



EU-SOZIALGIPFEL IN GÖTEBORG

**Proklamation der Europäischen Säule Sozialer Rechten**



*Im Rahmen des EU-Sozialgipfels in Göteborg am 17. November 2017 wurde die Europäische Säule Sozialer Rechte (ESSR) durch das Europäische Parlament, den Rat und die Europäische Kommission proklamiert. Auch wenn mit der Präambel zur ESSR richtige Klarstellungen zur Bedeutung der ESSR erfolgt sind, stehen die deutschen Arbeitgeber der ESSR kritisch gegenüber. Die*

*EU-Kommission darf die ESSR in der Zukunft nicht als Legitimationsgrundlage für weitere sozialpolitische Initiativen nutzen.*

Fortsetzung auf S. 2

**INHALTSVERZEICHNIS**

EU-Sozialgipfel in Göteborg . . . . .	1
Endspurt vor der Europawahl 2019 . . . . .	2
Revision der Entsenderichtlinie . . . . .	3
EU-Nachweisrichtlinie . . . . .	4
Französische Arbeitsmarktreformen . . . . .	5
EU Legal Migration Fitness Check . . . . .	6
EU-Kommission konsultiert Expertengruppe zur Arbeitsmigration . . . . .	6
ISO . . . . .	8
Wirtschaft und Menschenrechte . . . . .	9
B20 . . . . .	10
UN Treaty Prozess schreitet voran . . . . .	11
Global Compact for Migration . . . . .	12



## EU-SOZIALGIPFEL IN GÖTEBORG ... Fortsetzung von S. 1

### Präambel rückt ESSR in richtiges Licht

Der Rat für Beschäftigung, Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz hatte sich bereits bei seiner Sitzung am 23. Oktober 2017 auf eine gemeinsame Position zur ESSR verständigt. Es wurden keine Korrekturen an den 20 Grundprinzipien der Säule vorgenommen. Den 20 Grundprinzipien wurde jedoch eine Präambel vorgestellt, mit der die Mitgliedstaaten ihrer Position zur Säule Ausdruck verleihen. Der Rat stellt darin klar, dass durch die Säule die Kompetenzaufteilung zwischen EU und Mitgliedstaaten nicht verändert wird. Die Säule sei als ein politisches Bekenntnis zu verstehen. Zusätzlich wurde ein Absatz eingefügt, der die Autonomie der Sozialpartner betont. Abzulehnen ist jedoch der Satz, dass die ESSR sowohl auf Unions- als auch auf nationalstaatlicher Ebene implementiert werden soll. An der vom Rat beschlossenen Präambel wurden auf dem Göteborg-Gipfel keine weiteren Änderungen vorgenommen.

### ESSR ist keine Legitimationsgrundlage für weitere EU-Sozialregulierung

Auch wenn die ESSR nur als politisches Bekenntnis verstanden werden soll, bleibt offen, wie die EU-Kommission mit der ESSR zukünftig umgehen wird. Die BDA hatte in den verschiedenen Konsultationen stets darauf hingewiesen, dass die EU-Kommission die ESSR nicht als ihr sozialpolitisches Arbeitsprogramm verstehen darf. Eine mögliche Umsetzung der ESSR-Grundprinzipien kann entsprechend des Subsidiaritätsprinzips nur durch die Mitgliedstaaten erfolgen. Eine bindende Wirkung zur Umsetzung der ESSR durch die Mitgliedstaaten besteht nicht.

Die gemeinsame Proklamation finden Sie hier: <http://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2017/11/17/european-pillar-of-social-rights-proclamation-and-signing/>

Das BusinessEurope-Factsheet zur gemeinsamen Proklamation können Sie hier herunterladen: [https://www.besnesseurope.eu/sites/buseur/files/media/facts\\_and\\_figures/facts\\_and\\_figures\\_gothenburg\\_paper\\_-\\_final.pdf](https://www.besnesseurope.eu/sites/buseur/files/media/facts_and_figures/facts_and_figures_gothenburg_paper_-_final.pdf)

Martin Kumstel | [m.kumstel@arbeitgeber.de](mailto:m.kumstel@arbeitgeber.de)

## ENDSPURT VOR DER EUROPAWAHL 2019

### Das letzte Arbeitsprogramm der Juncker-Kommission

*Bis zur Europawahl 2019 will die Europäische Kommission gemeinsam mit Europäischem Parlament und Rat Antworten auf die großen Herausforderungen wie Wachstum, Arbeitsplätze, Sicherheit und die Bewältigung der Globalisierung geben. Ihr neues Arbeitsprogramm skizziert, mit welchen Maßnahmen die Kommission die Bürgerinnen und Bürger im kommenden Jahr vom Mehrwert der Europäischen Integration überzeugen will. Aus Arbeitgebersicht ist es fraglich, ob das angekündigte Paket zu sozialer Gerechtigkeit zu mehr Wachstum und Beschäftigung in Europa beitragen wird.*

