

Nr. 6 • 28. Oktober 2008

## Treffen der Staats- und Regierungschefs

### Dreigliedriger Sozialgipfel

### Treffen von **BUSINESSEUROPE-Delegation** mit EU-Ratspräsident Sarkozy

### Neufassung der EBR-Richtlinie

### Neue Antidiskriminierungsrichtlinie

### Initiativen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

### Europäische Zuwanderung

### Aufnahme von Verhandlungen zur Integration benachteiligter Gruppen in den Arbeitsmarkt

### Aufnahme von Verhandlungen zur Überarbeitung der Elternurlaubsrichtlinie

### Richtlinienvorschlag Solvency II

### Verabschiedung der Zeitarbeitsrichtlinie

### ISO-Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung

#### Impressum

BDA Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von **BUSINESSEUROPE**

Breite Straße 29, 10178 Berlin  
Verantwortlich: Renate Hornung-Draus  
Redaktion: Angela Schneider-Bodien  
Gestaltung: Marion Hirte  
Telefon: 030 / 20 33-1900  
Fax: 030 / 20 33-1905  
E-Mail: Abt\_09@bda-online.de

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

## Treffen der Staats- und Regierungschefs

# Fahrplan zum Lissabon-Vertrag voraussichtlich beim Dezember-Gipfel

Zentrale Themen der Staats- und Regierungschefs am 15./16. Oktober 2008 waren die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise sowie die Themen Energie und Klimawandel. Sie verabschiedeten den Europäischen Pakt zu Einwanderung und Asyl und nahmen den Bericht des irischen Premierministers Cowen zum Referendum in Irland über den Vertrag von Lissabon zur Kenntnis.

Vor dem Hintergrund der Wirtschafts- und Finanzkrise bekräftigten die Gipfelteilnehmer, „konzertiert und umfassend“ vorzugehen, um das reibungslose Funktionieren des Finanzsystems wieder herzustellen. Es soll gewährleistet werden, dass die Wirtschaft sich wieder normal und effizient finanzieren kann und der Weg zurück zu Wachstum und Beschäftigung eingeschlagen wird. Sie erklärten ihre Entschlossenheit, auch außerhalb des Finanzsektors die erforderlichen Maßnahmen zur Unterstützung von Wachstum und Beschäftigung zu treffen. Die EU-Kommission wurde aufgefordert bis Ende des Jahres geeignete Vorschläge vorzulegen, wie die internationale Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft bewahrt werden kann. Sie unterstrichen die Bedeutung der Weiterführung der Strukturreformen, um das Wachstum in Europa wieder anzukurbeln und die Beschäftigung zu verbessern.

Aus Sicht der Wirtschaft gehen die genannten Maßnahmen in die richtige Richtung. Im Hinblick auf die Aufforderung an die EU-Kommission Vorschläge zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit zu unterbreiten, bleibt allerdings abzuwarten, wie diese letztlich ausgestaltet werden. Die Grundlage für die Schaffung einer konsequenten Verbesserung der Wachstums- und Beschäftigungslage muss durch eine entschlossene und beherzte Weiterführung der Reformpolitik und eine Vereinfachung und Entbürokratisierung der EU-Gesetzgebung erreicht werden. Weniger Regulierung schafft die Grundlage für mehr Wettbewerbsfähigkeit.

Der irische Premierminister Brian Cowen erklärte, seine Regierung werde nach dem negativen Ausgang des Referendums über den Vertrag von Lissabon ihre Konsultationen fortführen, um Lösungsvorschläge zu erarbeiten. Der französische EU-Ratspräsident Sarkozy kündigte an, anlässlich des Gipfels am 11./12. Dezember 2008 einen Fahrplan für das weitere Vorgehen vorzulegen.

Aus Sicht der Wirtschaft müssen nun alle Anstrengungen darauf gerichtet sein, den Ratifizierungsprozess unvermindert fortzusetzen und Irland wieder ins Boot zu holen, ohne den Vertrag aufzuschnüren. Die deutsche Wirtschaft hat den Prozess der institutionellen Reformen von Beginn an unterstützt. Für mehr Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung braucht die Europäische Union effiziente und transparente Entscheidungsstrukturen. Die auf 27 Mitgliedstaaten erweiterte EU braucht eine klare Kompetenzordnung zwischen der EU und den Mitgliedstaaten gemäß dem Subsidiaritätsprinzip

und eine Reform der Institutionen, welche in dem neuen Vertrag enthalten sind.

