



BREXIT

Wahrscheinlichkeit des Austritts am 31. Januar 2020 gestiegen

Bei den Wahlen im Vereinigten Königreich am 12. Dezember 2019 hat die Konservative Partei von Premierminister Boris Johnson eine absolute Mehrheit im Unterhaus erzielt. Somit sind die Chancen gestiegen, dass der Austrittsvertrag auf britischer Seite ratifiziert wird und es am 31. Januar 2020 zu einem geregelten Brexit kommt. Anschließend sollten möglichst schnell Verhandlungen über die zukünftigen Beziehungen zwischen EU und Vereinigtem Königreich aufgenommen werden, damit vor Ende der Übergangsphase ein Abkommen fertiggestellt werden kann.

Fortsetzung auf S. 2

INHALTSVERZEICHNIS

BREXIT	1
AMTSANTRITT DER NEUEN EU-KOMMISSION	3
EUROPÄISCHER MINDESTLOHN	4
KOORDINIERUNG DER SOZIALEN SICHERHEIT	5
UMSETZUNG DER REVIDIERTEN ENTSENDERICHTLINIE	6
RATSEMPFEHLUNG ZUM ZUGANG ZUM SOZIALSCHUTZ	7
VERANSTALTUNGSHINWEIS, 29. JANUAR 2020, BERLIN	8
VERANSTALTUNGSHINWEIS, 22. APRIL 2020, BONN	9



BREXIT

Fortsetzung von S. 1

Boris Johnson erhält klare Mehrheit



Quelle: Politico / Ben Stansall/AFP via Getty Images

Nach den Parlamentswahlen verfügt die Konservative Partei nun über 365 Sitze im Unterhaus – 39 mehr als für eine absolute Mehrheit erforderlich wären. Die größte Oppositionspartei Labour musste starke Verluste hinnehmen und kommt nur noch auf 203 Mandate. Johnson war mit dem Versprechen angetreten, den Austritt aus der EU schnellstmöglich zu vollziehen, und verfügt damit über die nötige Mehrheit, die ihm zuletzt fehlte, um die Ratifizierung des Austrittsvertrags durch das britische Parlament sicherzustellen. Beide Seiten sollten diesen

Prozess nun zügig zum Abschluss bringen, um die Gefahr eines unregelmäßigen Austritts zu bannen und endlich Planungssicherheit für Bürger und Unternehmen zu schaffen.

Ratifizierung des Austrittsvertrags steht bislang noch aus

Im Oktober 2019 hatte Johnson eine Einigung mit der EU auf ein leicht modifiziertes Abkommen erzielt. Unter anderem wurde die umstrittene Notfalllösung für die irische Insel, der so genannte Backstop, aus dem Austrittsabkommen gestrichen und durch eine alternative Regelung ersetzt. Demnach soll Nordirland zukünftig Teil des britischen Zollgebietes sein, bei der Einfuhr von Gütern, bei denen die Gefahr besteht, dass sie in den Binnenmarkt der EU weitertransportiert werden, sollen die britischen Behörden jedoch den EU-Zollkodex anwenden. Das britische Unterhaus hatte zwar grundsätzlich seine Zustimmung zum veränderten Abkommen signalisiert, war jedoch nicht gewillt gewesen, dieses noch vor Ende Oktober im Schnelldurchlauf zu ratifizieren. Johnson war deswegen gezwungen, bei der EU um eine erneute Verschiebung des Brexits auf den 31. Januar 2020 zu bitten.

Schnellstmöglich Verhandlungen über zukünftige Beziehungen aufnehmen

Der Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU ist jedoch nur der erste Schritt. Kann der Austrittsvertrag wie vorgesehen in Kraft treten, kommt es im Anschluss zu einer Übergangsphase bis mindestens Ende 2020, während der das EU-Recht im Allgemeinen auf das Vereinigte Königreich anwendbar bleibt. Da Johnson angekündigt hat, diese Frist nicht verlängern zu wollen, bleibt nur wenig Zeit, um ein neues Abkommen zu verhandeln, das die Beziehungen zwischen EU und Vereinigtem Königreich im Anschluss daran regelt. Andernfalls droht erneut ein „cliff-edge“-Szenario. Die deutschen Arbeitgeber setzen sich für ein tiefgehendes und umfassendes Partnerschafts-, Investitions- und Handelsabkommen ein, welches insbesondere reziproke Lösungen im Bereich der Arbeitskräftemobilität und umfassende Regelungen zur Koordinierung der sozialen Sicherheit vorsieht. Unternehmen sollten sich angesichts des engen Zeitplans aber weiterhin auf alle möglichen Szenarien einstellen.

