

NEUE ZEITEN

21 Probleme, 21 Lösungen:
Gute EU-Politik für Menschen und Unternehmen



WIRTSCHAFT

FÜR EUROPA

KURSWECHSEL FÜR EINE BESSERE EU

Ein Kurswechsel für eine bessere EU



Vorwort Arbeitgeberpräsident

Seit der Wahl zum Europäischen Parlament im Jahr 2019 hat sich die Welt radikal verändert: Europa ist an vielen Stellen neu herausgefordert – von innen und von außen. Mitten in Europa führt Russland einen Angriffskrieg gegen die Ukraine mit tiefgreifenden Konsequenzen für Energiepreise und Wertschöpfungsketten. Die EU verliert gegenüber anderen Wirtschaftsblöcken an Wettbewerbsfähigkeit. Hinzu kommen Herausforderungen wie die irreguläre Migration und der Klimawandel.

In diesem Umfeld brauchen wir eine funktionsfähige EU mit einfacheren Entscheidungswegen, einer starken Wirtschaft und einem stärkeren Fokus auf die großen Aufgaben der europäischen Zukunft.

Wir werden uns in der kommenden Legislatur bis 2029 kein „business as usual“ leisten können. Wir brauchen einen Kurswechsel für eine bessere EU. **Die strategische Wettbewerbsfähigkeit Europas muss dabei unser Leitgedanke sein.** Dafür müssen wir die Stärken der EU wiederbeleben: den Binnenmarkt und unser gemeinschaftliches Agieren in der Welt.

Dafür braucht die EU einen neuen Realitätssinn für die Regeln der Wirtschaft und für die europäische Sozialpolitik: Ohne wettbewerbsfähige Unternehmen gibt es keine guten Arbeitsplätze, keine stabilen Sozialsysteme und keine notwendigen Investitionen in den Strukturwandel. **Der EU-Bürokratieabbau muss endlich in den Betrieben ankommen.** Statt kleinteiliger Regulierung müssen wir echte Fortschritts politik betreiben.

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Deutschland setzen sich bei den Wahlen zum Europäischen Parlament für proeuropäische Kräfte ein. **Wir wollen die Zukunft Europas konstruktiv mitgestalten und nehmen unsere besondere Rolle als Sozialpartner wahr.**

An die neu gewählten Abgeordneten appellieren wir: Arbeiten Sie mit uns an einem Europa, das seine strategische Wettbewerbsfähigkeit stärkt, den Fachkräftemangel bewältigt, den Binnenmarkt durch funktionierende Arbeitsmobilität vollendet und konkrete Resultate durch bessere Entscheidungswege liefert.

Mit unserer Vision eines starken und wettbewerbsfähigen Europas schlagen wir dafür konkrete Lösungen in 21 Bereichen vor.

Lassen Sie uns gemeinsam an guten europäischen Lösungen für neue Zeiten arbeiten!

Ihr
Dr. Rainer Dulger

#WirtschaftFürEuropa

Kernforderungen

für die EU-Legislaturperiode 2024–2029

Zukunft Europas: Mehr Wettbewerbsfähigkeit durchsetzen und mit effektiven Werkzeugen gestalten



- „One in, one out“ und „Think small first“ bei allen EU-Initiativen einhalten
- Folgenabschätzungen auf alle Schritte des EU-Gesetzgebungsvorhabens anwenden
- Wettbewerbsfähigkeitscheck für alle EU-Gesetzgebungsvorhaben einführen
- Delegierte Rechtsakte besser kontrollieren
- Trilog-Verfahren transparenter gestalten und Dokumente zugänglich machen

Ein funktionierender Binnenmarkt: Komplexität bei Arbeitsmobilität reduzieren und Flexibilität ermöglichen



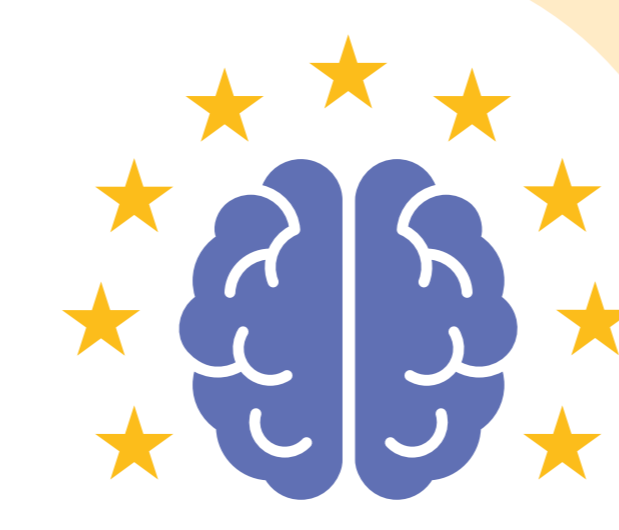
- Europäische einheitliche digitale Entsendemeldung einführen und Melde- und Dokumentationspflichten abbauen
- Klare Informationen zu Entsendung mehrsprachig zur Verfügung stellen
- Kurze dienstliche Normalfälle von der A1-Pflicht ausnehmen
- Sozialversicherungsregeln für grenzüberschreitendes mobiles Arbeiten vereinfachen
- Informationsbereitstellung der EU-Arbeitsbehörde (ELA) ausbauen

Strategische Wettbewerbsfähigkeit: Bürokratischen Burn-out verhindern und Modernisierungsbremsen abbauen



- Berichtspflichten legislativ abbauen und verständlich gestalten
- Lieferkettenrichtlinie überarbeiten und den Binnenmarkt intakt halten
- KI-Potenzial vollständig ausschöpfen und nicht durch EU-Gesetzgebung behindern
- Arbeitszeitrichtlinie zeitgemäß umsetzen und mittelfristig anpassen
- EU-Haushaltsregeln verbindlich einhalten und Haushaltsrisiken vorbeugen

Fachkräfte für Europa: Talente gewinnen und Zukunftskompetenzen sichern



- Europäisches Gründervisum schaffen
- Interessierte Arbeitskräfte durch „EU-Talentpool“ besser erreichen
- Blaue Karte EU ehrgeizig umsetzen
- Gezielte europäische Empfehlungen für Erwerbs- und Ausbildungsmigration einbringen
- Anerkennung von Qualifikationen europaweit vereinfachen
- Europäische Strategie für unternehmerische Kompetenzen ausarbeiten

Zukunft Europas:

Mehr Wettbewerbsfähigkeit durchsetzen und mit effektiven Werkzeugen gestalten



Ziel:

Wir wollen eine Europäische Union, die die großen Herausforderungen mit den richtigen politischen Mitteln angeht und eine solide Grundlage für den Standort Europa schafft.

1 EU-Bürokratie bremsen: Einheitliches „One in, one out“ etablieren

BEISPIEL

Das „One in, one out“-Prinzip soll sicherstellen, dass das **Belastungsniveau für Bürger und Wirtschaft durch Bürokratie nicht höher wird**: Wenn durch neue Regulierung neue Belastungen eingeführt werden, müssen diese an anderer Stelle abgebaut werden.

PROBLEM

Die Einführung des „**One in, one out**“-Prinzips geht nur **schleppend** voran – 2022 wurde das Prinzip bei nur 52 von 102 Gesetzgebungsvorschlägen angewendet, in nur 30 davon wurde Potenzial für Einsparungen gefunden.

- **Langsames Vorgehen, abweichender Ansatz**: Bisher wurde das Prinzip trotz politischer Versprechungen **immer noch nicht vollständig angewendet**, manche Bereiche wie Soziales sogar im **Vorhinein ausgenommen**.
- **In der betrieblichen Realität kaum wahrnehmbar**: Die durch EU-Gesetzgebung ausgelösten **bürokratischen Belastungen nehmen zu** – trotz anderslautender politischer Ankündigungen.

LÖSUNG

- **Bürokratieabbau politisch priorisieren**: Das „One in, one out“-Prinzip muss **für alle EU-Politikbereiche verankert** werden, **Ausnahmen** vom Anwendungsbereich sollten möglichst **eng** gefasst werden.
- **Notwendige Ergänzungen einführen**: Zudem sollte immer das „**Once only**“-Prinzip gelten und digitale Werkzeuge die Einhaltung notwendiger Formalien unterstützen.
- **Koordinierung in der EU stärken**: In fast jedem EU-Mitgliedstaat existieren **verschiedene Initiativen** zum Bürokratieabbau; die **Mitgliedstaaten** müssen besser mit den europäischen Institutionen zusammenarbeiten.
- **Nationalen und europäischen Bürokratieabbau einheitlich denken**: beispielsweise durch die EU-weit einheitliche **Berechnung** des Erfüllungsaufwands.
- **Ergebnismonitoring sicherstellen**: Bürokratische **Entlastungen** mit Blick auf EU-Gesetzgebung müssen tatsächlich in der **betrieblichen Realität** ankommen.

Bei **45%** aller Folgenabschätzungen im Jahr 2022 wurden die Kosten von „One in, one out“ mangelhaft ermittelt.



2 Strategische Wettbewerbsfähigkeit: Auswirkung von EU-Gesetzgebung vorab abschätzen

BEISPIEL

Mehrere EU-Gesetzgebungsakte werden **unabhängig voneinander** vorbereitet und verabschiedet.

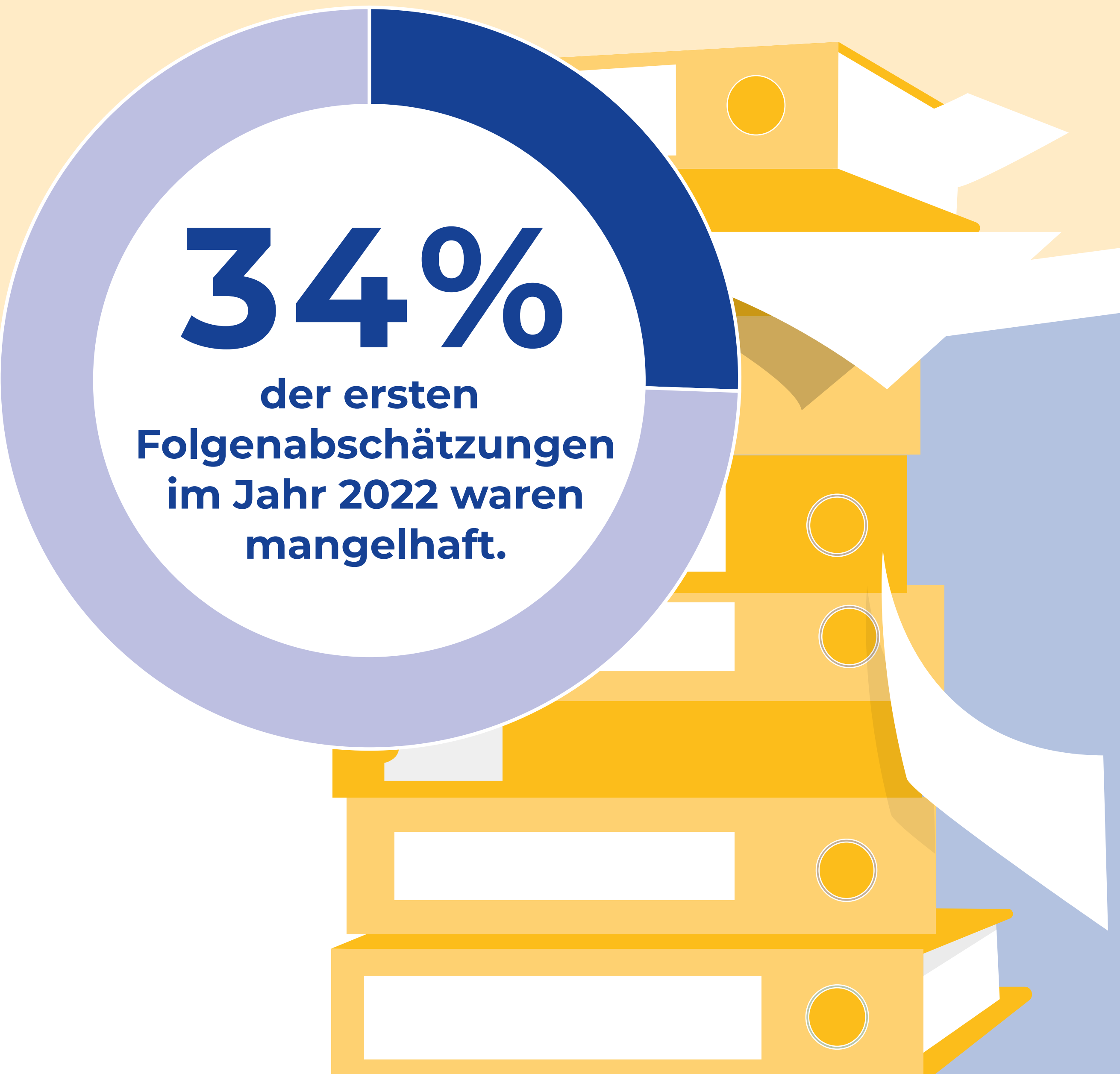
PROBLEM

Die **tatsächlichen, kombinierten Auswirkungen** von Gesetzgebungsvorschlägen auf EU-Ebene werden **kaum geprüft** – diese können völlig anders sein als die beabsichtigten Folgen.