Die Staats- und Regierungschefs haben den Europäischen Pakt zu Einwanderung und Asyl angenommen, der eine der Prioritäten der französischen EU-Ratspräsidentschaft darstellt. Der Pakt hat keine unmittelbaren Rechtswirkungen, gibt jedoch die gemeinsamen Leitlinien und Schwerpunkte für die künftige Arbeit vor. Mit der Verabschiedung soll ein neuer politischer Impuls für eine europäische Migrations- und Asylpolitik gegeben werden, die sowohl dem Interesse der Europäischen Union als Ganzem als auch den Besonderheiten jedes einzelnen Mitgliedstaates Rechnung trägt (siehe Artikel zur EU-Zuwanderungspolitik in dieser Ausgabe des Euro-Info).

Nachdem die EU-Staats- und Regierungschefs im Dezember 2007 eine unabhängige Reflexionsgruppe eingesetzt hatten, haben sie nun auf Vorschlag des Vorsitzenden der Reflexionsgruppe, dem früheren spanischen Ministerpräsidenten Felipe González Márques, die Mitglieder ernannt: Den polnischen Ex-Präsidenten Lech Walesa, Ex-EU-Kommissar Mario Monti, den niederländischen Architekten Rem Koolhaas, Stuttgarts

Oberbürgermeister Wolfgang Schuster (CDU), Richard Lambert (Hauptgeschäftsführer des CBI), den österreichischen Bevölkerungswissenschaftler Rainer Münz sowie die frühere französische Gewerkschaftsführerin und heutige Beraterin Nicole Notat. Vize-Präsidenten sind die frühere lettische Präsidentin Vaira Vike-Freiberga sowie der ehemalige Vorstandsvorsitzende von Nokia, Jorma Ollilanun.

Diese Reflexionsgruppe soll Vorschläge für Kernthemen zur Zukunft der Europäischen Union für die Jahre 2020 bis 2030 erarbeiten und den Staats- und Regierungschefs im Jahr 2010 einen Bericht vorlegen. Die Gruppe wird weder institutionelle Fragen erörtern, noch eine Prüfung derzeitiger Politiken durchführen, noch sich mit dem nächsten Finanzrahmen der EU befassen. Der Vertrag von Lissabon lässt Zukunftsfragen der Europäischen Union - beispielsweise nach ihrer Finalität, ihrer Rolle in der globalisierten Welt - offen. Hierzu könnte die Reflexionsgruppe Vorschläge unterbreiten. Es ist wichtig, dass die Beratungen der Öffentlichkeit zugänglich sind und nicht hinter verschlossenen Türen stattfinden.

Brigitte De Vita

## Dreigliedriger Sozialgipfel

# Präsident Seillière warnt vor Auswirkungen der Finanzkrise auf Wachstum und Beschäftigung

Der dreigliedrige Sozialgipfel fand am 15. Oktober 2008 unmittelbar vor dem Treffen der Staats- und Regierungschefs statt. Unter dem Vorsitz des französischen EU-Ratspräsidenten Nicolas Sarkozy trafen sich hochrangige Vertreter der europäischen Sozialpartnerorganisationen BUSINESSEUROPE, CEEP, UEAPME und EGB sowie des Rates und der EU-Kommission. Die Delegation von BUSINESSEUROPE wurde von Präsident Ernest-Antoine Seillière geleitet.

Kernthemen des dreigliedrigen Sozialgipfels waren die Finanzkrise sowie die Auswirkungen des Klimawandels auf Beschäftigung und soziale Kohäsion. Seillière warnte vor den Auswirkungen der Finanzkrise auf Wachstum und Beschäftigung. Um diese zu begren-

zen, müsse der Kreditfluss für die Wirtschaft gesichert und der Zugang von Unternehmen und Privathaushalten zu Krediten erleichtert werden. Überhöhte Lohnforderungen seien nicht der richtige Weg. Diese würden nur zu höheren Preisen und weniger Beschäftigung führen. Seillière warnte auch vor den Folgen des EU-Energie- und Klimapakets für die Wettbewerbsfähigkeit von energieintensiven Industrien, insbesondere vor negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung. Er unterstrich hier die Rolle der Sozialpartner. Die Arbeitgeber seien bereit mit den Gewerkschaften hieran zu arbeiten. Er verwies insbesondere auf die bereits laufenden Gespräche zu dem nächsten Arbeitsprogramm Sozialer Dialog.