Den modifizierten Austrittsvertrag finden Sie hier:

[!\[\]\(f60b7a900783ac3fd531bfd9c111be6d_img.jpg\) https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:12019W/TXT\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:12019W/TXT(02))

Der Brexit-Leidfaden von BDA, BDI und vbw ist hier abrufbar:

[!\[\]\(235bfe13ebf007ce2eea9e689707fac7_img.jpg\) https://bit.ly/34EVgFl](https://bit.ly/34EVgFl)

Hanna Schöls | [!\[\]\(eabd9f9ababee93effadc3b380fe65fd_img.jpg\) h.schoels@arbeitgeber.de](mailto:h.schoels@arbeitgeber.de)

AMTSANTRITT DER NEUEN EU-KOMMISSION

Präsidentin von der Leyen startet durch

Das Europäische Parlament hat Ende November die designierte Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen sowie die 26 weiteren Mitglieder ihrer Kommission mit großer Mehrheit bestätigt. Somit konnte die neue Kommission zum 1. Dezember 2019 ihre Arbeit aufnehmen. Bereits für ihre ersten 100 Tage im Amt hat Präsidentin von der Leyen zahlreiche Vorhaben angekündigt.

Verzögerter Amtsantritt nach Komplikationen bei Anhörungen im Parlament

Der Amtsantritt fand einen Monat später statt als geplant. Es war zu Verzögerungen ge-

kommen, nachdem drei Kommissaranwärter im Rahmen der Anhörungen durch das Europäische Parlament abgelehnt wurden: Rumänien, Ungarn und Frankreich mussten somit neue Kandidatinnen und Kandidaten vorschlagen, die dann im zweiten Anlauf bestätigt wurden.



Quelle: Europäisches Parlament

Letztendlich wurde die Kommission dank der Zustimmung der drei größten Fraktionen des Parlaments mit großer Mehrheit von 461 Stimmen gewählt. Obwohl bei der Europawahl im Mai 2019 die traditionell starken Parteien an Stimmen verloren hatten, erhielt die neue Kommission damit sogar mehr Stimmen als die Juncker-Kommission im Jahr 2014 oder Präsidentin Ursula von der Leyen bei ihrer Wahl im Juli dieses Jahres.

Kollegium besteht aus 27 Kommissaren

Wegen der Brexit-Verschiebung auf den 31. Januar 2020, über den Amtsantritt der Kommission hinaus, wurde auch das Vereinigte Königreich gebeten, einen Kommissarkandidaten vorzuschlagen. Dieser Bitte wurde jedoch nicht nachgekommen, weswegen die Kommission ein Vertragsverletzungsverfahren gegen das Vereinigte Königreich eingeleitet hat. Zum ersten Mal nimmt damit eine neue Kommission die Arbeit auf, ohne dass jeder Mitgliedstaat der EU einen Kommissar stellt.

Die zentralen Kommissionsmitglieder aus Arbeitgebersicht sind der exekutive Vizepräsident für „eine Wirtschaft im Dienste der Menschen“, Valdis Dombrovskis (EVP, Lettland), der Kommissar für Beschäftigung und soziale Rechte, Nicolas Schmit (S&D, Luxemburg), die Kommissarin für Gleichstellung, Helena Dalli (S&D, Malta), die Kommissarin für Innovation, Forschung, Kultur, Bildung und Jugend, Mariya Gabriel (EVP, Bulgarien), und der Wirtschaftskommissar Paolo Gentiloni (S&D, Italien).