- **Fehlende Gesamtbetrachtung:** Die **kumulierten Auswirkungen** mehrerer Gesetze werden häufig nicht einmal in benachbarten Politikbereichen abgeschätzt oder bemessen, was zu **umfassenden bürokratischen Vorgaben** paralleler Gesetzgebungsakte führt.
- **Neue Änderungsvorschläge:** Folgenabschätzung findet **nur zu Beginn** des Gesetzgebungsprozesses statt, im Gesetzgebungsverfahren werden aber später teils massive **Änderungen vorgeschlagen**, deren **Folgen völlig unklar** bleiben.
- **Bekanntes Problem:** Der EU-Ausschuss für Regulierungskontrolle äußert **am häufigsten Bedenken gegen die mangelnde Prüfung** von Auswirkungen auf Wirtschaft, Soziales und die Wettbewerbsfähigkeit.

LÖSUNG

- **Folgenabschätzung zum Standardverfahren machen:** Sie soll **ohne Ausnahmen** auf alle **Kommissionsvorschläge** angewendet werden sowie auf maßgebliche **Änderungen** im Gesetzgebungsverfahren von Rat und Parlament.
- **Qualitätsvorgaben strikt einhalten:** Folgenabschätzungen müssen immer **empirisch und quantitativ belegt** sein.
- **Wettbewerbsfähigkeitscheck für alle künftigen EU-Gesetzgebungen einführen:** Alle Folgenabschätzungen sollten Auswirkungen auf Wettbewerbsfähigkeit konkreter abschätzen und insbesondere **kumulative Auswirkungen** ähnlicher Gesetzgebung berücksichtigen.
- **Den neuen Fokus auf Wettbewerbsfähigkeit ernst nehmen:** Den Vorschlägen des unabhängigen **EU-Ausschusses für Regulierungskontrolle** muss stärker Folge geleistet werden.



34%
der ersten
Folgenabschätzungen
im Jahr 2022 waren
mangelhaft.

3 KMU zuerst: EU-Gesetzgebung muss Mittelstand vorrangig einbeziehen

BEISPIEL

Ein **Familienbetrieb mit 80 Beschäftigten** ist **Zulieferer** von Waren und Dienstleistungen eines grenzüberschreitend tätigen DAX-Unternehmens.

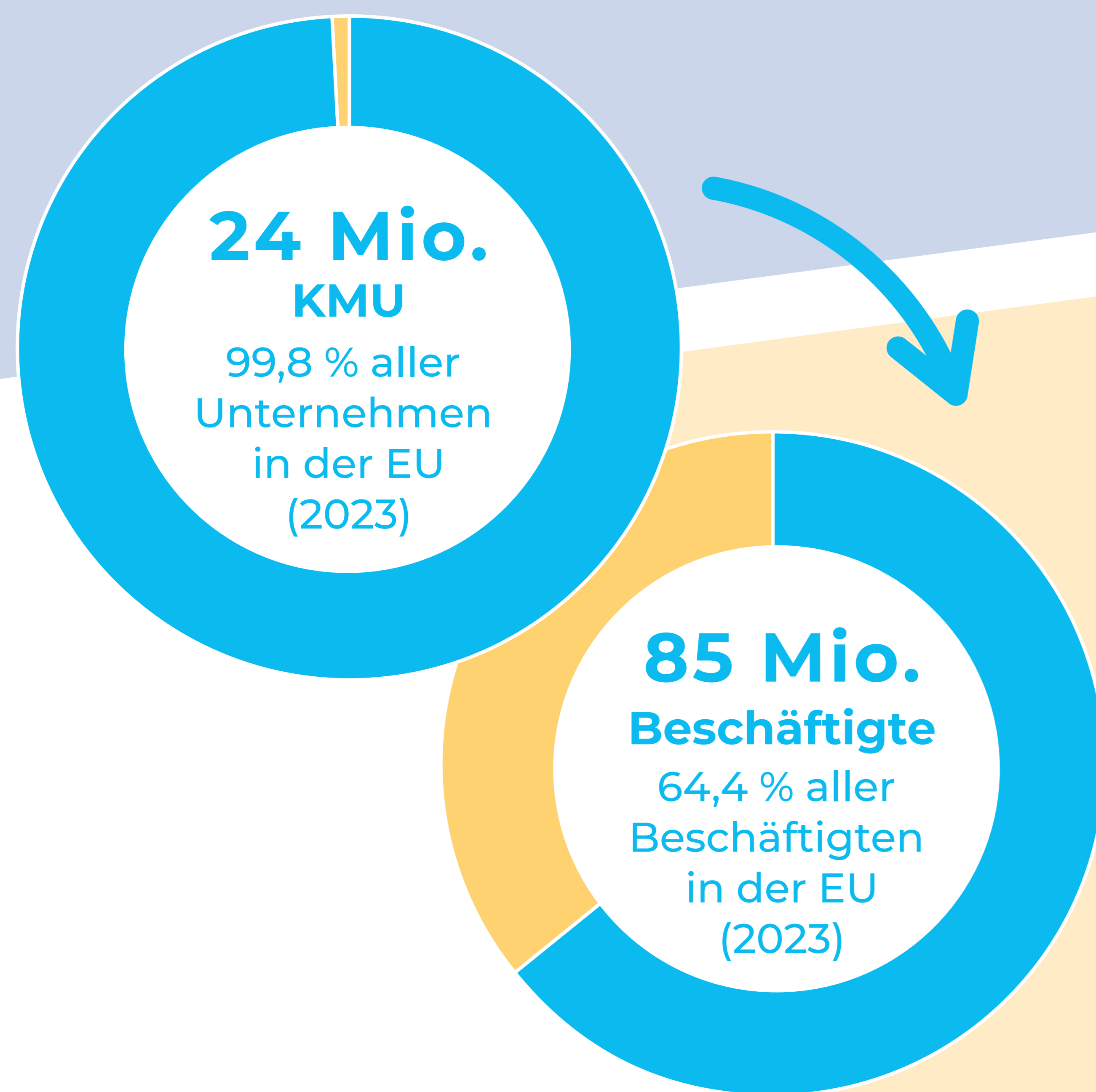
PROBLEM

Die **fehlende Mittelstandsperspektive** im Gesetzgebungsprozess führt oft zu **unerwarteten Konsequenzen** für KMU.

- **Indirekte Betroffenheit:** KMU werden häufig indirekt durch Gesetzgebung getroffen, auch wenn sie **selbst nicht Gegenstand** der Gesetzgebung sind.
- **Kundenverhältnisse als Rechtfertigung:** Beispielsweise unterliegen KMU **indirekten Nachweispflichten** aufgrund Zulieferverhältnissen aus der Nachhaltigkeitsberichterstattungsrichtlinie (CSRD), Taxonomieverordnung und Lieferkettenrichtlinie.
- **Folgen für Wettbewerbsfähigkeit:** Die zusätzliche Belastung führt in den KMU zur **Verknappung der personellen Ressourcen** für Innovation, Forschung und Produktion.

LÖSUNG

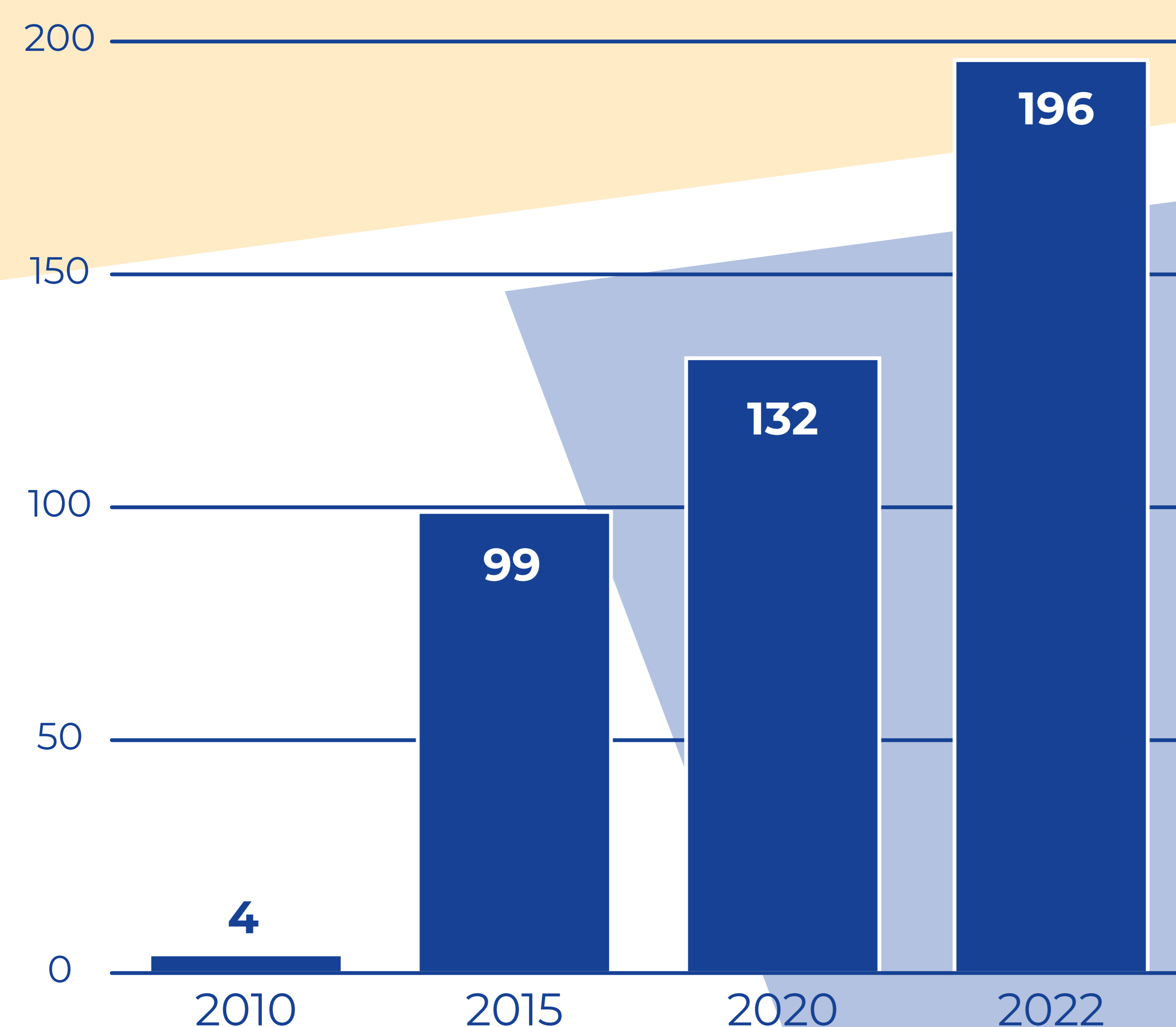
- **Neuer Mindset für Gesetzgebung:** Das „**Think small first**“-Prinzip muss konsequent angewandt, eine **angemessene KMU-Beteiligung** durch längere Konsultationsfristen sichergestellt und **Rückmeldungen** von KMU-Organisationen umfassend berücksichtigt werden.
- **Vertragsrechtliche Grenzen respektieren:** Die EU-Institutionen müssen sicherstellen, dass die EU-Sozialgesetzgebung KMU **nicht behindert** – wie im Art. 153 des Vertrags über die Arbeitsweise der EU festgelegt.
- **KMU-Test strikt einhalten:** Bei der Folgenabschätzung müssen die **Auswirkungen auf KMU belastbar geprüft werden**; dies soll die laufenden Kosten und die einmaligen Anpassungskosten beinhalten, indirekte Auswirkungen berücksichtigen und zwischen verschiedenen Größenklassen von KMU unterscheiden.
- **Institutionelle Änderungen nutzen:** Der neue EU-KMU-Botschafter muss schnellstmöglich sein Amt antreten und sämtliche KMU-relevanten Dossiers in allen Dienststellen der EU-Kommission koordinieren. Der **EU-KMU-Botschafter** soll als ordentliches **Mitglied des Ausschusses für Regulierungskontrolle** mit Stimmrechten berufen werden. Reine Konsultationsrechte reichen nicht aus.



4 Demokratische Kontrolle der delegierten EU-Rechtsakte erhöhen: Kompetenz an Co-Gesetzgeber zurückführen

BEISPIEL

Ausführliche **Details der EU-Gesetzgebung** („delegierte Rechtsakte“) werden **in getrennten Verfahren** außerhalb des regulären Gesetzgebungsprozesses mit nur **beschränkter demokratischer Kontrolle** im Europäischen Parlament oder im Rat der EU formuliert.