Brigitte De Vita

## Treffen von BUSINESSEUROPE-Delegation mit EU-Ratspräsident Nicolas Sarkozy

# Diskussion über Finanzkrise und Energie- und Klimapaket der EU im Mittelpunkt

Eine hochrangige Delegation von BUSINESSEUROPE, die von dessen Präsidenten Ernest-Antoine Seillière

angeführt wurde, traf sich am 30. September 2008 mit dem amtierenden EU-Ratspräsidenten Nicolas Sarkozy

im Élysée-Palast. Seillière bot seine volle Unterstützung dafür an, einen Weg aus der derzeitigen Finanzkrise zu finden. Er betonte, es sei wichtig, das Vertrauen in die Finanzmärkte wiederherzustellen und die Bilanzierungsregeln zu überprüfen. Weiterhin sprach er sich für ein schnelles Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon aus, um die Handlungsfähigkeit der EU si-

cherzustellen. Seillière nutzte das Gespräch mit Sarkozy auch, um Kritik an dem von der Europäischen Kommission vorgelegten Energie- und Klimapakete zu üben, das die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Industrie gefährde.

Ralf Retter

## Neufassung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte

### Arbeitgeber und Gewerkschaften: „Richtlinienvorschlag zügig verabschieden!“

Die EU-Kommission hat am 2. Juli 2008 im Rahmen ihres Sozialpaktes einen Vorschlag zur Neufassung der EBR-Richtlinie vorgelegt, nachdem der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) nicht zu Verhandlungen über die Überarbeitung der Richtlinie bereit gewesen war. Zentraler Kritikpunkt an diesem Richtlinienvorschlag ist, dass kein ausreichender Bestandsschutz für bereits bestehende EBR-Vereinbarungen (sog. Artikel 13-Vereinbarungen) gewährleistet wird. Um hier dringende Änderungen zu erreichen, hat BUSINESS-EUROPE gemeinsam mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund zu dem Richtlinienvorschlag Stellung genommen und der französischen EU-Ratspräsidentschaft konkrete Änderungsvorschläge, insbesondere zu Artikel 13, unterbreitet. Arbeitgeber und Gewerkschaften haben Rat und Europäisches Parlament in ihrer Stellungnahme aufgefordert, auf Basis dieser Vorschläge rasch einen Kompromiss zu erarbeiten, damit das Gesetzgebungsverfahren zügig abgeschlossen werden kann. Damit würde den Unternehmen und ihren Arbeitnehmervertretern Rechtssicherheit gewährleistet. Diesen Appell hat das Exekutivkomitee des EGB am 16. Oktober 2008 bekräftigt.

Die BDA hat zudem am 9. September 2008 in Brüssel eine Konferenz „Europäische Betriebsräte“ veranstaltet. An der auf sehr große Resonanz gestoßenen Veranstaltung nahmen unter anderem EU-Kommissar Špidla sowie der Berichterstatter im federführenden Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten im Europäischen Parlament, Philip Bushill-Matthews, teil. Der BDA ging es darum, zum Auftakt der Beratungen des Richtlinienvorschlags im Europäischen Parlament und im Rat anhand von praktischen Beispielen die vielfältige Palette dessen aufzuzeigen, was in den Unternehmen im Zusammenhang mit Europäischen Betriebsräten praktiziert wird. Dazu stellten Deutsche Bank, Philips, Solvay und Metro ihre EBR-Vereinbarungen vor und erläuterten deren Umsetzung in der Praxis. Dabei wurde deutlich, wie vielfältig und individuell auf das Unternehmen zugeschnitten EBR-Vereinbarungen ausgestaltet sein können, um den

speziellen Bedürfnisse der einzelnen Unternehmen Rechnung zu tragen. Die praktischen Beispiele verdeutlichten aber auch, dass der Spielraum, der Unternehmen und ihren Arbeitnehmervertretern bereits auf Grundlage der heutigen Richtlinie zur Verfügung steht, nicht immer ausreichend genutzt wird.