Kritische Vorhaben im sozialpolitischen Bereich auf der Agenda

Die Mehrheit im Parlament hat sich die neue Kommission auch durch zahlreiche Versprechungen an die verschiedenen Fraktionen sichern können. Bereits für die ersten 100 Tage gibt es Überlegungen, eine Vielzahl an Vorschlägen zu präsentieren. Im sozialpolitischen Bereich gehören dazu ein Rechtsinstrument für faire Mindestlöhne sowie Maßnahmen für Lohntransparenz. Diese Vorhaben wird die BDA kritisch begleiten. Ein wichtiges Thema, mit dem die neue Kommission sich unmittelbar befassen wird, ist der langfristige Haushalt der

EU für die Jahre 2021 bis 2027. Der Europäische Rat hat auf dem Dezember-Gipfel erste Diskussion dazu geführt.

Weitere Informationen zur Zusammensetzung der neuen Europäischen Kommission finden Sie hier: <https://bit.ly/34DEUwQ>

Hanna Schöls | h.schoels@arbeitgeber.de

EUROPÄISCHER MINDESTLOHN

Eingriffe in Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten vermeiden

Die Europäische Kommission plant, eine Initiative im Bereich europäische Mindestlöhne zu entwickeln. Die Debatten zu einer europäischen Regelung zu Lohnuntergrenzen sind aber nicht neu. Dabei müssen die Vielfalt der Arbeitsbeziehungen und der Systeme der Lohnfestsetzung berücksichtigt und der Einstieg von Menschen mit Vermittlungshindernissen in den Arbeitsmarkt ermöglicht und nicht behindert werden.

Diversität der nationalen Systeme der industriellen Beziehungen beachten

Die Vielfalt der Arbeitsbeziehungen und der Systeme der Lohnfestsetzung in den einzelnen Mitgliedstaaten muss bewahrt werden. Diese stehen im Einklang mit nationalen Traditionen und den unterschiedlichen Systemen der industriellen Beziehungen. Die Systeme innerhalb der EU sind historisch gewachsen und höchst verschieden. So ist in 22 Mitgliedstaaten eine allgemeine, gesetzlich festgelegte Lohnuntergrenze in Kraft, während die restlichen Länder über sektorale – meist tarifvertraglich festgelegte – Regelungen verfügen. Die Einführung einer europäischen Regelung zu Lohnuntergrenzen würde in diese Strukturen erheblich eingreifen und hätte Auswirkungen auf das gesamte Lohn- und Tarifsysteem. Eine europäische Regelung zu Lohnuntergrenzen würde auch dem Subsidiaritätsgrundsatz widersprechen.

Zugang zum Arbeitsmarkt nicht erschweren

Eine weitere Etablierung von Mindestlöhnen – insbesondere, wenn sie europaweit produktivitätsunabhängig festgelegt werden – erschwert den Zugang zum Arbeitsmarkt für Langzeitarbeitslose, Geringqualifizierte, Menschen mit Vermittlungshindernissen und solche, die in den Arbeitsmarkt einsteigen wollen. Die Einführung eines einheitlichen Mindestlohnlevels würde somit keine Verbesserungen der wirtschaftlichen Bedingungen und der damit verbundenen Leistungsfähigkeit der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik in den Mitgliedstaaten bewirken. Vielmehr würde ein solcher Mechanismus in die Wettbewerbsverhältnisse der EU-Staaten eingreifen und die notwendige Anpassungsfähigkeit der nationalen Lohnregime lähmen. Lohnkonvergenz sollte nicht durch einen europäischen Mindestlohn erzwungen werden, sondern vielmehr im Einklang mit nationaler Produktivität stehen.

Zuständigkeiten respektieren und Tarifautonomie wahren

Zudem schließen die europäischen Verträge gem. Art. 153 Abs. 5 AEUV die Zuständigkeit der EU für „das Arbeitsentgelt“ ausdrücklich aus. Der EuGH hat entschieden (Rs C-268/06, Urt. v. 15. April 2008), dass die „Festlegung der Höhe der verschiedenen Bestandteile des Arbeitsentgelts eines Arbeitnehmers der Zuständigkeit des Gemeinschaftsgesetzgebers entzogen und unbestreitbar Sache der zuständigen Stellen in den einzelnen Mitgliedstaaten ist.“ Daraus

wird abgeleitet, dass eine europarechtliche Verpflichtung für die Mitgliedstaaten, einen Mindestlohn in Höhe von 60% des jeweiligen Medianentgelts einzuführen, die konkrete Lohnhöhe für einen Teil der Arbeitnehmer in den EU-Mitgliedstaaten vorschreiben und damit unmittelbar deren Lohnhöhe betreffen würde und deshalb wegen Art. 153 Abs. 5 AEUV nicht von der sozialpolitischen Kompetenz der EU gedeckt ist.