Anzahl der angenommenen delegierten Rechtsakte

PROBLEM

Die Anzahl delegierter Rechtsakte **steigt** kontinuierlich, **komplexe politische Entscheidungen** werden dadurch immer häufiger **ohne verlässliche demokratische Kontrolle** getroffen.

- **Veränderter Fokus:** Delegierte Rechtsakte sollten eigentlich **technischer Natur** sein, betreffen in den letzten Jahren aber auch **andere Bereiche**.
- **Theoretische Selbstbeschränkung:** Die Kommission darf nur **nicht wesentliche Teile der Gesetzgebung im Nachgang erlassen**, beurteilt diesen Schritt aber allein.
- **Mangelnde Kontrolle:** Die **Gesetzgebungsinstitutionen** können den Kommissionsvorschlag nur ablehnen oder annehmen, aber **nicht mehr inhaltlich anpassen**.
- **Keine Vorabprüfung:** Die wenigsten delegierten Rechtsakte werden einer **Folgenabschätzung** unterzogen.

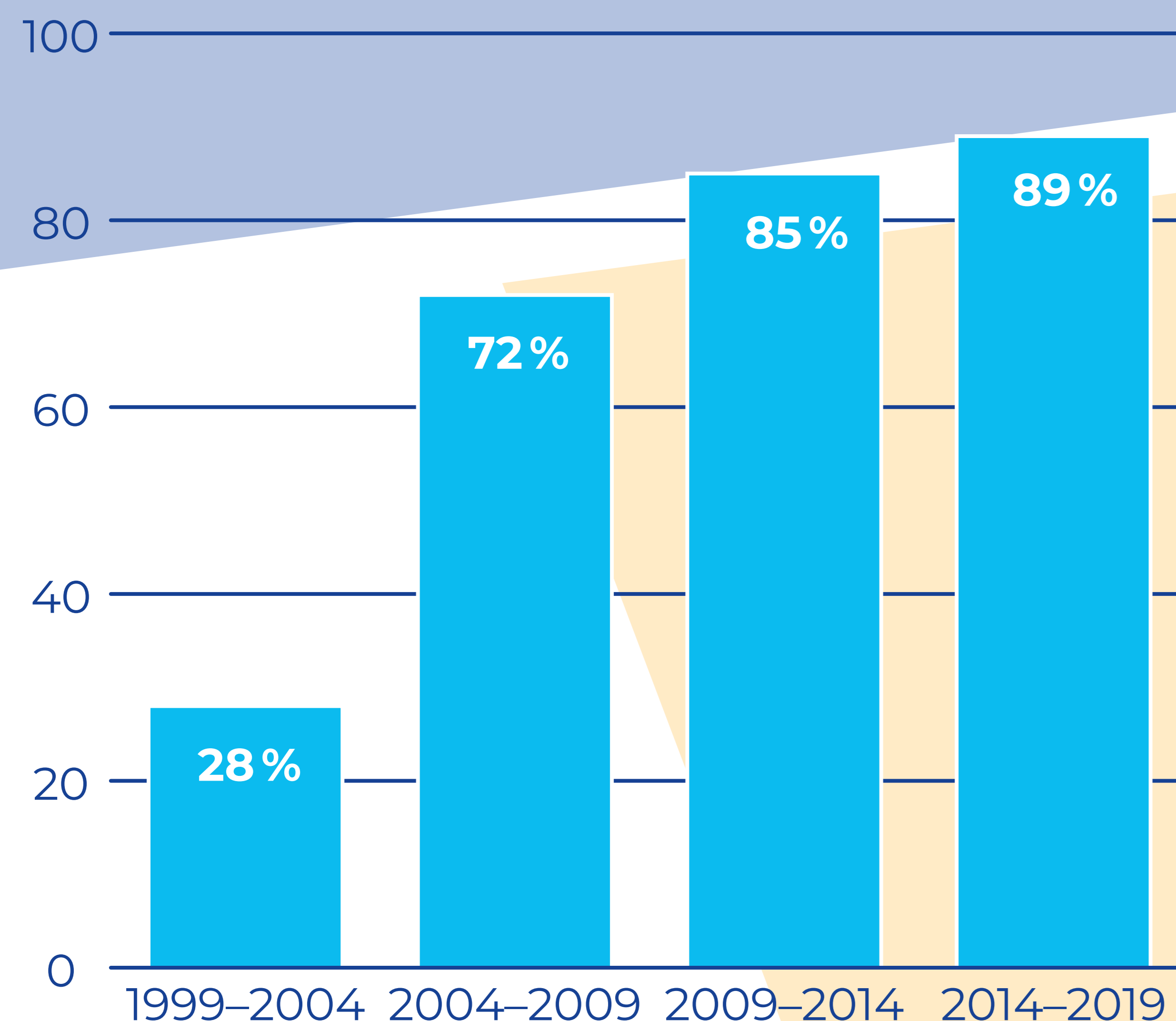
LÖSUNG

- **Ansatz hinterfragen:** Die EU-Institutionen sollen bereits **im ursprünglichen Gesetzgebungsverfahren** genauer überlegen, in welchen Bereichen eine Ermächtigung zu delegierten Rechtsakten **notwendig** ist.
- **Kontrollfunktion stärker wahrnehmen:** Parlament und Rat müssen bewusst und öfter die **Ermächtigung der Kommission widerrufen oder dürfen sie erst gar nicht erlassen**.
- **Bewusstes Vorgehen:** Zudem müssen Parlament und Rat häufiger einen delegierten Rechtsakt **ablehnen**, wenn Zweifel bestehen, ob der Vorschlag **nur nicht wesentliche Teile** berührt.
- **Auswirkungen vorab prüfen:** Auch delegierte Rechtsakte müssen einer **Folgenabschätzung** unterzogen werden.

5 Transparenz der EU-Gesetzgebung erhöhen: Entscheidungen offen treffen, Zugang zu Dokumenten ermöglichen

BEISPIEL

Die EU-Institutionen **einigen sich über die EU-Gesetzgebung** in informellen und im EU-Recht nicht geregelten Verfahren („Trilog“) **unter Ausschluss der Öffentlichkeit**.



Anteil der Gesetzgebungsakte, die im Trilog angenommen wurden

PROBLEM

Das **Verfahren** hinter geschlossenen Türen schließt **Beobachter wie Sozialpartner** komplett aus; ein Gesetzgebungsverfahren ohne breite Teilnahme der Öffentlichkeit führt kaum zu ausbalancierten Ergebnissen.

- **Informationsausschluss:** Selbst **grundlegende Informationen** zu Trilog-Sitzungen werden **nicht veröffentlicht** – oft ist **nur das Datum verfügbar**.
- **Kein Zugang zu wichtigen Dokumenten:** Viele relevante Dokumente zu Gesetzgebungsverfahren werden nur **zögerlich veröffentlicht** – oder **manchmal gar nicht**, wenn es nicht direkt die abgeschlossene Gesetzgebung betrifft.
- **Antrag auf Dokumentenzugang notwendig:** Manche Dokumente sind **nur nach explizitem Antrag zugänglich** – und selbst dann nicht in vollständiger Form.

LÖSUNG

- **Informationen veröffentlichen:** Die Öffentlichkeit muss **über laufende Trilog-Verhandlungen und -ergebnisse** informiert werden, insbesondere durch Zugang zum sogenannten Vierspaltendokument, Tagesordnungen und Protokolle sowie durch die verzögerungsfreie Veröffentlichung der Verhandlungsergebnisse.
- **Zugang zu Dokumenten sicherstellen:** Die **veraltete EU-Verordnung (EG) 1049/2001** über den Zugang der Öffentlichkeit zu Dokumenten sollte **überarbeitet** und in Einklang mit neuester **EuGH-Rechtsprechung** gebracht werden, auch für Dokumente außerhalb der Gesetzgebung.

Strategische Wettbewerbsfähigkeit:

Bürokratischen Burn-out verhindern und
Modernisierungsbremsen abbauen



Ziel:

Wir wollen die strategische Wettbewerbsfähigkeit Europas stärken und zukunfts-hemmende Bremsen lösen, um Wirtschaftswachstum, Arbeitsplätze und Resilienz langfristig sicherzustellen.

6 EU-Berichtspflichten: Unternehmerische Nachhaltigkeit durch Vereinfachung steigern

BEISPIEL

Ein **EU-Unternehmen mit 250 Beschäftigten** bietet seine Waren und Dienstleistungen innerhalb der EU an.



PROBLEM

Das Unternehmen steht vor großen Schwierigkeiten wegen **komplizierter, unabgestimmter und unberechenbarer Berichterstattungspflichten**.

- **Doppelungen und Überschneidungen im Bereich sozialer Nachhaltigkeit:** Laut **Entgelttransparenzrichtlinie** muss das Unternehmen etwa zum innerbetrieblichen geschlechtsspezifischen Lohngefälle berichten; ähnliche Berichtsanforderungen gibt es in den Berichtsstandards der **Nachhaltigkeitsberichterstattungsrichtlinie**.
- **Überforderung der betrieblichen Ressourcen und Kapazitäten:** Die Umstellung der Berichtsprozesse auf die neuen Anforderungen ist schwierig und kostspielig, insbesondere für erstmals berichtspflichtige Unternehmen – viele Unternehmen müssen teure **externe Beratungen beauftragen**.
- **Mangelnde Klarheit und Rechtssicherheit:** Die Unternehmen wissen nicht, wie sie die **Einhaltung** der vage formulierten sozialen Mindestschutznormen der Taxonomie **prüfen** und **nachweisen** können.

LÖSUNG

- **Berichtspflichten legislativ abbauen:** Künftige EU-Gesetzgebung muss die Komplexität **reduzieren** und bestehende Vorgaben **vereinfachen**; das Ziel der EU-Kommission, die **Berichtspflichten um 25 % zu reduzieren**, muss mit konkreten Maßnahmen verwirklicht werden.
- **Betriebspraxis und KMU im Blick behalten:** Die Berichtspflichten müssen **einfach, verständlich und leicht umsetzbar** sein; die Unternehmen müssen sie **ohne externe Dienstleister** erfüllen können.
- **Keine weitere Komplexitätsebene:** Leitlinien oder FAQ müssen immer zweifelsfrei mit dem Rechtstext übereinstimmen und dürfen **keine weitere Interpretationsstufe** schaffen.
- **EU-weit einheitliches Berichtsportale schaffen:** Die Nachhaltigkeitsberichtsspflichten sollten erst mit der ESAP-Einführung (**European Single Access Point**) umzusetzen sein, um **doppelte Anpassungskosten** zu vermeiden.
- **Atempause einlegen: Umsetzungsfristen für Unternehmen verlängern**, auch aufgrund von bereits eingetretenen Verzögerungen der Gesetzgebungsprozesse.

7 Parallele Lieferkettenverpflichtungen: Überregulierung ist globaler Wettbewerbsnachteil

BEISPIEL

Ein **Unternehmen** muss oft **viele** umfassende **Vorgaben** zur Lieferkette **aus paralleler EU-Gesetzgebung** zum gleichen Gegenstand erfüllen.



PROBLEM

Neue EU-Gesetzgebung verfolgt das gleiche Ziel mit ausufernden Vorgaben, die Lieferkettenrichtlinie und die Zwangsarbeitsverordnung bilden **neuartige Handelshemmnisse**.

- **Große Verwaltungsherausforderungen:** Insbesondere **KMU**, die indirekt als Teil von Lieferketten betroffen sind, haben keine Ressourcen für die rechtssichere Prüfung der umfassenden Sorgfaltspflichten.
- **Überproportionale Belastung im weltweiten Vergleich: Bürokratie, unklare und vage formulierte Pflichten** sowie damit verbundene **Risiken** bringen die **Wettbewerbsfähigkeit** europäischer Unternehmen in Gefahr.
- **Drohende fatale Folgen für den europäischen Binnenmarkt:** Unterschiedliche nationale Umsetzung der EU-Richtlinien kann dazu führen, dass Unternehmen **in jedem Mitgliedstaat anderen Vorgaben** unterliegen.
- **Zusätzliche Belastungsebene:** Laut der Zwangsarbeitsverordnung könnte das Unternehmen dazu verpflichtet werden, sein **Produkt vom kompletten Binnenmarkt zu entfernen**, und die **wirtschaftlichen Lasten** hierfür tragen – insbesondere für **KMU** eine **unverhältnismäßige Überforderung**.