Für die BDA unterstrich Dr. Siegfried Russwurm, Mitglied des Präsidiums der BDA und Mitglied des Vorstands der Siemens AG, dass der Vorrang für maßgeschneiderte Lösungen bei der weiteren Revision der Richtlinie unbedingt erhalten bleiben müsse, um die "Erfolgsgeschichte" der Europäischen Betriebsräte fortzusetzen. Vielfältigkeit als Ergebnis jeweils individueller, maßgeschneiderter Vereinbarungen sei zum "Markenzeichen" der Europäischen Betriebsräte geworden. BDA-Präsidiumsmitglied Russwurm äußerte sich erfreut darüber, dass der Grundgedanke des betrieblichen Vorrangs mit der gemeinsamen Stellungnahme zum Kommissionsvorschlag auch die Unterstützung der Gewerkschaften finde. Er appellierte an das Europäische Parlament und den Rat, die gemeinsam vorgetragenen Wünsche der europäischen Sozialpartner im weiteren Gesetzgebungsverfahren zu berücksichtigen.

Die von den europäischen Sozialpartnern vorgeschlagenen Änderungen an dem Richtlinienvorschlag sind im Rat und im Europäischen Parlament auf großes Interesse gestoßen. In den Sitzungen der Ratsarbeitsgruppe zeichnete sich jedoch ab, dass die von den europäischen Sozialpartnern vorgeschlagene Regelung zu Artikel 13 der Präzisierung bedurfte, um den Bestandsschutz der vorhandenen Artikel 13-Vereinbarungen zu sichern. Die europäischen Sozialpartner haben daraufhin in einem weiteren gemeinsamen Schreiben an die französische EU-Ratspräsidentschaft eine neue Formulierung vorgeschlagen, der diese Bedenken aufgreift, gleichzeitig aber auch den Bedürfnissen der Unternehmen Rechnung trägt. Mit diesem Vorschlag soll den Unternehmen die Möglichkeit eröffnet werden, Anpassungsklauseln in ihre Vereinbarungen

aufzunehmen, die es ihnen im Falle von Umstrukturierungen ermöglichen, ohne Rückgriff auf das Verfahren des besonderen Verhandlungsgremiums auszukommen.

Im Europäischen Parlament hat der Berichterstatter im federführenden Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, Philip Bushill-Matthews (EVP, Großbritannien), einen Berichtsentwurf vorgelegt, der die Vorschläge der europäischen Sozialpartner übernimmt. Dagegen mehren sich in der sozialistischen Fraktion des Europäischen Parlaments Stimmen, die zusätzlich zu den Vorschlägen der europäischen Sozialpartner Änderungsvorschläge an dem Richtlinien-vorschlag der EU-Kommission einbringen möchten, von denen einige sehr kritisch zu bewerten sind. U. a. soll die Definition von "länderübergreifenden Angelegenheiten" so modifiziert werden, dass eine in der Konzernzentrale getroffene Entscheidung, die Auswirkungen für einen Betrieb in lediglich einem anderen Mitgliedstaat hat, auch schon als länderübergreifend erachtet werden. Daneben sollen die im Annex festgelegten Themen der Anhörung und Unterrichtung verbindlich für Vereinbarungen werden, die auf Grundlage von Artikel 6 geschlossen werden. Schließlich wird eine komplette Neufassung der Richtlinie nach drei Jahren gefordert.

Auch auf nationaler Ebene gibt es Entwicklungen, die den Eindruck entstehen lassen, dass damit die Bemühungen um eine zügige Einigung auf eine Neufassung des Richtlinien-textes konterkariert werden sollen. So hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 20. Oktober 2008 zu einem kurzfristig anberaumten Symposium "Europäische Betriebsräte" nach Berlin eingeladen. Bemerkenswert an dieser Veranstaltung war die sehr eigenwillige und einseitige Besetzung: Weder die zuständigen europäischen Sozialpartner noch der Berichterstatter oder Schattenberichterstatter im Europäischen Parlament waren aktiv in die Veranstaltung eingebunden.