Ein wichtiges Element in diesem Zusammenhang ist die Wahrung der Tarifautonomie. Die EU sollte Zurückhaltung in jenen Dingen üben, die besser auf nationaler Ebene gelöst werden können. Dies gilt für viele Regelungsbereiche, insbesondere aber für die europäische Sozialpolitik, die die unterschiedlichen, Traditionen der Mitgliedstaaten in der Arbeitsmarktpolitik, Sozialversicherung, aber auch bezüglich der Rolle der Sozialpartner respektieren muss. Die Autonomie der nationalen Sozialpartner ist nicht nur in den nationalen Verfassungen, sondern auch in Art. 28 GR-Charta, als Grundrecht explizit aufgeführt. Demnach haben „Arbeitnehmer und Arbeitgeber oder ihre jeweiligen Organisationen ... nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten das Recht, Tarifverträge auf den geeigneten Ebenen auszuhandeln und zu schließen.“

Erste Ausführungen zu der Initiative zu europäischen Mindestlöhnen finden Sie auf S. 11 der Politischen Leitlinien für die künftige Kommission von Präsidentin von der Leyen. Diese können Sie hier abrufen: <https://bit.ly/2Z8HOZ4>

Paul Noll | europa@arbeitgeber.de

KOORDINIERUNG DER SOZIALEN SICHERHEIT

Noch keine Einigung in Sicht - Trilogverhandlungen dauern an

Nach dem Scheitern der vorläufigen Trilogieinigung zur Revision der Verordnung Nr. 883/2004 im Frühjahr 2019 sind die Trilogverhandlungen in der neuen Legislaturperiode wieder aufgenommen worden. Unter finnischer Ratspräsidentschaft konnte keine Einigung gefunden werden. Die Trilogverhandlungen werden während der kroatischen Ratspräsidentschaft weiterverfolgt. Für Dienstreisen und kurzzeitige Entsendungen sollte keine A1-Bescheinigung mehr notwendig sein, wobei bestimmte Sektoren nicht unter diese Ausnahme fallen sollen.

Fortsetzung der Verhandlungen in neuer Legislaturperiode

Den Vorschlag zur Revision der Verordnung Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit und der Durchführungsverordnung Nr. 987/2009 hatte die EU-Kommission bereits im Dezember 2016 vorgelegt. Die im März 2019 von Kommission, Rat und Europäischem Parlament erzielte vorläufige Trilogieinigung wurde im Rat aber nicht bestätigt, sodass das Vorhaben auf die nächste Legislaturperiode verschoben werden musste. Nach den Europawahlen wurden die Verhandlungen im Oktober 2019 wieder aufgenommen. Eine Überarbeitung und Modernisierung der Regelungen zur Koordinierung der sozialen Sicherheit ist angezeigt und notwendig. Dabei gilt es, die Arbeitnehmerfreizügigkeit als wesentlichen Bestandteil des europäischen Binnenmarkts zu schützen und ihre Akzeptanz in der EU sicherzustellen.

Grenzüberschreitenden Personaleinsatz flexibel ermöglichen

Für grenzüberschreitend tätige Unternehmen ist eine flexible und unbürokratische Abwicklung von Personaleinsätzen im EU-Ausland von großer Bedeutung. Im gescheiterten Kom-

promiss vom Frühjahr war die vollständige Ausnahme von Dienstreisen vom Erfordernis der Beantragung und Mitführung einer A1-Bescheinigung vorgesehen. Diese Regelung sollte in den weiteren Verhandlungen unbedingt beibehalten werden. Zudem müssen Entsendungen, die dem Zweck einer Dienstleistungserbringung dienen und eine bestimmte Dauer nicht überschreiten, ebenfalls von dieser Pflicht befreit werden, allerdings nicht in bestimmten Branchen, wie z.B. dem Bausektor. Dies würde Unternehmen vor vielen völlig unnötigen bürokratischen Pflichten bewahren und mehr Rechtssicherheit gewährleisten. Die Beantragung von A1-Bescheinigungen für jeden noch so kurzen grenzüberschreitenden Personaleinsatz beeinträchtigt die Arbeitnehmerfreizügigkeit und die Dienstleistungsfreiheit und ist mit den Grundpfeilern des gemeinsamen europäischen Binnenmarktes daher nicht vereinbar.