LÖSUNG

- **Die Lieferkettenrichtlinie überarbeiten:** rechtssichere und handhabbare **Sorgfaltspflichten** sowie eine **überschaubarere Auflistung von Schutzgütern** einführen; auf einen tatsächlich **kontrollierbaren Bereich der Lieferkette** (direkte Zulieferer) fokussieren; ein Maximalmaß an EU-weiter **Harmonisierung** einführen; Schutz von **KMU** sicherstellen.
- **Gleiche Wettbewerbsbedingungen im Binnenmarkt sicherstellen:** Nationale Umsetzung darf in den entscheidenden Bereichen **nicht über die europäischen Anforderungen hinausgehen**.
- **Unternehmen nicht im Stich lassen:** Bei der Zwangsarbeitsverordnung müssen die Mitgliedstaaten die Unternehmen bei der **Entfernung der Produkte** aus dem Binnenmarkt **unterstützen**, zusätzlich soll es eine **Kompensation für KMU** geben.

8 Digitalisierung in der Arbeitswelt: Regulierung künstlicher Intelligenz klug gestalten

BEISPIEL

Ein Unternehmen möchte in der **Personalabteilung** ein **KI-System zur Erleichterung der Bewerbungsprozesse** einführen.

PROBLEM

Der Arbeitgeber ist von den **Bestimmungen in der europäischen KI-Verordnung abgeschreckt** und weiß nicht, wie der Einsatz des Systems im Unternehmen handhabbar gestaltet werden könnte.

- **Rechtliche Unsicherheit:** Für viele Anwender ist **unklar**, ob ihr KI-System zum Einsatz im Personalwesen unter die Hochrisiko-Klassifizierung der KI-Verordnung fällt.
- **Notwendige Beratung:** Gerade KMU können einen **rechtssicheren Umgang mit Hochrisiko-KI** bei sich im Personalwesen ohne externe Hilfe kaum leisten.
- **Folgen für den Binnenmarkt:** Unsicherheiten bei der Einordnung in die Risikoklassen sowie bei den zusätzlichen Filterkriterien können **Markteintrittsbarrieren** erzeugen und Innovation hemmen.

LÖSUNG

- **Potenzial von KI europaweit voll ausschöpfen:** Innovation, Wachstum, Produktivität und die Schaffung von Arbeitsplätzen mit einem **klugen Rechtsrahmen** steigern.
- **EU-Gesetzgebung dringend präzisieren:** klare Leitlinien zur praktischen Umsetzung der zusätzlichen Filter bei der Risikoklassifizierung von Hochrisiko-KI-Systemen aus Annex III vorlegen; **unbürokratische Bewertung von Betreibern sicherstellen**.
- **Rechtssicher informieren: Beratungsstellen** für KI nutzende Unternehmen **schaffen** und in bestehende Angebote integrieren, die klare Informationen zu den Pflichten und Anforderungen für Betreiber zur Verfügung stellen.

79 %

der Start-ups befürchten, dass durch die KI-Verordnung die Wettbewerbsfähigkeit von europäischen KI-Start-ups sinken wird.

16 %

erwägen eine Einstellung der KI-Entwicklung oder eine Verlagerung in Länder außerhalb der EU.

50 %

der Start-ups glauben, dass die KI-Verordnung die KI-Innovation in Europa hemmen wird.

9 Modernes Arbeitszeitrecht: Zugunsten neuer Arbeitswelt flexibilisieren

BEISPIEL

Ein Unternehmen möchte seinen Beschäftigten **flexibles Arbeiten** zu **verschiedenen Zeiten** ermöglichen, um die **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** zu vereinfachen.

PROBLEM

Die Arbeitszeitrichtlinie orientiert sich an **althergebrachten Arbeitszeitmodellen und fixen Arbeitsorten**.

- **Hindernis für moderne Arbeitsgestaltung:** Starre Vorschriften **verhindern die Vorteile** digitaler Arbeitsformen und eine **bessere Vereinbarkeit** mit dem Privatleben – beispielsweise ist ein Arbeitsbeginn um 8 Uhr morgens nicht erlaubt, wenn am Vorabend um 22 Uhr auch nur eine einzige E-Mail abgesendet wurde.
- **Flexibilität der Richtlinie nicht vollständig ausgeschöpft:** Die Mitgliedstaaten können erlauben, Ausnahmen von bestimmten Vorschriften wie zu täglichen Ruhezeiten mittels Tarifverträgen einzuführen – davon wurde in Deutschland **bisher kaum Gebrauch gemacht**.
- **Zusätzliche Komplexität durch Rechtsprechung:** Die vielen EuGH-Urteile zu Details der Arbeitszeitrichtlinie können Teile der bestehenden nationalen Vorschriften oder Tarifverträge **nichtig machen** und zu **Rechtsunsicherheiten** führen.

LÖSUNG

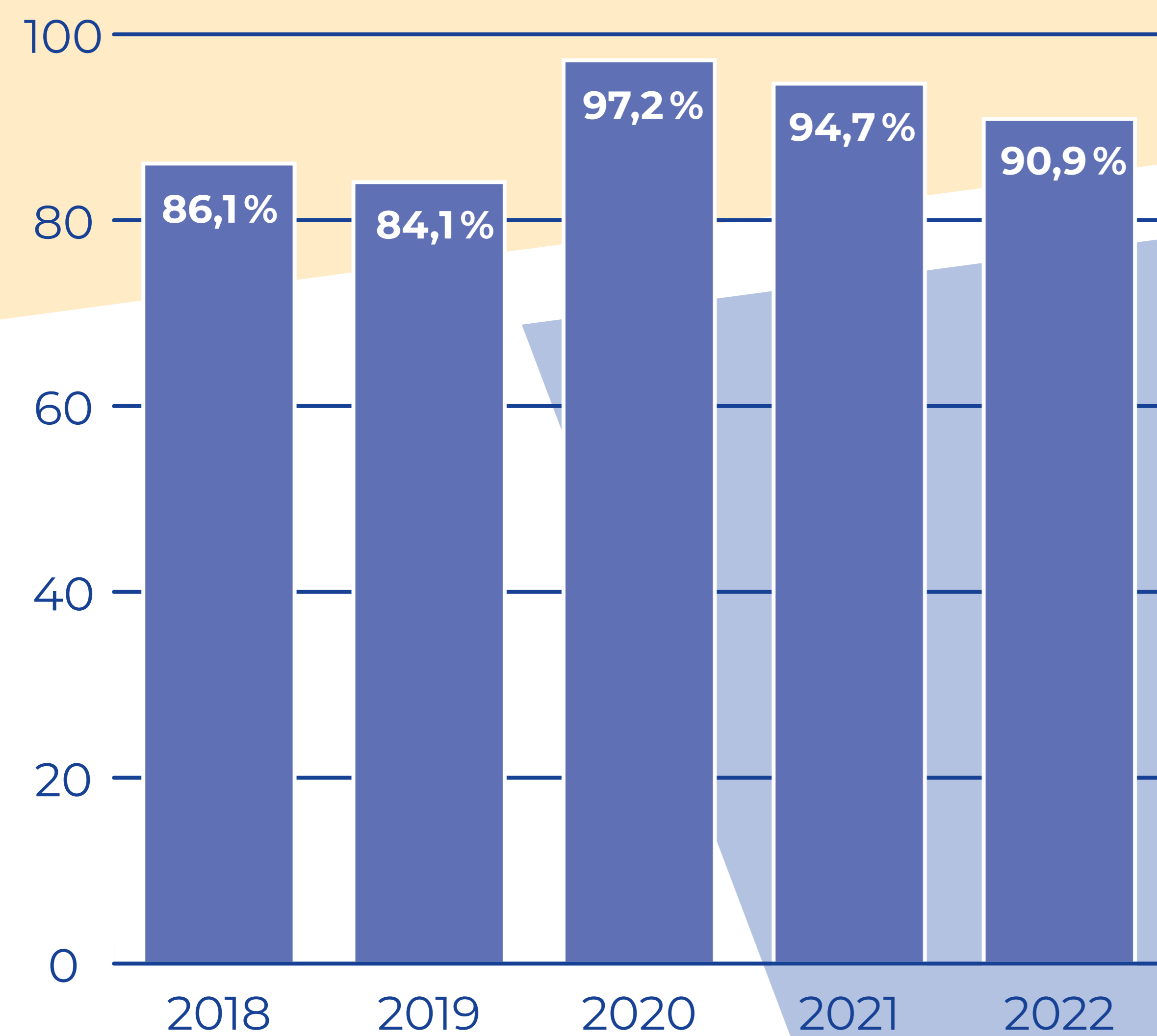
- **Nationale Modernisierung mit europäischen Empfehlungen vorantreiben:** Im ersten Schritt sollte eine **Anpassung des nationalen Umsetzungsgesetzes** im Rahmen des Europäischen Semesters oder bei der Überarbeitung des nationalen Aufbau- und Resilienzplans durch die EU-Kommission vorangebracht werden.
- **Zu besserer Flexibilität in Tarifverträgen ermutigen:** Die EU-Institutionen sollen die Mitgliedstaaten dazu bewegen, den **Spielraum für Tarifverhandlungen zu erweitern**, um die **zulässigen Ausnahmen** für eine moderne Arbeitswelt zu realisieren.
- **Die EU-Arbeitszeitrichtlinie überarbeiten:** Mittelfristig soll eine **passgenaue Revision** eingeleitet werden, um **mehr Rechtssicherheit** zu schaffen – insbesondere eine Klärung in Art. 17 Abs. 1, dass die Mitgliedstaaten Abweichungen auch für Mitarbeiter in **Vertrauensarbeitszeit** sowie für **mobiles Arbeiten** erlauben können.



10 Nachhaltige Haushaltspolitik: Grundlagen für Wettbewerbsfähigkeit durch stabile Finanzen sichern

BEISPIEL

Ende 2022 betrug **der öffentliche Schuldenstand in der Eurozone** 90,9 % im Verhältnis zum Bruttoinlandsprodukt (BIP), eine erhebliche Abweichung von der 60%-Vorgabe.



Entwicklung der Staatsschulden in der Eurozone (Euro 20) im Verhältnis zum BIP

PROBLEM

Die **Entwicklung des Gesamtschuldenstands** hat unausweichliche Auswirkungen auf die nationale Haushaltspolitik und die Stabilität der Eurozone.

- **Notwendige langfristige Flexibilität:** Der **Abbau von Haushaltsdefiziten** und die **Verringerung des Gesamtschuldenstands** sind unabdingbar für langfristige fiskalische Spielräume für kommende Generationen.
- **Schleppende Neuausrichtung:** Die Kosten durch den grünen und digitalen Strukturwandel erfordern **verstärkte Reformanstrengungen** und eine **zukunftsorientierte Ausrichtung** der nationalen Haushaltspolitik.
- **Gefahr der unterschiedlichen Handhabung innerhalb der Wirtschafts- und Währungsunion:** Die neu vereinbarten EU-Haushaltsregeln beinhalten eine **Schuldentragfähigkeitsanalyse** für jeden Mitgliedstaat, die als Grundlage für den jeweiligen **nationalen Schuldenabbauplan** dienen soll.

LÖSUNG

- **Verbindliche Regeln strikt einhalten:** Haushaltskonsolidierung darf in einer Wirtschafts- und Währungsunion **keine Verhandlungssache** sein, die **Maastricht-Kriterien** müssen weiter gelten.
- **Motivierenden Ansatz überlegen:** Statt Sanktionen bei Nichteinhaltung sollten **positive Anreize** geschaffen werden, wenn Staatsschulden schneller zurückgezahlt werden – etwa die frühzeitigere Zahlung aus Mitteln des Kohäsionsfonds, um die Mitgliedstaaten bei ihren Investitionsbemühungen zu unterstützen.
- **Haushaltsrisiken vorbeugen:** nationale Haushaltspolitik im Vorfeld **durch das Europäische Semester stärker überwachen, Sozialpartner** insbesondere bei der Identifizierung von sinnvollen Investitionen **enger beteiligen**.

Ein funktionierender Binnenmarkt:

Komplexität bei Arbeitsmobilität reduzieren und Flexibilität ermöglichen



Ziel:

Wir wollen einen starken und attraktiven europäischen Binnenmarkt, in dem Arbeitnehmer reibungslos europaweit arbeiten können.

11 Vorübergehende Beschäftigung im EU-Ausland: 27 Entsendeformalitäten vereinheitlichen

BEISPIEL

Ein Unternehmen **entsendet Mitarbeiter** in mehrere **EU-Mitgliedstaaten**, um kurze Projekte beim Kunden **abzuschließen**.

PROBLEM

In allen EU-Zielstaaten sind komplizierte **bürokratische Vorarbeiten** und arbeitsrechtliche **Entsendeformalitäten** nötig, die **voneinander abweichen**.