### 80 Prozent der Maßnahmen für 2014-2019 bereits vorgelegt

Mit ihrer „Agenda für ein enger vereintes, stärkeres und demokratischeres Europa“ erklärt die Kommission mehr Beschäftigung, Wachstum und Investitionen, einen vertieften und faire-

ren Binnenmarkt mit einer gestärkten industriellen Basis sowie eine ausgewogene und fortschrittliche Handelspolitik zu ihren obersten Prioritäten. Als Bilanz ihrer bisherigen Arbeit verweist die Kommission darauf, dass 80 Prozent der im „10-Punkte-Plan“ angekündigten Vorschläge bereits vorgelegt worden seien. Angelehnt an die zehn Prioritäten der Kommission für 2014 bis 2019 enthält das Arbeitsprogramm sowohl neue Initiativen als auch Vorschläge aus der Vergangenheit, deren Annahme durch EP und Rat noch aussteht. Ziel der Kommission ist es, möglichst viele Legislativverfahren vor der Europawahl 2019 zum Abschluss zu bringen. Neu im Arbeitsprogramm angekündigt ist zudem eine Reihe von längerfristigen Initiativen, die sich auf den Zeitraum bis 2025 beziehen. Dazu gehört insbesondere der Vorschlag für den nächsten mehrjährigen Finanzrahmen für die Zeit nach 2020.

### „Paket zu sozialer Gerechtigkeit“ steht Wachstum und Beschäftigung entgegen

Im angekündigten „Paket zu sozialer Gerechtigkeit“ werden die Einrichtung einer Europäischen Arbeitsmarktbehörde sowie die Schaffung einer europäischen Sozialversicherungsnummer für die erste Jahreshälfte 2018 vorgesehen. Für eine europäische Arbeitsmarktbehörde besteht jedoch keine Notwendigkeit: Die Zusammenarbeit zwischen den nationalen Behörden kann auch ohne eine europäische Dachorganisation auf bilateraler Ebene gefördert werden. Die Durchsetzung von Regeln ist nur durch die nationale Behörden zu gewährleisten. Dies darf zusammen mit der geplanten europäischen Sozialversicherungsnummer kein Katalysator für eine Verlagerung sozialpolitischer Kompetenzen zur EU sein. Aus Arbeitgebersicht ist zudem fraglich, ob solche Initiativen zu mehr Wachstum und Beschäftigung, der Grundlage von sozialem Wohlstand, beitragen.

Weiterführende Informationen zum Arbeitsprogramm der Kommission 2018 finden Sie unter folgendem Link: [https://ec.europa.eu/info/publications/2018-commission-work-programme-key-documents\\_de](https://ec.europa.eu/info/publications/2018-commission-work-programme-key-documents_de)

Séverine Féraud | [✉ s.feraud@arbeitgeber.de](mailto:s.feraud@arbeitgeber.de)

## REVISION DER ENTSENDERICHTLINIE

### Es droht eine Rolle rückwärts für den Binnenmarkt

*Ende Oktober 2017 haben sich die europäischen Arbeits- und Sozialminister auf eine gemeinsame Ausrichtung zur Überarbeitung der Entsenderegelungen verständigt. Die BDA lehnt den Ratsbeschluss zur Verschärfung der Entsenderegelungen als nicht akzeptabel ab.*

#### Einigung unter estnischer Präsidentschaft

Die Kommission hatte am 8. März 2016 einen Vorschlag zur Revision der EU-Entsenderichtlinie 96/71/EG (Entsenderichtlinie) vorgestellt. Im Ministerrat herrschte gegenüber dem Vorschlag der EU-Kommission zunächst eine polarisierte Situation, da insbesondere die osteuropäischen Staaten den Kommissionsvorschlag inhaltlich ablehnten.

Nach langwierigen Verhandlungen einigten sich die Arbeits- und Sozialminister der EU-Mitgliedstaaten unter estnischer Ratspräsidentschaft am 23. Oktober 2017 auf eine allgemeine Ausrichtung zur Revision der Entsenderichtlinie. Hierin wurde entsprechend dem Wunsch der französischen Regierung die Höchstdauer der Entsendung auf zwölf Monate festgelegt mit

der Möglichkeit, die Dauer durch eine begründete Notifizierung („motivated notification“) auf achtzehn Monate auszudehnen. Allgemeinverbindliche Tarifverträge sollen auf entsandte Arbeitnehmer in allen Sektoren und nicht wie bisher im Bau- und Baunebengewerbe angewendet werden. Zudem soll der Gleichbehandlungsgrundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ auch für entsandte Zeitarbeiter gelten. Das Transportgewerbe bleibt von der Reform der Entsenderichtlinie ausgenommen bis eigene Regeln vorliegen und es werden insgesamt vier Jahre Umsetzungsfrist für die Richtlinie vorgesehen.