Fehlanreize bei Arbeitslosengeldleistungen für Grenzgängern vermeiden

Ein weiterer nach wie vor strittiger Punkt ist die Zuständigkeit für die Zahlung von Arbeitslosengeldleistungen bei Grenzgängern. Hier darf das Wohnortstaatsprinzip nicht aufgegeben werden. Ein Wahlrecht zwischen der Zuständigkeit des letzten Beschäftigungsstaates und des Wohnortstaates wäre äußerst problematisch, da es eine Abweichung vom Prinzip „Leistung und Vermittlung aus einer Hand“ bedeuten würde. Dies würde unnötige weitere Komplexität im Verfahren und einen erheblichen administrativen Kommunikationsaufwand der Arbeitsverwaltungen herbeiführen. Zudem böte eine solche Regelung ein erhebliches Missbrauchspotenzial und würde Fehlanreize schaffen, den Mitgliedstaat für den Bezug von Arbeitslosengeldleistungen zu wählen, der die höchsten Leistungen bietet, und dabei die Vermittlungschancen außer Acht zu lassen.

Der Vorschlag der EU-Kommission finden Sie unter folgendem Link:

<https://bit.ly/39u21xj>

Die vorläufige Trilogieeinigung finden Sie unter folgendem Link:

<https://bit.ly/2Z8Gox0>

Dr. Carmen Bârsan | [✉ c.barsan@arbeitgeber.de](mailto:c.barsan@arbeitgeber.de)

UMSETZUNG DER REVIDIERTEN ENTSENDERICHTLINIE

Zusätzliche bürokratische Belastungen vermeiden

Am 15.11.2019 hat das BMAS den Referentenentwurf zur Umsetzung der Entsenderichtlinie in das nationale Recht veröffentlicht. Bis zum 30.07.2020 muss die Entsenderichtlinie in das nationale Recht umgesetzt sein.

Grundfreiheiten des EU-Binnenmarkts nicht untergraben

Der Europäische Binnenmarkt ist eine der größten Errungenschaften der EU und der Heimatmarkt der deutschen Wirtschaft. Die Dienstleistungsfreiheit ist und bleibt ein wesentlicher Bestandteil dieses europäischen Binnenmarktes. Dasselbe gilt für die Arbeitnehmerfreizügigkeit. Gemeinsam mit den übrigen Grundfreiheiten sind sie eine unverzichtbare Bedingung für wirtschaftlichen Erfolg und Sicherung des Wohlstandes in der EU.

Der Gesetzgeber muss bei der Umsetzung der Entsenderichtlinie zwingend darauf achten, dass Unternehmen die Mitarbeiter nach Deutschland entsenden oder mit solchen entsandten Arbeitnehmern in Deutschland zusammenarbeiten, nicht mit zusätzlicher Bürokratie belastet

werden. Durch die revidierten Entsenderichtlinie wird der Einsatz von Mitarbeitern im Ausland teurer und rechtsunsicherer, da teilweise erhebliche Sanktionen bei Verstößen drohen. Der deutsche Gesetzgeber ist somit gut beraten, wenn er Entsendungen nach Deutschland nicht weiter erschwert. Es muss eine konsequente 1:1 Umsetzung ohne goldplating in das deutsche Recht sichergestellt werden, um den Schaden für die Dienstleistungsfreiheit zu begrenzen.

Hürden für Entsendungen dringend abbauen

Es ist eine grundsätzliche Bedrohung des freien Dienstleistungs- und Personenverkehrs, wenn Mitgliedsstaaten ihre Arbeitsmärkte abschotten. Deutlich zeigt sich dies u.a. durch die Handhabung von A1-Bescheinigungen in einigen Mitgliedsstaaten: Die Vorlage der A1-Bescheinigung wird als Indiz für eine rechtmäßige Entsendung unter Androhung von hohen Geldbußen zwingend vorgeschrieben. Zudem erschweren bürokratische Anmeldeverfahren eine reibungslose Durchführung von Entsendungen in der EU. Statt sich auf ihr Kerngeschäft zu konzentrieren, müssen Unternehmen daher inzwischen unter steigendem Personaleinsatz einen immer größer werdenden finanziellen Aufwand betreiben, um bürokratische Anforderungen zu erfüllen. Dazu gehört z.B. unterschiedliche Anmeldeverfahren sowie die Bereitstellung eines Vertreters, der die Sprache des Entsendelandes beherrscht.