- **Getrennte Einzelsysteme:** Das Unternehmen muss eine **Entsendemeldung** mit detaillierten Angaben **über das nationale System des Zielstaats** einreichen – oft einzeln für jeden entsandten Mitarbeiter.
- **Komplexität aus nationaler Umsetzung:** Viele Mitgliedstaaten haben darüber hinaus im nationalen Alleingang **zusätzliche, teils unverhältnismäßige Angaben** eingeführt.
- **Weitreichende Dokumentationspflichten:** Das Unternehmen muss **verschiedene Dokumente einreichen** – und dies oft nur in der **Amtssprache des Zielstaats**.
- **Zusätzliche Nachweise:** In einigen Mitgliedstaaten müssen noch **weitere Dokumente** vorgelegt werden, beispielsweise Gesundheitsnachweise.

LÖSUNG

- **Komplexität im Binnenmarkt reduzieren:** Die anzugebenden **Informationen** und **Dokumentationspflichten** müssen deutlich **verschlankt und vereinheitlicht** werden, sowohl im Dialog mit den **Mitgliedstaaten** und im Rahmen von **SMET** (EU-Task-Force zur Durchsetzung des Binnenmarkts) als auch durch eine **legislative Revision** der Durchsetzungsrichtlinie.
- **Missbrauch verhindern:** Für **ausgewählte Sektoren** sollte es weiterhin möglich sein, **weiter gehende Vorschriften** einzuführen.
- **Die Einhaltung der Meldepflichten vereinfachen:** **EU-weit einheitliches digitales Meldesystem** („eDeclaration“) statt 27 nationaler Systeme dringend einführen.
- **Meldeverfahren neu denken:** Einreichen der Dokumente **auch in anderen Sprachen** als nur in der nationalen Amtssprache ermöglichen – auch die **Meldung mehrerer Personen** in einem Schritt und das **Speichern von Daten** für mögliche spätere Entsendungen müssen möglich sein.
- **Legislative Trennung abschaffen:** Die **entsenderechtlichen Meldepflichten** und sozialversicherungsrechtliche Beantragung einer **A1-Bescheinigung** sollen **in einem Verfahren zusammengeführt** werden.

5,5 Mio.
Entsendungen

im Jahr 2020
in der EU

1,8 Mio.
Entsandte

im Jahr 2020
in der EU

12 Problemfall A1-Bescheinigung: Prozesse verschlanken und Bürokratie abbauen

BEISPIEL

Ein Unternehmen entsendet Mitarbeiter in einen anderen EU-Mitgliedstaat zu einer Tagung im Rahmen einer Dienstreise oder zur dringenden Erbringung einer Dienstleistung bei einem Kunden.

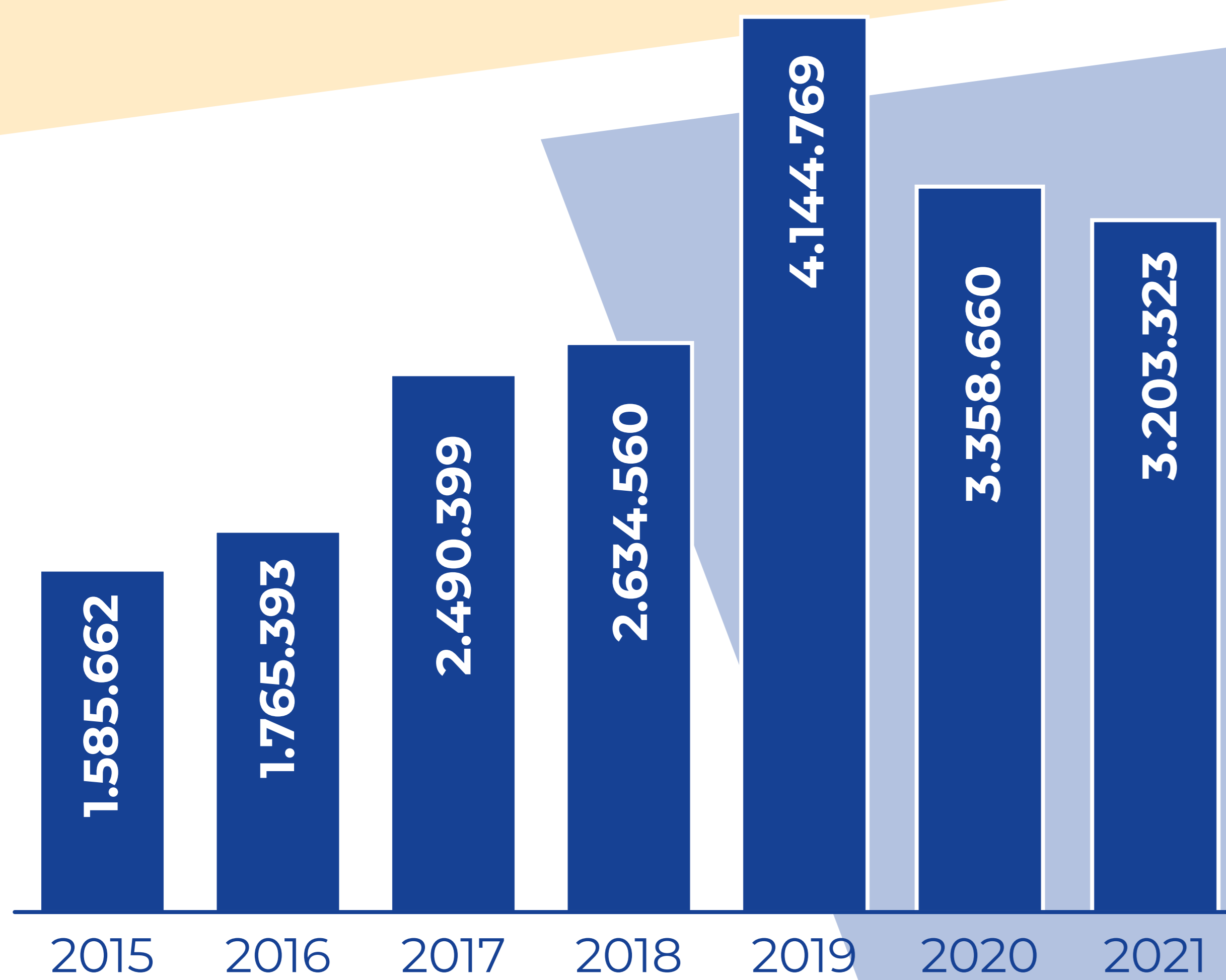
PROBLEM

Bei einer vorübergehenden Tätigkeit in einem anderen EU-Mitgliedstaat (Entsendung oder Dienstreise) muss das geltende Sozialversicherungsrecht mittels einer A1-Bescheinigung nachgewiesen werden.

- **Unverhältnismäßiges Verfahren:** Der Aufwand für die Beantragung und Ausstellung der A1-Bescheinigung steht bei einer kurzfristigen oder kurzzeitigen Entsendung oder bei Einsätzen ohne Dienstleistungserbringung in keinem Verhältnis zur geplanten Aktivität.
- **Hohe Risiken:** Es drohen empfindliche Geldbußen bei fehlender A1-Bescheinigung in einigen EU-Mitgliedstaaten, auch wenn kein Missbrauch vorliegt (zum Beispiel Frankreich und Österreich).
- **Zusätzliche Unsicherheit:** unklare Rechtslage durch die nach wie vor nicht abgeschlossene Revision der Verordnungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (Verordnung EG/883/2004 und EG/987/2009).

LÖSUNG

- **Erleichterungen für alle Normalfälle einführen:** In der laufenden legislativen Revision muss eine Ausnahme von der Pflicht zur Beantragung einer A1-Bescheinigung für alle Dienst- und Geschäftsreisen ohne Dienstleistungsbezug sowie alle kurzzeitigen oder kurzfristigen Entsendungen mit Dienstleistungsbezug geschaffen werden.
- **Missbrauch verhindern:** Definierte sektorale Sonderregeln sollen erhalten bleiben, etwa im Baugewerbe.
- **Vereinfachung und Digitalisierung schnell voranbringen:** Eine elektronische Kopie des A1-Antrags soll ausreichend sein; ein einfach zu handhabender, digitaler Europäischer Sozialversicherungsausweis (ESSPass) muss mittelfristig das bürokratische A1-Verfahren ersetzen.



Ausgestellte A1-Bescheinigungen für Beschäftigte pro Jahr

13 Grenzüberschreitend mobil arbeiten: Mehr Flexibilität im EU-Sozialversicherungsrecht ermöglichen

BEISPIEL

Ein Unternehmen möchte seinen Mitarbeitern eine **längere „Workation“** im Ausland oder seinen **im Ausland** lebenden Mitarbeitern (Grenzgängern) **mobiles Arbeiten** erlauben.

PROBLEM

Das Unternehmen und die betroffenen Mitarbeiter sind in der **gewünschten Flexibilität** wegen des **EU-Sozialversicherungsrechts** beschränkt.

- **Benachteiligung von Beschäftigten:** Beschäftigte mit Wohnsitz und Arbeitsort im selben Mitgliedstaat können ohne Einschränkungen mobil arbeiten, während Beschäftigte mit **Wohnsitz in einem anderen Mitgliedstaat (Grenzgänger)** nur teils mobil arbeiten können – andernfalls müssten sie **in das Sozialversicherungssystem ihres Wohnstaats wechseln**.
- **Probleme bei langfristiger „Workation“:** Gleiches gilt für Beschäftigte, die **regelmäßig oder für einen längeren Zeitraum aus dem Ausland** arbeiten wollen.
- **Unsicherer Rechtsrahmen: Ausnahmegeheimigungen** wie die neue Rahmenvereinbarung sind **rechtlich keine sichere Option**, da nicht alle Mitgliedstaaten die Vereinbarung **unterschrieben haben** und die Unterzeichnerstaaten aus der Rahmenvereinbarung **jederzeit aussteigen** können.

LÖSUNG

- **Kurzfristige Rechtssicherheit schaffen:** Die Rahmenvereinbarung muss dringend in **europäisches Recht** umgesetzt werden.
- **Klare Lösung mittel- und langfristig etablieren:** Eine **eigenständige Koordinierungsregel** für das grenzüberschreitende mobile Arbeiten sollte im Zuge der laufenden Revision in die Verordnung EG/883/2004 aufgenommen werden.
- **Flexibilität erhöhen: mobiles Arbeiten mindestens für Grenzgänger** mit Erstwohnsitz im angrenzenden EU-Ausland flexibler ermöglichen.

1,7 Mio.

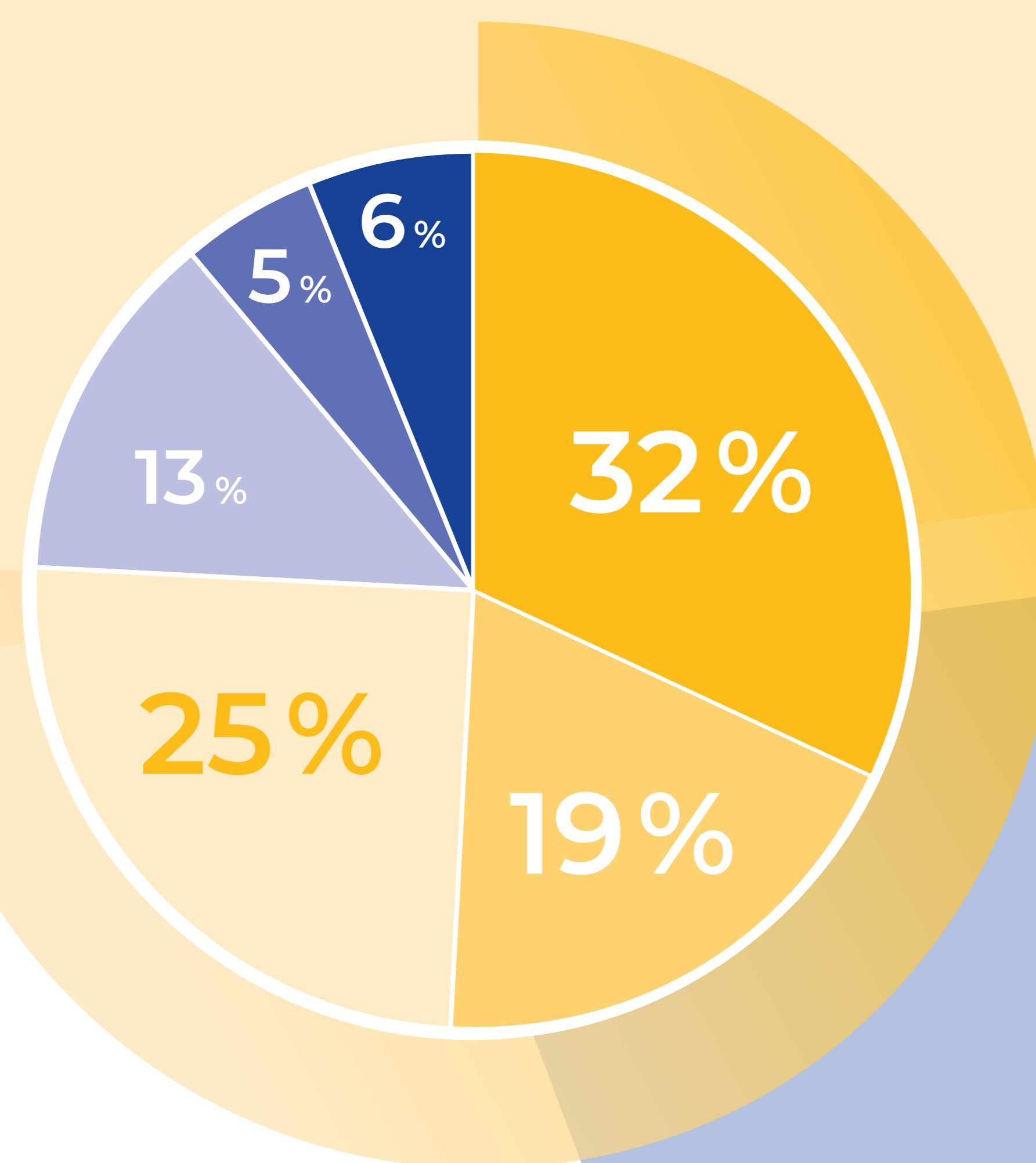
Grenzgänger in Europa
Davon arbeiten 55 %
in Deutschland,
der Schweiz
oder Luxemburg.



