Praxisnahe Lösungen, wie klischeefreie Berufsorientierung und der Ausbau der Kinderbetreuungs- und Ganztagschulangebote, ermöglichen viel zielführender Fortschritte – und Karrieren unabhängig vom Geschlecht.

Ein diskriminierungsfreies Arbeitsklima liegt im Interesse aller. Die nationale Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien geht aber über deren Vorgaben hinaus, was zu Rechtsunsicherheit geführt hat. Statt neuer Gesetzgebung sollten die Unsicherheiten in der Anwendung des Diskriminierungsrechts beseitigt werden.

DIE DEUTSCHE

EU-RATSPRÄSIDENTSCHAFT:

Chance für Impulse nutzen

Was ist die EU-Ratspräsidentschaft?

Mit der EU-Ratspräsidentschaft ist der Vorsitz im Rat der EU gemeint. Dort treffen sich – virtuell oder real – die Ministerinnen und Minister nationaler Regierungen, um gemeinsame Positionen zu vereinbaren und etwa EU-Gesetzgebung zu verabschieden. Neben den Ministerräten findet auch eine Vielzahl von Treffen der EU-Botschafter und Arbeitsgruppen unter deutschem Vorsitz statt.

Was sind die Aufgaben der EU-Ratspräsidentschaft?

Die Ratspräsidentschaft ist dafür verantwortlich, die Sitzungen der verschiedenen Gremien vorzubereiten und Kompromisse vorzuschlagen. Zudem kann sie wichtige aktuelle Themen vorantreiben.

Wie lange dauert die EU-Ratspräsidentschaft?

Der Vorsitz im Rat der EU wechselt alle sechs Monate unter den 27 Mitgliedstaaten. Deutschland hat die Ratspräsidentschaft von Juli bis Dezember 2020 inne. Jeweils drei Mitgliedstaaten, die aufeinanderfolgend die Ratspräsidentschaft innehaben, bilden die sogenannte „Trio-Präsidentschaft“. Sie stellen die langfristige Kontinuität der Arbeit sicher. Deutschland bildet seine Trio-Präsidentschaft gemeinsam mit Portugal und Slowenien.

Wie engagiert sich die deutsche Wirtschaft?

Die BDA wird sich zu Hause und bei den EU-Institutionen intensiv in die Diskussionen über die deutsche Ratspräsidentschaft einbringen und konkrete Impulse formulieren, insbesondere auch über BusinessEurope – den Dachverband der europäischen Wirtschaft.

Impressum

Herausgeber:

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Breite Straße 29, 10178 Berlin
T +49 30 2033-0
www.arbeitgeber.de

Mitglied von BusinessEurope

Redaktion:

Arne Franke
Teresa Hornung
Noora Neumayer
T +32 2 792 1050
bruessel@arbeitgeber.de

Autorinnen und Autoren:

Hans-Heinrich Baumann, Lena Behnenburg,
Julian Caligiuri, Brigitte De Vita, Arne Franke,
Richard Heimann, Teresa Hornung, Nicolas Keller,
Noora Neumayer, Paul Noll, Linda Schollenberg,
Michael Stiefel, Benjamin Stumpp

Stand: 8. Juni 2020

Realisierung und Illustrationen:

GDA Gesellschaft für Marketing und Service
der Deutschen Arbeitgeber mbH
Breite Straße 29, 10178 Berlin

Fotonachweis: © Christian Kruppa

Quellenangaben

Seite 6:

Eurostat 2020, Code: T2020_10 sowie TPS00203 (2008 (EU28), 2019 (EU27)); Europäische Kommission 2020, Frühjahrsprognose 2020 (EU27) (Prognosewerte der Erwerbstätigenquote: eigene Berechnung auf Basis der jährlichen prozentualen Veränderung)

Europäische Kommission 2020, Winterprognose 2020;
Europäische Kommission 2020, Frühjahrsprognose 2020

IMF 2020, World Economic Outlook – The Great Lockdown
(Indikator: World Output)

Europäische Kommission 2020, Frühjahrsprognose 2020

Seite 7:

Eurostat 2019, Code: proj_18np

Europäische Kommission 2019, Single Market Performance Report 2019; Auswirkungen von Covid-19 auf Werte aktuell unklar

Eurostat 2020, Code: lfsi_emp_a; Auswirkungen von Covid-19 auf Werte aktuell unklar

Europäische Kommission 2020, 2019 Annual Report on Intra-EU Labour Mobility (Zahlen von 2018); Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2019, Freizügigkeitsmonitoring: Migration von EU-Bürgern nach Deutschland (Zahlen von 2018)

Global Talent Competitiveness Index 2020, Pillars 1–4 (Input-Indikatoren: enable, attract, grow, retain); Auswirkungen von Covid-19 auf Werte aktuell unklar

Seite 14:

Flash Eurobarometer 481 2019 (Abfrage je Sektor)

Bundesfinanzministerium 2019, 20 Jahre Euro: Eine erfolgreiche Währung; Europäische Zentralbank 2020, Inflation in the euro area

Seite 15:

Flash Eurobarometer 481 2019

Seite 17:

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2019, Zahlen zur Blauen Karte EU

Seite 19:

WSI 2020, WSI-Mindestlohnbericht 2020 (Nr. 55)

Seite 22:

Europäische Kommission 2018, EU exports to the world: effects on employment (Zahlen von 2017)

Seite 23:

Eurostat 2020, Code: isoc_sk_dskl_i (Zahlen von 2019)

Seite 24:

PwC 2018, 21st CEO Survey – the talent challenge; Europäische Kommission 2019, Skills for Industry



www.wirtschaftfüreuropa.de
#WirtschaftfürEuropa