## Deutsche Arbeitgeber lehnen die Vorschläge ab

Die BDA hat seit Beginn der Beratungen ihre Ablehnung der Vorschläge zum Ausdruck gebracht. Die Vorschläge zur Revision der Entsenderichtlinie sehen hochbürokratische Regulierungen vor, die neue innereuropäische Grenzen sowie Hürden für Wachstum und Beschäftigung schaffen würden. Jetzt aber startet Brüssel einen unnötigen Angriff auf den Binnenmarkt. Unter dem Deckmantel, Sozialdumping zu bekämpfen, sollen neue europäische Richtlinien über alle Wirtschaftsbereiche gestülpt und umfassend bürokratisiert werden. Das ist eben nicht sozial, sondern soll Unternehmen vor ausländischer Konkurrenz schützen. Kurzum: Das ist das Gegenteil von einem funktionierenden Binnenmarkt, sondern Protektionismus 2.0.



## Trilogverhandlungen haben begonnen

Dieser Ratsbeschluss bildet eine Verhandlungsgrundlage für die bevorstehenden (Trilog-) Verhandlungen zwischen Rat, Europäischem Parlament und der EU-Kommission. Die Trilogverhandlungen haben am 14. November 2017 begonnen.

Die aktuelle BDA-Presseinformation zur EU-Entsenderichtlinie finden Sie unter folgendem Link: <https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/5CB52158F72B2BAE-C12581BF004CBEF9?open&ccm=200017>

Michael Stiefel | [m.stiefel@arbeitgeber.de](mailto:m.stiefel@arbeitgeber.de)

## EU-NACHWEISRICHTLINIE

### EGB sagt Sozialpartnerverhandlungen ab

*Im Rahmen der Konsultation zur Revision der EU-Nachweisrichtlinie haben sich die europäischen Sozialpartner abschließend dazu geäußert, ob sie in gemeinsame Verhandlungen treten wollen. BusinessEurope sprach sich für Sozialpartnerverhandlungen aus, wohingegen der Europäische Gewerkschaftsbund diese ablehnte. Nach der Absage der Arbeitnehmervertreter an den Sozialen Dialog ist ein Kommissionsvorschlag zur Revi-*

sion sicher. Die BDA sieht keinen Handlungsbedarf durch die EU-Kommission und deren Vorschläge problematisch.

### Arbeitgeber bereit für Verhandlungen, Gewerkschaften lehnten diese ab

Im April 2017 startete die Sozialpartnerkonsultation der EU-Kommission zur Überarbeitung der EU-Nachweisrichtlinie. Die Richtlinie verpflichtet den Arbeitgeber dazu, Arbeitnehmer schriftlich über die wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrags oder -verhältnisses in Kenntnis zu setzen. Die europäischen Sozialpartner haben seitdem in zwei Konsultationsphasen zu den von der Kommission aufgeworfenen Fragen Stellung genommen. In der zweiten Phase äußerten sich nun Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter abschließend über ihre Bereitschaft, in Sozialpartnerverhandlungen zu treten. BDA und BusinessEurope hatten sich für den Sozialen Dialog mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) ausgesprochen. Der Rat der Präsidenten von BusinessEurope hatte das Mandat zur Aufnahme der Sozialpartnerverhandlungen über eine Überarbeitung der Nachweisrichtlinie einstimmig erteilt. Der EGB meldete zurück, dass er nicht in Verhandlungen treten will. Die BDA bedauert die fehlende Bereitschaft des EGB, Verhandlungen aufzunehmen. Es ist widersprüchlich, dass der EGB in seiner Absage einerseits sein uneingeschränktes Bekenntnis zum Sozialen Dialog betont, während er diesem andererseits den Rücken kehrt.

### Kommissionsvorschlag noch dieses Jahr zu erwarten

Nachdem keine Sozialpartnerverhandlungen aufgenommen werden, ist zu erwarten, dass die Kommission ihren Vorschlag zur Revision der Nachweisrichtlinie mit den in der Konsultation angekündigten Inhalten noch vor Ende des Jahres vorlegen wird. Die im Konsultationspapier enthaltenen Vorschläge, darunter die neuen Mindeststandards für Arbeitnehmer sowie die Einführung eines einheitlichen Arbeitnehmerbegriffs, sind problematisch.