14 Mitarbeiterentsendung in EU-Mitgliedstaaten: Hilfsmittel zur Verfügung stellen

BEISPIEL

Ein Unternehmen **entsendet** einen **Mitarbeiter** für gewisse Zeit in einen anderen EU-Mitgliedstaat, um einen Auftrag beim Kunden auszuführen.



- weniger als 8 Tage
- 8 Tage bis 1 Monat
- zwischen 1 und 6 Monate
- zwischen 6 und 12 Monate
- zwischen 12 und 18 Monate
- über 18 Monate

Anteil der Entsendemeldungen
nach Dauer, Jahr 2020

PROBLEM

Der Arbeitgeber muss wegen des EU-Rechts herausfinden, welche **Entlohnung** für einen vergleichbaren Arbeitnehmer bei **allgemeinverbindlichen Tarifverträgen** oder kraft **Gesetzes** im Zielland gilt, sowie einen **Günstigkeitsvergleich** der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen durchführen.

- **Korrekte Lohnermittlung äußerst komplex:** Insbesondere die **Einordnung der Tätigkeiten in die richtigen Tarifverträge** und die **Übersicht über Zuschläge** ist für das Unternehmen kaum möglich.
- **Zusätzliche Hindernisse:** Informationen zu den **einzuhaltenden Bestimmungen** werden auf der nationalen Webseite **oft nur in der Landessprache** veröffentlicht; das Unternehmen muss die **komplexen Informationen in einer fremden Sprache** auswerten.
- **Drohende Risiken:** Unternehmen **haften** für die Einhaltung der Bestimmungen; **fehlerhafte oder unvollständige Informationen** auf den nationalen, offiziellen Webseiten wirken sich **lediglich strafmildernd** aus.

LÖSUNG

- **Komplizierte Entsendung als Binnenmarktproblem erkennen:** Schwierigkeiten auf nationaler Ebene europäisch im Rahmen von **SMET** (EU-Task-Force zur Durchsetzung des Binnenmarkts) lösen.
- **Einheitliche Webseite bei EU-Arbeitsbehörde (ELA) schaffen:** professionell mit **Checklisten**, klaren **Anleitungen** und **Kontaktmöglichkeiten** (ELA-Helpdesk) gestalten.
- **Einhaltung der Rechtsvorschriften ermöglichen:** Zugang zu einschlägigen Informationen vereinfachen; Informationen **mehrsprachig oder zumindest in Englisch** bereitstellen.
- **Mit Änderungen Schritt halten:** Die einschlägigen Informationen müssen **regelmäßig aktualisiert** werden.

15 Europäische Arbeitsbehörde (ELA): Zum Dienstleister für unkomplizierte EU-Arbeitsmobilität weiterentwickeln

BEISPIEL

Ein Unternehmen möchte sich vor der **Entsendung von Mitarbeitern ins EU-Ausland** über **Auflagen** und **Rahmenbedingungen** informieren, um rechtskonform zu handeln.

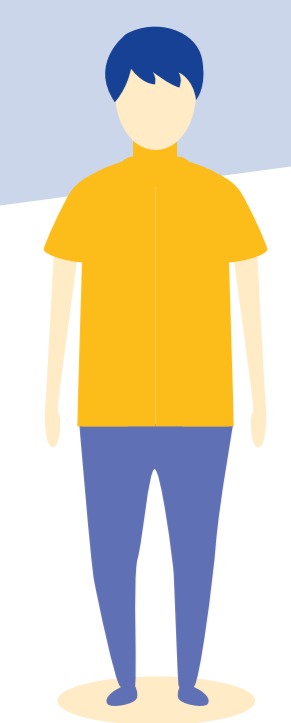
PROBLEM

Für das Unternehmen ist der **bürokratische Aufwand** für die Ermittlung von Rechtsgrundlagen im EU-Ausland **hoch und komplex**, es gibt **keine zentrale Informationsquelle**.

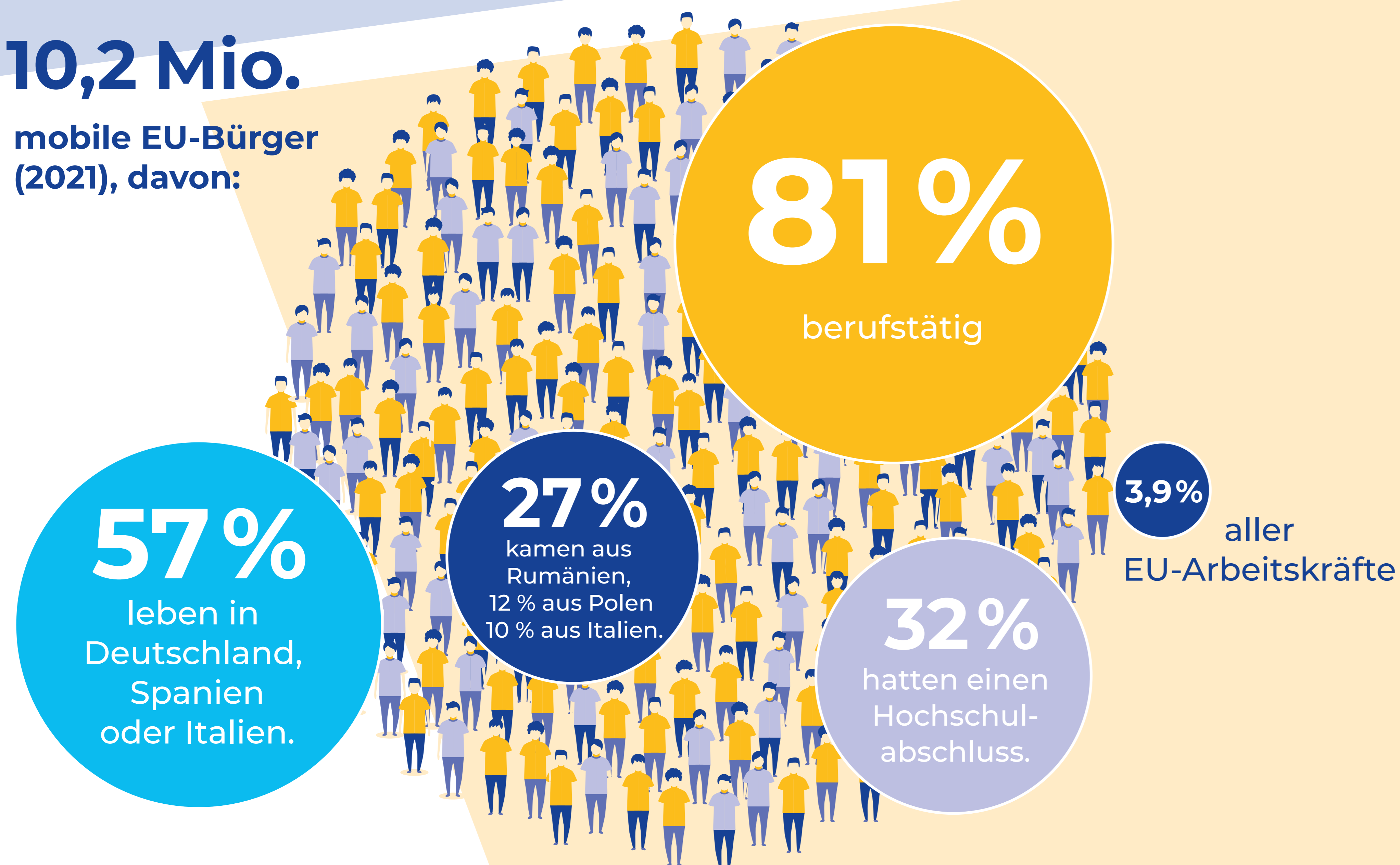
- **Keine Hilfe für ausländische Unternehmen:** Die verfügbaren nationalen **Informationen** sind oft **lückenhaft**.
- **Zusätzliche Schwierigkeiten:** Hinzu kommen **sprachliche Barrieren** bei der Recherche nach den einzuhaltenden Vorschriften.

LÖSUNG

- **Zentrale Anlaufstelle für Informationen schaffen:** Die **EU-Arbeitsbehörde (ELA)** muss eine Schlüsselfunktion wahrnehmen und eine **zentrale unionsweite Website als einheitliches Zugangstor** einrichten.
- **Koordinierung stärken:** Die ELA soll die Mitgliedstaaten bei der **Genauigkeit und Vollständigkeit** nationaler **Informationsquellen** unterstützen; zudem soll sie die Mitgliedstaaten bewegen, Informationen **mindestens in englischer Sprache**, möglichst aber **in allen EU-Amtssprachen** bereitzustellen.
- **Rat für nationale Ebene bieten:** Zudem soll sie Unterstützung anbieten, **nationale Internetportale** nach einem **einheitlichen Muster** aufzubauen.
- **Die Rolle der ELA schärfen:** Es sollte ein **ELA-Helpdesk** eingerichtet werden, an den sich Unternehmen, Beschäftigte und Behörden mit Fragen zum geltenden EU-Recht und nach weiter gehenden Informationen über die nationalen Vorschriften wenden können; zudem soll eine **SOLVIT-Stelle** zur Problemlösung bei der **ELA für Entsendefälle** etabliert werden.
- **Offizielles Mandat der ELA konkretisieren:** Mit Blick auf **Informationsbereitstellung** müssen die **Kompetenzen** der ELA gestärkt werden.

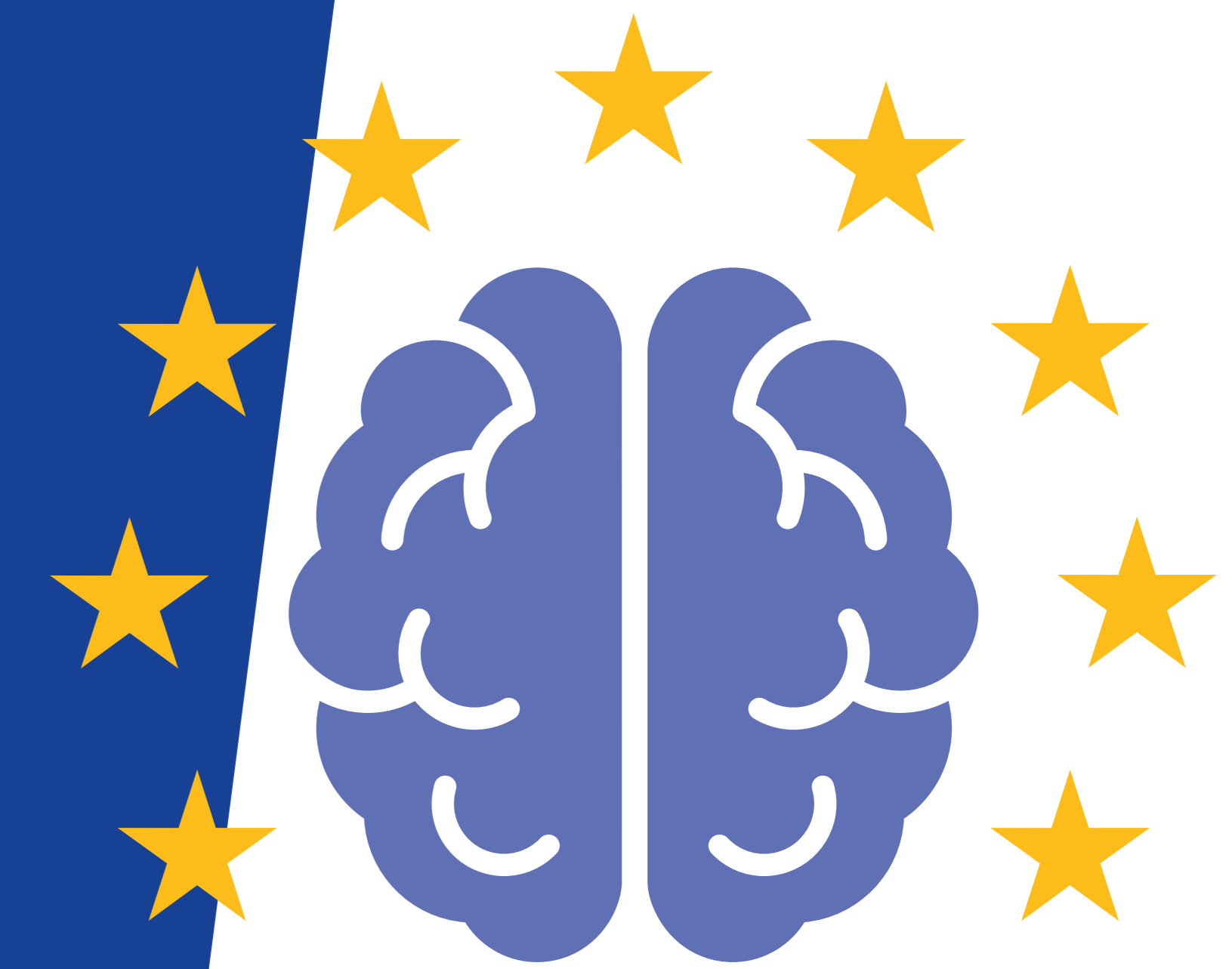


10,2 Mio.
mobile EU-Bürger
(2021), davon:



Fachkräfte für Europa:

Talente gewinnen und Zukunftskompetenzen sichern



Ziel:

Wir wollen die besten Voraussetzungen für Erwerbsmigration nach Europa schaffen und die Zukunftskompetenzen für einen starken Standort Europa sichern.