Die BDA wird sich weiter dafür einsetzen, dass die Neufassung der Richtlinie auf der Basis der gemeinsamen Vorschläge der europäischen Sozialpartner erfolgt und damit ein zügiger Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens möglich ist. Allerdings steht zu befürchten, dass die SPD-Parlamentarier in Deutschland und Brüssel dies aus wahltaktischen Gründen verhindern wollen und doch noch weit reichende Verschärfungen des Richtlinien-vorschlags fordern werden.

Stefan Sträßer

## Weitere Antidiskriminierungsrichtlinie

# EU-Kommission konterkariert eigene Bemühungen um „bessere Rechtsetzung“

Die EU-Kommission hat im Rahmen ihres Sozialpakets am 2. Juli 2008 eine weitere Antidiskriminierungsrichtlinie vorgelegt. Ursprünglich wollte EU-Kommissar Špidla hierzu nur eine Mitteilung oder Empfehlung vorgelegen. Auf Druck des Europäischen Parlaments verschärfte er jedoch seine Vorhaben zunächst hin zur Vorlage einer Richtlinie mit einem Diskriminierungsverbot nur für Behinderte, und legte als Reaktion auf die noch weitergehenden Forderungen des Europäischen Parlaments letztlich einen Vorschlag für eine umfassende Antidiskriminierungsrichtlinie vor.

Ziel dieses Richtlinien-vorschlags ist die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung außerhalb des Arbeitsmarktes, also im allgemeinen Zivilrecht. Rechtsgrundlage für den Richtlinien-vorschlag ist Artikel 13 EG-Vertrag, d. h. der Rat muss einstimmig beschließen, das Europäische Parlament wird lediglich angehört.

Im Gegensatz zu Beteuerungen der EU-Kommission, dass der Richtlinien-vorschlag auf Grund der umfangreichen Regelungen im deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) keinen weiteren Umsetzungsbedarf nach sich ziehe, wird durch den Richtlinien-vorschlag ganz erheblich auf das deutsche Recht draufgesattelt und Anpassungsbedarf geschaffen:

- Der Richtlinien-vorschlag umfasst gemäß Artikel 1 im Gegensatz zum deutschen Recht auch das Diskriminierungsmerkmal Weltanschauung. Bei Verabschiedung der Richtlinie wäre dann die Berufung auf die Weltanschauung bei Zugang zu Geschäften und Dienstleistungen möglich. Dadurch besteht die Gefahr, dass das Verbot der Diskriminierung vor allem von extremen Gruppen missbraucht wird.
- Die neue Richtlinie würde zu einer erheblichen Ausweitung des Anwendungsbereichs des Diskriminierungsverbots im Zivilrechtsverkehr führen. Im Gegensatz zum Richtlinien-vorschlag ist im deutschen Recht eine unterschiedliche Behandlung zi-



vilrechtlicher Schuldverhältnisse nur unzulässig bei Massengeschäften oder bei Geschäften, bei denen das Ansehen des Vertragspartners von untergeordneter Bedeutung ist, sowie bei privatrechtlichen Versicherungsverträgen.

- Das differenzierte System der Rechtfertigungsgründe in §§ 19, 20 AGG würde durch die neuen europäischen Vorgaben in wesentlichen Teilen gestört.

Durch die vorgeschlagene Richtlinie entstünde auch neue Rechtsunsicherheit, da wie schon in den bestehenden europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien eine Vielzahl unbestimmter Rechtsbegriffe, zum Beispiel der Begriff der „unverhältnismäßigen Belastungen“ in Artikel 4 verwendet werden. Die Pläne der EU-Kommission laufen zudem den notwendigen Zielen entgegen, auf europäischer wie nationaler Ebene einen durchgreifenden Bürokratieabbau in Gang zu setzen. Sie konterkarieren das Vorhaben guter Rechtsetzung, dem sich die EU-Kommission selbst verschrieben hat. Die neuen Regulierungen verursachen neuen bürokratischen Dokumentationsaufwand. Anbieter von Gütern und Dienstleistungen würden faktisch zu einer systematischen und umfassenden Dokumentation und Ar-

chivierung der eigenen Beweggründe für die Auswahl ihrer Vertragspartner gezwungen.