Die Konsultationsdokumente der EU-Kommission können Sie unter folgendem Link herunterladen: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17657&langId=de>  
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18309&langId=de>

Die Pressemitteilung von BusinessEurope zur zweiten Konsultationsphase können Sie unter folgendem Link herunterladen: [https://www.busseurope.eu/sites/buseur/files/media/press\\_releases/2017-10-27\\_busseurope\\_offers\\_to\\_negotiate\\_with\\_etuc\\_on\\_written\\_statement\\_directive.pdf](https://www.busseurope.eu/sites/buseur/files/media/press_releases/2017-10-27_busseurope_offers_to_negotiate_with_etuc_on_written_statement_directive.pdf)

Patricia Schikora | [✉ p.schikora@arbeitgeber.de](mailto:p.schikora@arbeitgeber.de)

## FRANZÖSISCHE ARBEITSMARKTREFORMEN

### Pragmatische Schritte für Flexibilität und zu mehr Rechtssicherheit

Frankreichs Präsident Macron hat sein Wahlversprechen gehalten und am 31. August 2017 ein umfangreiches Maßnahmenpaket zur Reform des französischen Arbeitsmarkts vorgelegt. Die BDA begrüßt die Reformanstrengungen Frankreichs.

## Der Schwerpunkt der Reform: Flexibilisierung und Stärkung von Vereinbarungen auf Betriebsebene



Die französische Arbeitsmarktreform umfasst mehrere Aspekte: So sollen unter anderem Vereinbarungen auf Betriebsebene gestärkt, „neue Felder für Tarifverhandlungen“ eröffnet und damit der Sozialpartnerschaft im Unternehmen mehr Bedeutung verliehen werden. Künftig sollen Unternehmen im Rahmen des französischen

Tarifsystems mehr individuelle Gestaltungsmöglichkeiten erhalten, indem sie auf Unternehmensebene von Branchentarifverträgen abweichende Vereinbarungen treffen können und damit der individuellen Situation des Unternehmens Rechnung getragen werden kann. Gab es in Frankreich in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten bisher verschiedene Personalvertretungsorgane, so sollen diese verschiedenen Gremien nun in ein einziges Organ („comité social et économique“) zusammengelegt werden. Ein weiterer Aspekt ist die Deckelung des Abfindungsanspruchs bei „ungerechtfertigten“ Kündigungen. Durch die gesetzliche Festlegung des Abfindungsanspruchs ist das finanzielle Risiko für die Unternehmen deutlich vorhersehbarer. Zudem wurden betriebsbedingte Kündigungen bei wirtschaftlicher Schiefelage des französischen Unternehmensteils erleichtert.

Die BDA begrüßt die vorgelegte Arbeitsmarktreform, weil sie pragmatische Schritte zur Steigerung der Flexibilität und zu mehr Rechtssicherheit beinhaltet und zur Stärkung der französischen Wirtschaft beitragen kann.

### Reformverordnungen bereits in Kraft

Die Reformverordnungen wurden am 22. September 2017 vom französischen Kabinett verabschiedet und vom französischen Präsidenten unterzeichnet. Am 23. September 2017 sind die Verordnungen in Kraft getreten. Einige Teile der Reform, z.B. die Zusammenlegung der Personalvertretungsorgane, bedürfen weiterer Umsetzungsverordnungen, allerdings sollen diese spätestens am 31. Dezember 2017 entsprechend vorgelegt und veröffentlicht werden.

Die Gesamtheit der Verordnungen muss zuletzt vom Parlament noch ratifiziert werden. Angesichts der breiten Mehrheit von Präsident Macron in der Nationalversammlung gilt dieser Beschluss allerdings als Formsache.

Eine Übersicht über die französischen Arbeitsmarktreformen kann hier heruntergeladen werden: [http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dossier\\_de\\_presse\\_-\\_conference\\_de\\_presse\\_31082017.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dossier_de_presse_-_conference_de_presse_31082017.pdf)

Michael Stiefel | [m.stiefel@arbeitgeber.de](mailto:m.stiefel@arbeitgeber.de)

### EU LEGAL MIGRATION FITNESS CHECK

## EU-Kommission konsultiert Expertengruppe zur Arbeitsmigration

*Die EU-Kommission prüft bis Anfang 2018 die europäischen Rechtsvorschriften zur legalen Zuwanderung von Nicht-EU-Bürgern in die EU auf Relevanz, Kohärenz, Effektivität, Effizienz und Mehrwert. Die BDA bringt sich in den sog. Fitness Check aktiv ein, u.a. in der Expertengruppe zur Arbeitsmigration der Kommission. Es gilt insbesondere darauf zu achten, dass der bestehende EU-Rechtsrahmen die Gestaltungsräume der Mitgliedstaaten nicht unterläuft.*