16 Drittstaatsangehörige beschäftigen: Erwerbsmigration in die EU vereinfachen und beschleunigen

BEISPIEL

Ein Unternehmen möchte eine qualifizierte **Bewerberin aus einem Drittstaat einstellen.**

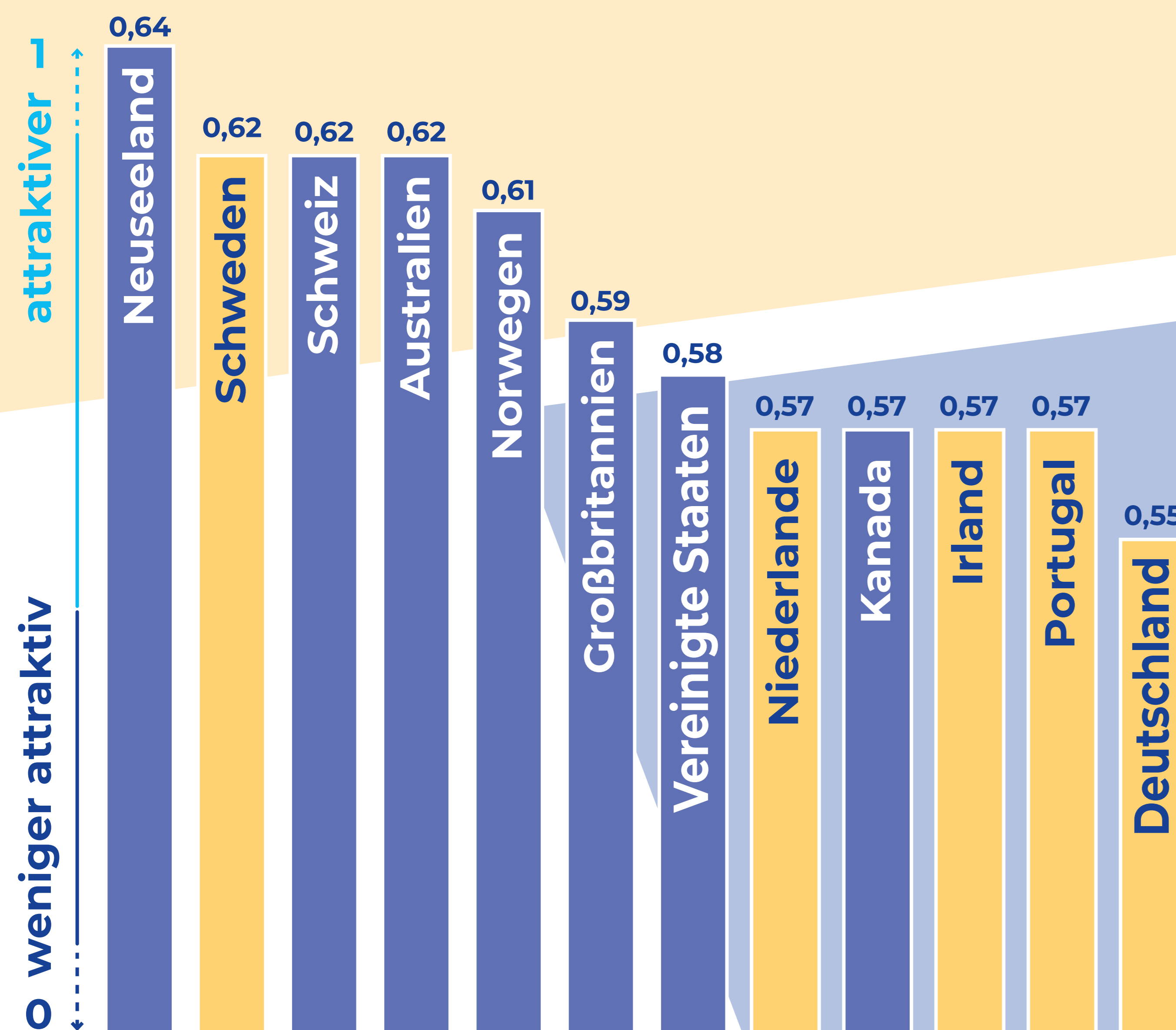
PROBLEM

Der Arbeitgeber und die zukünftige Arbeitnehmerin betreten einen **Bürokratiedschungel mit komplexen, langwierigen Verwaltungsverfahren**, die für viele Unternehmen und Betroffene kaum zu bewältigen sind.

- **Fehlende Koordinierung:** Die beteiligten Behörden auf nationaler Ebene wenden das **Recht uneinheitlich** an.
- **Lange Verfahren und Wartezeiten für Termine bei Auslandsvertretungen und Ausländerbehörden:** Die Wartezeit für einen Visumstermin liegt etwa in Albanien, Tunesien und in Nigeria bei einem Jahr, in Algerien bei 41 Wochen und in Jordanien bei drei Monaten.
- **Keine Digitalisierungsfortschritte:** Der Prozess geht mit aufwendigem postalischem **Versand und persönlichem Einreichen von Dokumenten** einher. Antragstellende und Arbeitgeber müssen hierfür verschiedene Behörden und Stellen aufsuchen – auch, um den Fortschritt ihres Antrags zu verfolgen.
- **Fehlende Unterstützung:** Es gibt **keine zentrale Kontaktstelle**, die Arbeitgeber bei möglichen Problemen unterstützt.

LÖSUNG

- **Die Mitgliedstaaten zu Reformen bewegen:** Die EU-Kommission sollte eine **ehrgeizige nationale Umsetzung der Blaue-Karte-Richtlinie** fordern, einschließlich erweiterter Möglichkeiten für Berufseinsteiger und beruflich qualifizierte Fachkräfte.
- **Europäische Empfehlungen für nationale Ebene machen:** Die EU-Kommission muss im Rahmen des Europäischen Semesters für Deutschland empfehlen, **Verwaltungsverfahren und Kommunikationswege** transparenter und kundenorientierter zu gestalten, zu vereinfachen und zu digitalisieren, lange **Wartezeiten für Visumstermine** deutlich zu reduzieren, **Visumsunterlagen** zu vereinheitlichen, **Kontaktstellen** für Arbeitgeber einzurichten, **Unterlagen** auf Englisch zu akzeptieren sowie einheitliche **Anwendungsprozesse** sicherzustellen.
- **EU-Rechtsrahmen gezielt weiterentwickeln:** Die **EU-Familienzusammenführungsrichtlinie** sollte modernisiert werden – insbesondere sollen die Anforderungen und die Prüfung eines Antrags vereinfacht und kürzere Fristen eingeführt werden. Die neue Richtlinie über langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige muss endlich verabschiedet werden.



Attraktivität Europas für Talente in Drittstaaten im internationalen Vergleich

17 Innovation in Europa vorantreiben: Europäisches Gründervisum schaffen

BEISPIEL

Eine Drittstaatsangehörige möchte ein **Unternehmen** als Nachfolgerin übernehmen oder ein **Start-up in Europa** gründen.

PROBLEM

Vielen Mitgliedstaaten gelingt es aktuell noch nicht, **außereuropäische Start-ups oder Gründerinnen und Gründer anzuziehen**, obwohl sich die Start-up-Branche insgesamt dynamisch entwickelt.

- **Keine rechtliche Grundlage:** Ein **europaweites Visum** zum Zweck der Unternehmensgründung oder -übernahme existiert derzeit nicht.
- **Komplizierte Regime:** Unterschiedliche nationale Einwanderungswege zur Ausübung einer selbstständigen Tätigkeit sorgen für ein **unattraktives Innovationsklima**.
- **Aufklärungsbedarf:** Es werden regelmäßig **veraltete Dokumente** oder **gesetzlich nicht vorgesehene Anforderungen** von den Behörden gefordert.
- **Zusätzliche sprachliche Barriere:** Geforderte **Businesspläne** können meist nicht in englischer Sprache eingereicht werden.

LÖSUNG

- **Neue EU-Gesetzgebung vorschlagen:** Eine neue „**Blaue Karte EU**“ für **Start-up-Gründer** könnte interessierten ausländischen Gründern oder Unternehmensnachfolgern einen **legalen Weg** mit einer langfristigen Bleibeperspektive durch die EU eröffnen.
- **Visa-Rahmenbedingungen einfach ausgestalten:** Die Dauer des Aufenthalts oder der Aufenthaltsstatus potenzieller Gründer darf kein Hindernis für **Finanzierungen** wie Darlehen oder Förderprogramme werden, die Einreichung von Businessplänen auf Englisch muss möglich sein; auch Informationen, Anträge und Beratung sollten europaweit **auf Englisch** zur Verfügung stehen.



18 Matching von Arbeitgebern und Bewerbern: EU-Talentpool europaweit nutzen

BEISPIEL

Ein Unternehmen möchte seine **freien Stellen** für mögliche **Interessierte in Drittstaaten** sichtbar machen.

PROBLEM

Es gibt für europäische Arbeitgeber derzeit **keine gebündelte europaweite Möglichkeit** oder **IT-Infrastruktur**, Bewerberinnen und Bewerber **aus Drittstaaten anzuwerben** oder zu sichten.

- **Fehlende Sichtbarkeit nach außen:** Europaweit mangelt es an **benutzerfreundlichen Tools**, um den **europäischen Arbeitsmarkt** für Drittstaatsangehörige zu öffnen.
- **Begrenzte Wahrnehmung von EU-Jobperspektiven:** So gibt es **derzeit keine EU-Stellenbörse**, jedoch unzählige nationale.
- **Keine einheitliche Informationsquelle:** Wer heute als Bewerber die Möglichkeit der Arbeitsaufnahme in der EU erkunden möchte, hat auf einen Blick **keinen Zugriff auf das europaweite Angebot**.

LÖSUNG

- **Größenvorteile nutzen:** Der im November 2023 vorgestellte Vorschlag für einen EU-Talentpool kann einen **wichtigen Beitrag zur Attraktivität Europas für Fachkräfte** leisten.
- **Sich auf europäischen Mehrwert konzentrieren:** Der EU-Talentpool muss nationale Systeme sinnvoll ergänzen, für alle beteiligten Akteure **einfach zu handhaben** sein und **Parallelstrukturen vermeiden**.
- **Richtigen Fokus setzen:** Der EU-Talentpool sollte grundsätzlich für alle Berufe geöffnet werden; länderspezifische Einschränkungen, die auf das jeweilige nationale Zuwanderungsrecht abgestimmt sind, sollten möglich sein.



19 Berufsausbildung in der EU absolvieren: Zuwanderung in Ausbildung vereinfachen

BEISPIEL

Ein Unternehmen kann seine offenen Ausbildungsplätze nicht vollständig mit inländischen Bewerberinnen und Bewerbern besetzen. Es möchte jungen Menschen aus der EU oder Drittstaaten die Möglichkeit bieten, eine Berufsausbildung in Deutschland zu absolvieren.

PROBLEM

Viele Unternehmen stehen vor großen Herausforderungen, wenn sie junge Menschen aus Europa oder aus einem Drittstaat in Ausbildung integrieren möchten.