Statt einer Ausweitung bedarf es einer Entrümpelung der bestehenden Antidiskriminierungsrichtlinien. Nur so können bereits angelegte Fehler korrigiert werden. Schon die Umsetzung der bestehenden Antidiskriminierungsrichtlinien durch das AGG hat die Unternehmen in Deutschland im ersten Jahr 1,73 Milliarden Euro gekostet und zu massiver Rechtsunsicherheit geführt.

Der Rat hat bei seiner Tagung am 2. Oktober 2008 eine erste Orientierungsdebatte zu dem Richtlinienvorschlag geführt. Für die deutsche Bundesregierung übte Ministerin von der Leyen substantielle Kritik an dem Richtlinienvorschlag und stellte in Frage, ob weitere Rechtsvorschriften zur Antidiskriminierung auf europäischer Ebene erforderlich seien. Unterstützung erhielt Deutschland dabei von Tschechien, das im ersten Halbjahr 2009 die Ratspräsidentschaft in der Europäischen Union innehaben wird. Das Europäische Parlament wird mit den Beratungen zu seiner Stellungnahme im November beginnen.

Stefan Sträßer

## Initiativen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

### EU-Kommission legt umfangreiches Paket vor

Am 3. Oktober 2008 hat die EU-Kommission ein Paket von Initiativen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorgelegt. Das Sozialpaket umfasst einen Vorschlag zur Revision der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EG, einen Richtlinienvorschlag zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG, einen Bericht über die Umsetzung der Barcelona-Ziele auf dem Gebiet der Betreuungseinrichtungen für Kinder im Vorschulalter sowie eine Mitteilung über eine Empfehlung der Kommission zur aktiven Eingliederung der aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzten Personen.

Der Vorschlag zur Revision der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG) sieht eine Aktualisierung und Ausweitung der bestehenden EU-Rechtsvorschriften vor. Die EU-Kommission verfolgt mit der Revision das Ziel, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen zu verbessern. Damit soll der Arbeitnehmerin geholfen werden, sich von den unmittelbaren Folgen der Entbindung zu erholen, und gleichzeitig soll es ihr leichter gemacht werden, am Ende des Mutterschaftsurlaubs unmittelbar und ohne Inanspruchnahme

von Elternurlaub wieder auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren.

Der Ansatz der EU-Kommission, eine bessere Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben zu fördern, ist richtig. Die BDA setzt sich seit langem für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Zur Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben ist die Revision der Mutterschutzrichtlinie, die eine Richtlinie zur Festsetzung von Mindeststandards zum Gesundheitsschutz der werdenden und gewordenen Mütter ist, das falsche Instrument. Selbstverständlich befürworten die Arbeitgeber einen angemessenen Schutz der Gesundheit von schwangeren und stillenden Frauen. Eine Verlängerung der Mutterschutzfrist von 14 auf 18 Wochen ist den Gesundheitsschutz nicht erforderlich.

Nach dem Richtlinienvorschlag zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG sollen die Mitgliedstaaten Maßnahmen treffen, um die Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes in einer Reihe von Fällen zu beseitigen. Die Mitgliedstaaten

sollen beispielsweise nach dem Vorhaben der EU-Kommission Maßnahmen ergreifen, damit mitarbeitende Ehepartner/Lebenspartner auf Antrag mindestens im gleichen Maße sozialen Schutz wie Selbständige genießen.

Ein freiwilliges Zugangsrecht würde dazu führen, dass sich diejenigen zu Lasten der Solidargemeinschaft absichern, die davon einen Vorteil erwarten können („schlechte Risiken“). Dies würde zudem auf Kosten der beitragszahlenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgen. Insofern ist ein Zugangsrecht auf Antrag aus Sicht der BDA abzulehnen.

In ihrem Bericht zur Umsetzung der Barcelona-Ziele auf dem Gebiet der Betreuungseinrichtungen für Kinder im Vorschulalter stellt die EU-Kommission dar, dass das Angebot an Kinderbetreuungsplätzen trotz gewisser Fortschritte den Bedürfnissen der Eltern immer noch nicht gerecht wird.