## Eignungsprüfung der EU-Rechtsvorschriften zwingend konstruktiv begleiten

Der derzeitige EU-Rechtsrahmen umfasst u. a. die Richtlinien zur „Blauen Karte EU“, zur Familienzusammenführung und zu unternehmensinternen Transfers. Um die bestehenden Rechtsvorschriften auf ihre Eignung hin zu überprüfen, holt die EU-Kommission über mehrere Wege Expertise ein. Die BDA begleitet die Initiative aktiv. Sie hat sich an der kürzlich abgeschlossenen öffentlichen Konsultation zum Legal Migration Fitness Check beteiligt, nimmt an relevanten Veranstaltungen der Kommission teil und wirkt an der Positionierung von BusinessEurope mit. Am 22. November 2017 hat hierzu auf Einladung der Kommission ein informelles Treffen der Expertengruppe zur Arbeitsmigration stattgefunden, auf dem erste Ergebnisse der öffentlichen Konsultation vorgestellt und u.a. über das sog. „Expression of Interest“-System (EOI), ein Modell zur Steuerung der Erwerbsmigration mit genereller Möglichkeit der Potenzialzuwanderung, diskutiert wurden.

## Umsetzung der Regeln zur Erwerbsmigration verbessern statt allgemeinen EU-Rahmen ausbauen

**2013** - Initial announcement of the Fitness Check in the REFIT Scoreboard (COM(2013)685)

**2015** - Confirmation of the Fitness Check in the European Agenda on Migration (COM(2015)240)

**2016** - March to June – Internal consultation in the Commission, establishment of the Inter-service Group, development  
- September – Launch consultation on the Roadmap  
- December – Start of the 15-month study to support the Fitness Check Legal Migration

**2017** - January to March – Initial research phase, literature reviews, construction of intervention logics, preparation of consultations  
- February – Start of targeted consultations to gather facts and views  
- June to September – Open public consultation to gather facts and views  
- September – Start of analysis and evaluation

**2018** - Final steps of the process – Adoption foreseen of the report on the Fitness Check

Die BDA betonte in der Veranstaltung, dass die EU-Kommission aufgrund der bestehenden Ungleichgewichte und unterschiedlichen Arbeitsmärkte in Europa realistischerweise nur einen allgemeinen Rechtsrahmen für die Arbeitsmigration setzen kann. Die Mitgliedstaaten brauchen genügend Gestaltungsspielräume und müssen daher weiterhin ihre parallel anwendbaren Aufenthaltstitel beibehalten und die Zahl der einreisenden Drittstaatsangehörigen festsetzen dürfen. Insbesondere besteht für

### Zeitplan des Fitness Check

einen generellen Systemwechsel hin zu einer reinen Potenzialzuwanderung vor dem Hintergrund der in den letzten Jahren ausgebauten und verbesserten Zuwanderungsmöglichkeiten nach Deutschland keine Notwendigkeit. Die arbeitsplatzorientierte Zuwanderung muss weiterhin den Kern der deutschen und europäischen Zuwanderungspolitik bilden. Zwingend nötig ist es

hingegen, die praktische Umsetzung der zugewanderungsrechtlichen Regelungen zu verbessern.

## EU-Kommission zieht in 2018 Bilanz

Die Prüfung der EU-Rechtsvorschriften soll im ersten Halbjahr 2018 abgeschlossen werden. Die BDA wird den Legal Migration Fitness Check weiterhin aktiv begleiten.

Die BDA Position zur Fachkräftezuwanderung nach Deutschland finden Sie unter folgendem Link: [https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/de\\_zuwanderung-und-integration](https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/de_zuwanderung-und-integration)

Patricia Schikora | [✉ p.schikora@arbeitgeber.de](mailto:p.schikora@arbeitgeber.de)

## ISO

### Sozialpolitische Normungsvorhaben zurückgewiesen

*Der Vorschlag zur Gründung eines neuen „ISO Technical Committee Social Responsibility“ wurde bei der internationalen Abstimmung abgelehnt. Auch bei der systematischen Überprüfung von ISO 26000 „Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung“ gab es bei der internationalen Abstimmung keine Mehrheit für eine Revision. Die BDA begrüßt diese Entscheidungen.*

#### Kein neues ISO-Komitee zu Social Responsibility

Das schwedische Normierungsinstitut SIS hatte den Vorschlag zur Gründung eines neuen „ISO Technical Committee Social Responsibility“ vorgelegt. Das Deutsche Institut für Normung (DIN) hatte nach Rücksprache mit den Stakeholdern entschieden, gegen den Vorschlag zu stimmen. Die BDA hatte sich hierfür eingesetzt. Die internationale Abstimmung hat nun ergeben, dass der Vorschlag zur Schaffung eines neuen Technical Committee zu Social Responsibility von den ISO-Mitgliedern abgelehnt wurde.