Nachbesserungsbedarf beim Referentenentwurf des Umsetzungsgesetzes

Besonders kritisch sehen wir den neuen § 25 des Referentenentwurfs zur Umsetzung des Entsenderichtlinie, nach dem die maximale Geltung des ausländischen Arbeitsrechts (18 Monate) auch für bereits aufgenommenen Auslandseinsätze Anwendung findet. Hierbei handelt es sich um eine rückwirkende Anwendung der neuen Bestimmung. Der Gesetzgeber muss diese Norm so anpassen, dass diese erst auf Entsendungen ab dem 30.07.2020 angewendet wird.

Der Referentenentwurf muss ebenfalls klarstellen, dass die Auslandseinsätze ohne Dienstleistungserbringung nicht in seinen Anwendungsbereich fallen. Zudem greift die Beschränkung der Ausnahme vom Anwendungsbereich des Umsetzungsgesetzes für Erstmontagetagearbeiten auf 8 Tage innerhalb eines Jahres zu kurz. Diese Beschränkung wird von der Richtlinie nicht gefordert und soll daher aus dem Referentenentwurf gestrichen werden.

Den Referentenentwurf zur Umsetzung der revidierten Entsenderichtlinie finden Sie unter dem folgenden Link: <https://bit.ly/2Sce1NW>

Die Stellungnahme der BDA ist hier abrufbar: <https://bit.ly/2ZjooBb>

Benjamin Stumpp | [✉ b.stumpp@arbeitgeber.de](mailto:b.stumpp@arbeitgeber.de)

RATSEMPFEHLUNG ZUM ZUGANG ZUM SOZIALSCHUTZ

Verkündung im Amtsblatt der EU

Die von der Ratsempfehlung vorgesehenen Überwachungs- und Berichtsverfahren widersprechen dem nicht rechtsverbindlichen Charakter der Empfehlung. Das Subsidiaritätsprinzip darf nicht unter dem Deckmantel von Ergänzungs- und Unterstützungsmaßnahmen ausgehöhlt werde.

Verkündung und Inkrafttreten der Ratsempfehlung

Die vom Ministerrat der EU am 8. November förmlich verabschiedete Ratsempfehlung zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige ist im Amtsblatt der EU Nr. C 387 vom 15. November 2019 veröffentlicht worden und am 5. Dezember 2019 in Kraft getreten.

Die formelle Zustimmung Deutschlands zur Ratsempfehlung bedurfte eines vom Bundestag mit Zustimmung des Bundesrates verabschiedeten Gesetzes. Das Gesetz zum Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige ist am 6. Juni 2019 in Kraft getreten und hat die Grundlage dafür geschaffen, dass der deutsche Vertreter im Rat am 8. November 2019 dem Empfehlungsvorschlag zustimmen konnte.

Überprüfung der Umsetzung innerhalb von drei Jahren

Die Ratsempfehlung empfiehlt den Mitgliedstaaten, allen Arbeitnehmern sowie Selbstständigen formell den Zugang zu Sozialschutzsystemen zu ermöglichen. Beitrags- und Anspruchsregelungen sollen es allen Arbeitnehmern und Selbstständigen ungeachtet ihres Beschäftigungsverhältnisses ermöglichen, Sozialleistungen nicht nur über die gesamte Berufslaufbahn zu beziehen, sondern auch aufzubauen und zu übertragen. Auch wenn Empfehlungen grundsätzlich nicht rechtsverbindlich sind, hat diese Ratsempfehlung einen strikten Überwachungsrahmen für die Umsetzung vorgesehen. Die EU-Kommission soll die Fortschritte bei der Umsetzung überprüfen und dem Rat binnen drei Jahren nach der Veröffentlichung der Empfehlung Bericht erstatten. Auf der Grundlage des Berichts hält sich die EU-Kommission offen, weitere Vorschläge vorzulegen. Es besteht daher die Gefahr, dass zukünftige Initiativen der EU-Kommission in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten für ihre Beschäftigungs- und Sozialpolitik eingreifen.