- **Summe vieler Schwierigkeiten:** Bislang scheitert die Migration in die berufliche Erstausbildung zu oft an hohen bürokratischen Hürden, fehlenden Förderprogrammen, Kenntnissen über das nationale Ausbildungssystem oder mangelnden Sprachkenntnissen.

LÖSUNG

- **Finanzmittel in der EU und in den Mitgliedstaaten einsetzen: EU-Förderprogramme** für die sprachliche Vorbereitung und bürokratische Unterstützung von Jugendlichen in den Herkunftsländern bereitstellen.
- **Europäische Empfehlungen für nationale Ebene machen:** Die EU-Kommission sollte für Deutschland im Rahmen des Europäischen Semesters empfehlen, die **sehr hohen Anforderungen** an Drittstaatsangehörige für die Aufnahme einer beruflichen Erstausbildung zu verringern.
- **Hürden abbauen:** Die Mitgliedstaaten sollten dazu bewegt werden, sich auf das Wesentliche zu fokussieren und die **Hürden für Aufenthaltstitel zur Aufnahme einer Berufsausbildung zu senken**, insbesondere bei **Sprachanforderungen** und **Voraussetzungen für den Erwerb des Aufenthaltstitels**.

33.880
für die betriebliche Berufsausbildung

Anzahl der ausgestellten Aufenthaltstitel (2022):

177.210
für das Studium

20
für die Ausbildungsplatzsuche

20 Ausländische Qualifikationen anerkennen: Anerkennung europaweit vereinfachen

BEISPIEL

Fachkräfte aus Drittstaaten müssen in vielen Fällen ihre im Ausland erworbenen **Qualifikationen anerkennen lassen**, um eine Aufenthalt- und Arbeitsgenehmigung zu erhalten. Insbesondere in reglementierten Berufen ist diese Anerkennung verpflichtend.

PROBLEM

Für die Beteiligten sind die komplexen Anerkennungsverfahren ohne eine umfassende Beratung nur schwer zu bewältigen. Gleichzeitig entstehen lange Wartezeiten, bis Fachkräfte eine Beschäftigung aufnehmen können.

- **Bürokratische Hindernisse:** Die **Hürden für die formale Anerkennung** ausländischer Berufsqualifikationen sind sehr hoch und die Verfahren **zeitaufwendig**.
- **Komplizierte Verfahren:** Die Zuständigkeiten sind auf eine **Vielzahl von Stellen** verteilt, zahlreiche Dokumente müssen **übersetzt** und im **Original** eingereicht werden und oft sind langwierige **Anpassungsqualifikationen** zu absolvieren.

LÖSUNG

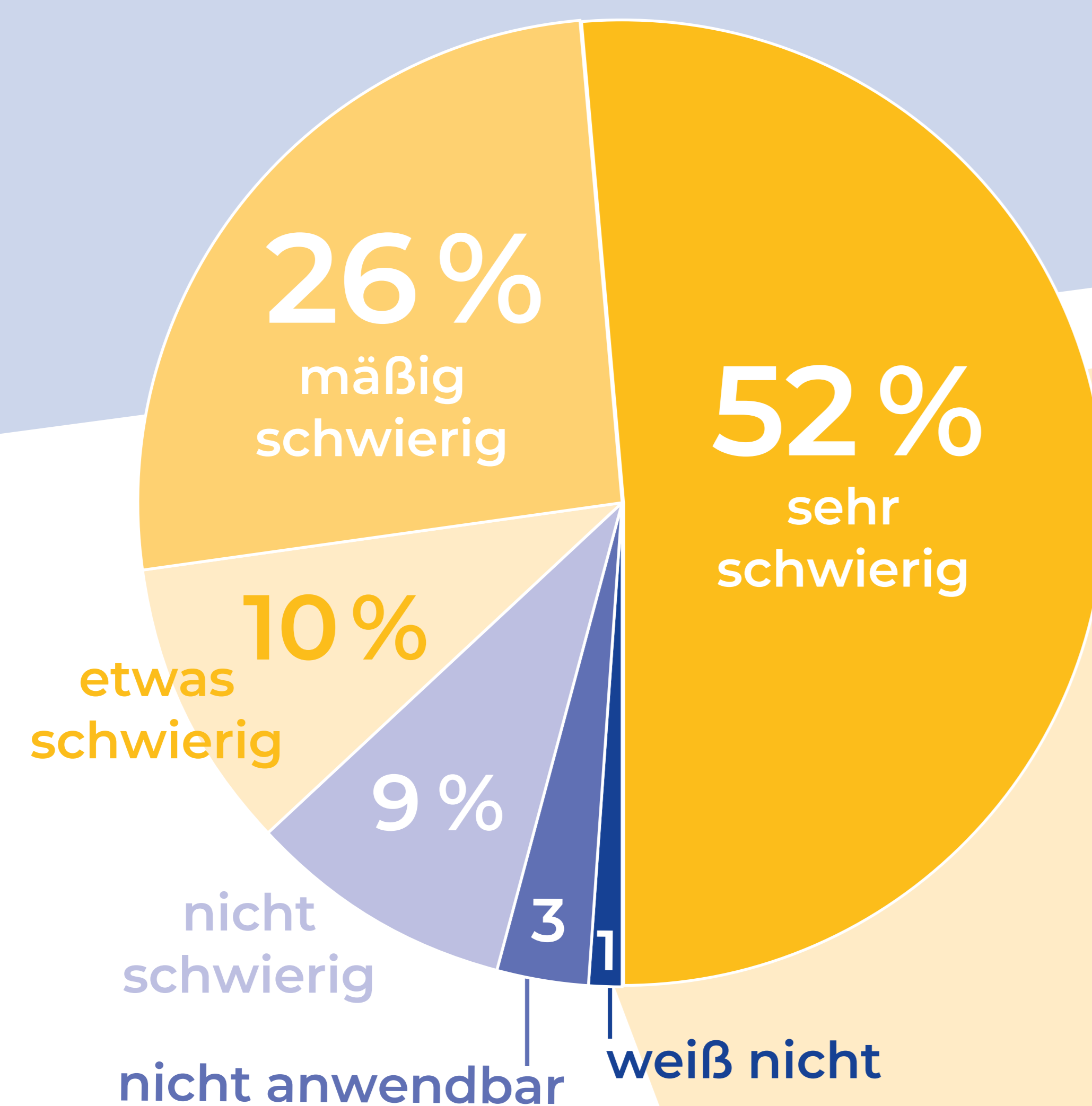
- **Prozess der Anerkennung vereinfachen:** Es braucht verbesserte Informations- und Beratungsangebote, **digitale** und insgesamt schlanke **Anerkennungsverfahren** sowie eine pragmatische Herangehensweise der zuständigen Stellen.
- **Europäische Strategie für die verbesserte Anerkennung von ausländischen Qualifikationen schaffen:** Die EU soll eine umfassende Strategie für **reglementierte und für nicht reglementierte Berufe** vorlegen, in der die Transparenz über die **Vergleichbarkeit von Qualifikationen** hergestellt und der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) als Transparenzinstrument konsequent genutzt wird; zudem sollte sie **unkomplizierte Mobilität innerhalb der EU** sicherstellen.
- **Europaweiten Ansatz überlegen:** Die EU-Kommission muss mit den Mitgliedstaaten im Rahmen von **SMET** (EU-Task-Force zur Durchsetzung des Binnenmarkts) eine **europäische Lösung verfolgen**; insbesondere bei nicht reglementierten Berufen sollte eine **formale Anerkennung von Qualifikationen nicht zwingend** sein.
- **Kooperation zwischen den Mitgliedstaaten ausbauen:** größeres Angebot an **maßgeschneiderten Qualifizierungsbausteinen** für reglementierte Berufe in den Mitgliedstaaten fördern.



21 Kompetenzen für die Zukunft sichern: Unternehmerische und digitale Kompetenzen europaweit stärken

BEISPIEL

Ein Unternehmen möchte **Fachkräfte anwerben** und hat **Probleme, Beschäftigte mit den nötigen Kompetenzen zu finden**.



„Wie schwierig ist es für Ihr Unternehmen, Fachkräfte mit den richtigen Kompetenzen zu gewinnen?“

PROBLEM

„**Skills Mismatches**“ innerhalb der EU verschärfen den **Fachkräftemangel**.

- **Wenig Fokus auf Zukunftskompetenzen:** Gerade **unternehmerische und MINT-Kompetenzen** werden häufig **nicht ausreichend** in den Bildungssystemen der Mitgliedstaaten **vermittelt**.
- **Betriebliche Auswirkungen:** Das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage hat **negative Folgen für die Produktivität** und die **Wettbewerbsfähigkeit**.
- **Gesamtwirtschaftliche Folgen:** Für die **Innovationskraft Europas** hat dies insbesondere im internationalen Wettbewerb **negative Effekte**.

LÖSUNG

- **Unternehmertum frühzeitig fördern:** **Unternehmertum in allen Studien- und Ausbildungsgängen** europaweit stärken; Berufsberater sollten, wo sinnvoll, auch Start-up-Inkubatoren einbeziehen.
- **Koordinierung europaweit stärken:** Bestehende regionale und lokale **Zentren für unternehmerische Fähigkeiten und Netzwerke** besser miteinander verbinden, um angehende Unternehmer und Start-ups zu unterstützen – dabei müssen stets Parallelstrukturen durch europäische Maßnahmen vermieden werden.
- **Gezielte europäische Empfehlungen:** Die EU-Kommission soll für alle Mitgliedstaaten im Rahmen des Europäischen Semesters empfehlen, **digitale Grundkenntnisse** zu fördern sowie die Vermittlung und den Erwerb **fortgeschrittener digitaler Fähigkeiten** zu einer Priorität der Bildungs- und Ausbildungssysteme zu machen und den Fortschritt regelmäßig überprüfen.
- **Anstrengungen in der EU und in den Mitgliedstaaten fortführen:** **MINT-Fähigkeiten** konsequent fördern und Geschlechterstereotype gezielt abbauen.

Quellenangaben: Grafiken

Seite 5:

Europäische Kommission, Ausschuss für Regulierungskontrolle: [Annual Report 2022](#), S. 25.

Seite 6:

Europäische Kommission, Ausschuss für Regulierungskontrolle: [Annual Report 2022](#), S. 13.

Seite 7:

Europäische Kommission, Gemeinsame Forschungsstelle & Generaldirektion Binnenmarkt, Industrie, Unternehmertum und KMU: [Annual Report on European SMEs 2022/2023](#), S. 3 und 6.

Seite 8:

EUR-Lex: [Statistiken zu Rechtsakten 2010, 2015, 2020, 2022](#) (letzter Zugriff: 16. Januar 2024).

Seite 9:

Europäisches Parlament, Generaldirektion Interne Politikbereiche: [Activity Report – Developments and Trends of the Ordinary Legislative Procedure 2014–2019](#), S. 3.

Seite 13:

Allied for startups: [Summary: exploring the impact of the AI Act on Startups in Europe survey](#), 26. Januar 2023 (letzter Zugriff: 16. Januar 2024).

Seite 15:

Eurostat, Defizit/Überschuss, Schuldenstand des Staates und damit zusammenhängende Daten, Datensatz [gov_10dd_edpt1](#), zuletzt am 26. Oktober 2023 aktualisiert (letzter Zugriff: 16. Januar 2024).

Seite 17:

Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration: [Posting of workers – Collection of data from the prior declaration tools – Reference Year 2020](#), S. 20.

Seite 18:

Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration: [Posted workers – Report on A1 Portable Documents:](#)

- [2021 issue](#), S. 20, eigene Berechnung
- [2020 issue](#), S. 20, eigene Berechnung
- [2019 issue](#), S. 19, eigene Berechnung
- [2018 issue](#), S. 17, eigene Berechnung
- [2017 issue](#), S. 17, eigene Berechnung
- [2016 issue](#), S. 15, eigene Berechnung
- [2015 issue](#), S. 18, eigene Berechnung

Seite 19:

Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration: [Intra-EU Labour Mobility at a Glance](#), 2022, S. 4.

Seite 20:

Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration: [Posting of workers – Collection of data from the prior declaration tools – Reference Year 2020](#), S. 30.

Seite 21:

Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration: [Intra-EU Labour Mobility at a Glance, 2022](#), S. 4.

Seite 23:

OECD, [Talent Attractiveness 2023](#) (letzter Zugriff: 16. Januar 2024).

Seite 26:

Graf, Johannes, Forschungszentrum des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge: [Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration: Erteilung von Aufenthaltstiteln an Drittstaatsangehörige \(Jahresbericht 2022\)](#), S. 26.

Seite 28:

Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration: [Flash Eurobarometer 529: European Year of Skills: Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises](#), 12. September 2023, S. 8.

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
Noora Neumayer
Teresa Hornung
T +32 2 792 1050
europa@arbeitgeber.de

Stand: April 2024

Realisierung und Illustrationen:

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