#### Keine Revision von ISO 26000

Hinsichtlich des Verfahrens zur systematischen Überprüfung der ISO 26000 „Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung“ hatte das DIN auf Grundlage der Rückmeldung der Stakeholder im Mai 2017 entschieden, gegen eine Überarbeitung der Norm zu stimmen. Die internationale Abstimmung hatte ergeben, dass sich 12 nationale Standardisierungsorganisationen für und 11 gegen eine Überarbeitung (bei 7 Enthaltungen) aussprachen. Viele Stakeholder haben sich jedoch gegen eine Revision von ISO 26000 ausgesprochen, wie die International Organisation of Employers (IOE), der Internationale Gewerkschaftsbund, die International Labour Organisation (ILO), der Hohe Kommissar der Vereinten Nationen für Menschenrechte, zivilgesellschaftliche Organisationen und Wirtschaftsverbände. Das zuständige ISO-Gremium (ISO Technical Management Board) hat wegen der geringen Teilnahme an der Abstimmung im Vergleich zur Erstellung der Norm im September 2017 entschieden, erneut den 162 ISO-Mitgliedern Gelegenheit zur Abstimmung zu geben. Das finale Ergebnis der internationalen Abstimmung zur systematischen Überprüfung der ISO 26000 ist nun, dass sich eine Mehrheit für eine Bestätigung und somit gegen eine Revision ausgesprochen hat.



Die BDA begrüßt das Ergebnis der internationalen Abstimmung. Eine Überarbeitung von ISO 26000 würde eine unnötige Debatte über die Zertifizierbarkeit von ISO 26000 erzeugen, die weder sinnvoll noch zielführend ist.

Paul Noll | ✉ [p.noll@arbeitgeber.de](mailto:p.noll@arbeitgeber.de)

## WIRTSCHAFT UND MENSCHENRECHTE

# “Global Deal” weiterhin mit wenig Unterstützung aus Wirtschaft und Politik

*Die Initiative „Global Deal“ hat durch den Sozialgipfel am 17. November 2017 in Göteborg weitere Aufmerksamkeit erfahren. Die International Organisation of Employers (IOE) und die BDA haben seit Gründung des Global Deal die Initiative begleitet und beraten Ihre Mitglieder hierzu.*

## Global Deal setzt neue Vorgaben für Lieferketten

Der Global Deal wurde im September 2016 gegründet. Dabei handelt es sich im Wesentlichen um eine neuere CSR-/Lieferketteninitiative. Von Unternehmen, welche dem Global Deal beitreten wollen, wird folgendes verlangt:

- Ergreifung von Maßnahmen zur Förderung des sozialen Dialogs
- Bereitschaft, auf lokaler, regionaler, nationaler oder globaler Ebene über Vereinbarungen zu verhandeln (TCAs sind davon erfasst)
- Durchführung von „Due Diligence“ in Übereinstimmung mit internationalen Standards
- Öffentliche Berichterstattung über durchgeführte Maßnahmen

## BDA sieht Global Deal kritisch

Unterstützung zum Global Deal gab es bislang von einigen Regierungen, Gewerkschaften sowie ILO, Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) und dem UN Global Compact. Fast keine Unterstützung hat er bislang von Unternehmen und Arbeitgeberverbänden erhalten. Nur sehr wenige Unternehmen sind dem Global Deal bislang beigetreten. Hintergrund hierfür ist, dass es bereits eine Vielzahl von CSR-/Lieferketteninitiativen gibt. Auch sind bei der Erarbeitung der Initiative der schwedische Arbeitgeberverband SN und die IOE nicht konsultiert worden. Beide werden auch zukünftig nicht dem „Global Deal“ beitreten.

Alles Weitere zur Initiative kann unter folgendem Link abgerufen werden: [✉ http://www.theglobaldeal.com/](http://www.theglobaldeal.com/)

Paul Noll | ✉ [p.noll@arbeitgeber.de](mailto:p.noll@arbeitgeber.de)

## B20

## Übergabe der Präsidentschaft an Argentinien

*Am 1. November 2017 wurde offiziell die B20-Präsidentschaft von Deutschland an Argentinien übergeben. B20-Präsident Jürgen Heraeus übergab feierlich am 1. November 2017 in Buenos Aires die B20-Präsidentschaft. Die deutsche B20-Präsidentschaft wurde gemeinsam von BDA, BDI und DIHK durchgeführt.*

### Deutschland reicht Staffelstab an Argentinien

Die Übergabe am 1. November 2017 erfolgte an den designierten Vorsitzenden der argentinischen B20-Präsidentschaft Daniel Funes de Rioja und die von der argentinischen Regierung mandatierten sechs Verbände ADEBA, BCBA, CACS, CAMARCO, SRA und UIA. Die Aufgabe von B20 ist es, die G20 durch Expertise und konkrete Handlungsempfehlungen zu unterstützen und den Dialog auf internationaler Ebene mit Politik und Zivilgesellschaft zu fördern. Der Input der Wirtschaft wird dabei in mehreren thematischen Task Forces abgestimmt.