Die Ratsempfehlung zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige finden Sie unter dem folgenden Link: <https://bit.ly/2EClPt>

Das Gesetz zum Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige finden Sie unter dem folgenden Link: <https://bit.ly/36TkNfy>

Dr. Carmen Bârsan | c.barsan@arbeitgeber.de

VERANSTALTUNGSHINWEIS, 29. JANUAR 2020, BERLIN

Gesellschaft für Europäische Sozialpolitik lädt zu Diskussion über Arbeitszeit und Arbeitsmobilität 4.0 ein

Zusammen mit der Universität Bonn (Institut für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit) und der Humboldt-Universität zu Berlin (Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Anwaltsrecht, Familienrecht und Rechtssoziologie) veranstaltet die Gesellschaft für Europäische Sozialpolitik (GES) am 29. Januar 2020 von 16:00 bis 18:30 Uhr einen Diskussionsnachmittag zum Thema Arbeitszeit



Die GES ist ein Forum zur Erörterung aktueller Fragen der europäischen Sozialpolitik. Zu diesem Zweck veranstaltet sie u.a. Symposien und Podiumsdiskussionen. Im Vorstand der GES ist auch die BDA vertreten.

Die Veranstaltung wird im Festsaal Luisenstraße der Humboldt-Universität (Luisenstraße 56, 10117 Berlin) unter Einbeziehung der Wissenschaft, Politik und Sozialpartner stattfinden. Ausgangspunkt der Diskussionen bildet hierbei die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs zu den Aufzeichnungspflichten im Hinblick auf die Arbeitszeit des Arbeitnehmers. Auch Roland Wolf, Abteilungsleiter Arbeits- und Tarifrecht bei der BDA, wird teilnehmen und unter anderem mit Beate Müller-Gemmecke (MdB) und Wilfried Oellers (MdB) über die Frage „Arbeitszeit und Arbeitsmobilität 4.0: Was brauchen wir, was wollen wir?“ diskutieren.

Nähere Informationen zur Gesellschaft für Europäische Sozialpolitik erhalten Sie hier:

<http://ges-bonn.org/ueber-ges>

Das vollständige Veranstaltungsprogramm finden Sie hier:

<https://bit.ly/2Q7hGd4>

Die Anmeldung für die Veranstaltung erfolgt per E-Mail an: arbeitszeitsymposium@jura.uni-bonn.de

Patricia Schikora | p.schikora@arbeitgeber.de

VERANSTALTUNGSHINWEIS, 22. APRIL 2020, BONN

International Business & Human Rights Conference von IOE, BDA und Deutscher Post

Die International Organisation of Employers (IOE), die BDA und Deutsche Post DHL Group führen am 22. April 2020 in Bonn eine internationale Konferenz mit dem Titel „International Business & Human Rights Conference: supply chains, human rights due diligence and the way forward“ durch.

Im Rahmen der Veranstaltung werden mit hochrangigen Referenten u.a. folgende aktuelle politische Themen behandelt:

- menschenrechtliche Sorgfaltsprüfungen,
- globale Lieferketten und
- unternehmensinterne Beschwerdemechanismen

Zeit: 22. April 2020, 10.00 bis 17.00Uhr

Ort: Post-Tower, Charles-de-Gaulle-Straße 20, 53113 Bonn



Teilnahme an der Konferenz ist kostenfrei. Reisekosten sind von den Teilnehmenden zu erbringen. Die Konferenzsprache ist Englisch. Eine Einladung mit Registrierungsmöglichkeit wird die BDA in nächste Zeit versenden

Informationen zur Veranstaltung finden Sie auch auf der Webseite der IOE:

<https://bit.ly/2PGEgKt>

Paul Noll | europa@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:

Hanna Schöls

Fotografie:

(S.2) <https://politi.co/2s7Zliz> (Johnson)

(S.3) <https://bit.ly/2SctMo4> (von der Leyen)

(S.8) <http://ges-bonn.org/wp-content/uploads/2017/08/bild-marke.gif> (GES-Logo)

(S.9) <https://bit.ly/34JV6wm> (Logos)

Offizielle Stellungnahmen der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände sind als solche gekennzeichnet.