### B20 blicken auf erfolgreiche Präsidentschaft zurück



Unter deutscher B20-Präsidentschaft arbeitete die von der BDA in Zusammenarbeit mit der IOE geleitete Task Force „Beschäftigung und Bildung“ die Empfehlungen der Wirtschaft zu den sozialpolitischen Themen aus. Die Taskforce erstellte unter der Leitung von BDA-Vizepräsident Dr. Gerhard F. Braun folgende drei Empfehlungen:

1. Offene, dynamische und inklusive Arbeitsmärkte fördern: Die G20-Mitglieder sollten offene, dynamische und inklusive Arbeitsmärkte fördern, indem sie strukturelle und rechtliche Hürden beseitigen, unterschiedliche Beschäftigungsformen und die Beschäftigung von Frauen voranbringen und ihre Arbeitsmigrationspolitik an die Bedürfnisse der Arbeitsmärkte anpassen.
2. Technologische Änderungen nutzen: Die G20-Mitglieder sollten das Potenzial des technologischen Wandels für bessere Aus- und Weiterbildung, Unternehmertum und Innovationsrahmenwerke nutzen.
3. Ein globales Level Playing Field schaffen und faire Wettbewerbsbedingungen fördern: Die G20-Mitglieder sollten eine bessere Umsetzung und Durchsetzung nationaler Gesetzgebung sicherstellen, um Menschenrechtsverletzungen vorzubeugen, während sie gleichzeitig ein globales Level Playing Field schaffen sollten, das auf den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen aufbaut.

Im Rahmen der deutschen B20-Präsidentschaft haben sich auch B20 und L20 („Labour 20“) auf ein gemeinsames Statement mit dem Titel „Nachhaltiges Wachstum, menschenwürdige Arbeit und sozialer Zusammenhalt in der digitalen Wirtschaft“ verständigt. Darin erkennen B20 und L20 an, dass „Globalisierung und Digitalisierung, verbunden mit umfassendem technologischen Wandel und Innovation, eine Vielzahl von Chancen eröffnet haben.“

Alle Informationen und Dokumente zur deutschen B20-Präsidentschaft können unter folgendem Link abgerufen werden: [🔗 https://www.b20germany.org](https://www.b20germany.org)

Paul Noll | [✉ p.noll@arbeitgeber.de](mailto:p.noll@arbeitgeber.de)

## WIRTSCHAFT UND MENSCHENRECHTE

### UN Treaty Prozess schreitet voran

*Im Oktober 2017 fand die dritte Sitzung der intergouvernementalen Arbeitsgruppe zur Erstellung eines neuen völkerrechtlichen Vertrages Wirtschaft und Menschenrechte in Genf statt. Über die International Organisation of Employers (IOE) und BIAC hat sich die BDA in diesen Prozess eingebracht.*

#### Ecuador-Initiative zu transnationalen Unternehmen und Menschenrechte

Im Juni 2014 hatte der UN-Menschenrechtsrat die Ecuador-Initiative zu einem neuen völkerrechtlichen Vertrag zum Thema „Transnationale Unternehmen und Menschenrechte“ angenommen. Die Resolution sah im Wesentlichen vor, dass eine intergouvernementale Arbeitsgruppe mit dem Mandat gegründet wird, einen international rechtlich bindenden Vertrag zum Thema „Transnationale Unternehmen und Menschenrechte“ zu verhandeln.

Im Oktober 2017 fand die dritte Sitzung der intergouvernementalen Arbeitsgruppe in Genf statt. Die Verhandlungsführung aus Ecuador hatte Anfang Oktober ein Papier mit umfassenden Vorschlägen vorgelegt. Danach sollten Unternehmen Völkerrechtssubjekte werden und die Verantwortung der Unternehmen für globale Lieferketten umfassend erweitert werden. Auch die Klagemöglichkeiten gegen Unternehmen sollten erheblich ausgeweitet werden und ein neuer Internationaler Gerichtshof für transnationale Unternehmen geschaffen werden.

#### Vorschläge aus Ecuador gefährden bereits erreichten Konsens

Die IOE hat zusammen mit BIAC, ICC und FTA und mit Unterstützung der BDA ein Positionspapier für die Wirtschaft erstellt. Darin wird betont, dass die Themen Menschenrechte und UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte von großer Bedeutung für die Unternehmen sind. Die aktuellen Vorschläge des ecuadorianischen Vorsitzes zu möglichen Elementen eines völkerrechtlichen Vertrages werden jedoch kritisch bewertet, da diese den durch die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte erreichten Konsens gefährden und somit einen Rückschritt darstellen.

Das Positionspapier der IOE und BIAC und weitere Informationen können unter folgendem Link abgerufen werden: [🔗 http://www.ioe-emp.org/policy-areas/csr/csr-news-details/article/read-the-business-response-to-elements-of-a-possible-un-treaty-on-business-and-human-rights/](http://www.ioe-emp.org/policy-areas/csr/csr-news-details/article/read-the-business-response-to-elements-of-a-possible-un-treaty-on-business-and-human-rights/)

Paul Noll | [✉ p.noll@arbeitgeber.de](mailto:p.noll@arbeitgeber.de)

## GLOBAL COMPACT FOR MIGRATION

**BDA begleitet Konsultation der Vereinten Nationen**

*Die Vereinten Nationen wollen bis Ende 2018 einen globalen Pakt für sichere, geordnete und reguläre Migration verabschieden. Im April 2017 wurde eine Konsultation gestartet, um die Positionen der Wirtschaft und Zivilgesellschaft bei der Ausarbeitung des Pakts zu berücksichtigen. Die BDA begleitet den Ausarbeitungsprozess und betont insbesondere, dass die Souveränität der Mitgliedstaaten, hinsichtlich der Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen entscheiden zu können, respektiert werden muss.*

**Vereinte Nationen diskutieren über globale Migrationspolitik**

Die Generalversammlung der Vereinten Nationen entschied im September 2016 einen „Global Compact for safe, orderly and regular Migration“ (GCM) zu entwickeln. Das Dokument soll in 2018 von den Mitgliedstaaten verabschiedet werden und ein starkes Signal der internationalen Gemeinschaft für eine verbesserte weltweite Migrationspolitik bilden. Mit dem formalen Prozess zur Ausarbeitung des GCM im April 2017 startete gleichzeitig ein Konsultationsprozess, um neben den Positionen der Mitgliedstaaten auch die Standpunkte der Wirtschaft und Zivilgesellschaft zur Migrationspolitik einzuholen. Zu den Themen der Konsultationsveranstaltungen gehören u.a. die Bekämpfung der Triebkräfte der Migration, die Schleusung von Migranten sowie die irreguläre Migration und reguläre Wege, mit den Inhalten menschenwürdige Arbeit und Arbeitskräftemobilität.

**Souveränität der Mitgliedstaaten durch nicht-bindenden Charakter des Pakts respektieren**

Die BDA beteiligt sich über die Internationale Arbeitgeberorganisation (IOE) am Konsultationsprozess und wird gleichzeitig als akkreditierter sog. „None-State-Stakeholder“ geführt. Hervorgehoben hat sie insbesondere die Notwendigkeit eines nicht-bindenden Charakters des GCM, die Bedeutung einer verbesserten praktischen Umsetzung der zuwanderungsrechtlichen Regelungen sowie die Förderung einer an den Arbeitsmarktbedarfen orientierten Zuwanderungspolitik.

**Verhandlungen sollen noch in 2018 zu globalem Pakt führen**

Die zwischenstaatlichen Verhandlungen zum GCM sollen von Februar bis Juli 2018 dauern. Ob und inwieweit die Wirtschaft zu dem Erstentwurf des globalen Pakts konsultiert werden wird, ist derzeit noch nicht bekannt.

Weiterführende Informationen zum Global Compact for Migration finden Sie unter folgendem Link: <http://refugeesmigrants.un.org>

Patricia Schikora | [p.schikora@arbeitgeber.de](mailto:p.schikora@arbeitgeber.de)



**BDA** | Bundesvereinigung der  
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von BUSINESSEUROPE

**Hausadresse:**  
Breite Straße 29 | 10178 Berlin

**Briefadresse:**  
11054 Berlin

**T** +49 30 2033-1904  
**F** +49 30 2033-1905

europa@arbeitgeber.de  
www.arbeitgeber.de

**Verantwortlich:**  
Renate Hornung-Draus

**Redaktion:**  
Martin Kumstel

**Fotografie:**  
(S.1) <https://twitter.com/junckereu?lang=de>  
(S.1) Arno\_ Mikkor-EU2017EE | flickr.co  
(S.4) picture alliance / Klaus Ohlensc  
(S.6) Reuters  
(S.7) [https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/fitness-check\\_en](https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/fitness-check_en)  
(S.10) B20 Handover Report

Offizielle Stellungnahmen der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände sind als solche gekennzeichnet