Sie weist in ihrer Mitteilung darauf hin, dass die Barcelona-Ziele (bis 2010 Kindergartenplätze bis mindestens 90 % der Kinder von drei bis zur Einschulung und 33 % für Kinder unter drei Jahren) nach wie vor von den meisten Mitgliedstaaten verfehlt werden. Das Angebot deckt bei weitem nicht den Bedarf. Die Barcelona-Ziele wurden 2002 von den Staats- und Regierungschefs festgelegt und sollen als Teil der EU-Wachstums- und Beschäftigungsstrategie Eltern, insbesondere Müttern, helfen, erwerbstätig sein zu können.

Deutschland liegt bei der Versorgung der Kinder von drei bis zur Einschulung mit über 90 % (Quelle: Eurostat) in der Spitzengruppe von acht Mitgliedstaaten, die die Barcelonamarke von 90 % übererfüllt haben. Bei den unter Dreijährigen ist Deutschland jedoch lediglich im Mittelfeld (etwa 19 %).

Die EU-Kommission stellt in ihrem Bericht einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen der Anzahl von Kinderbetreuungsangeboten und der Erwerbstätigkeit von Eltern her. Zudem weist die EU-Kommission darauf hin, dass die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen oftmals mit einer Berufstätigkeit wenig kompatibel seien. Die EU-Kommission fordert insbesondere die nationalen und lokalen Behörden sowie die Sozialpartner auf, ein leicht zugängliches, erschwingliches und hochwertiges Betreuungsangebot für Kleinkinder zu schaffen. Um die Mitgliedstaaten bei ihren Bemühungen um einen weiteren Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten zu unterstützen, kündigte Kommissar Spidla an, dass die EU bis 2013 eine halbe Milliarde Euro zur Verfügung stellen wird.

Die BDA teilt die Auffassung der EU-Kommission, dass der Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur weiterhin

Priorität haben muss. Allerdings ist die Schaffung von Kinderbetreuungsplätzen in Deutschland eine vorrangig staatliche Aufgabe. Erforderlich ist ebenso eine verbesserte Ausbildung und Weiterqualifizierung der Erzieherinnen und Erzieher, damit sie Kinder stärker individuell fördern (insbesondere ihre Sprachkompetenz) und ihnen erste naturwissenschaftlich-technische Phänomene kindgerecht näher bringen können. Hierzu gehört auch die Entwicklung von Vorschul-Curricula. Eine ausgedehnte Forschung auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen von Berufen im Bereich der Vorschulbildung erscheint dazu nicht notwendig. Ebenfalls bedarf das Angebot an Ganztagskindergärten einer deutlichen Steigerung.

Soziale Ausgrenzung ist nach Aussage der EU-Kommission die Folge zahlreicher Probleme, die von Arbeitslosigkeit oder mangelnder Qualifizierung bis hin zu schlechten Wohnverhältnissen, sozialer Isolation oder dem Zerbrechen von Familien reichen. Etwa 16 % der Europäer – und 19 % der Kinder – sind von Armut bedroht. Die Langzeitarbeitslosigkeit liegt weiterhin bei 3 %, und immer noch brechen 15 % der jungen Leute die Schule ab. Zwar gibt es Anzeichen, dass die Sozialleistungen wirksam zur Bekämpfung der Armut beitragen (ohne sie würde die Quote merklich von 16 % auf 26 % steigen), doch in der Realität profitiert ein erheblicher Prozentsatz derer, an die die Leistungsprogramme gerichtet sind, nicht davon.

Die Europäische Kommission hat in der Mitteilung eine Reihe von gemeinsamen Grundsätzen vorgeschlagen, die den EU-Mitgliedstaaten bei ihren Strategien zur Bekämpfung der Armut als Orientierung dienen sollen. Die Grundsätze stellen einen freiwilligen Rahmen für die Mitgliedstaaten dar. Aufgestellt wurden sie auf Grundlage einer umfassenden Anhörung der Mitgliedstaaten und aller relevanten Akteure.

Grundlage der Empfehlung der EU-Kommission sind drei Schlüsselaspekte:

- eine angemessene Einkommensunterstützung
- integrative Arbeitsmärkte
- Zugang zu hochwertigen Dienstleistungen

Ziel ist es, alle arbeitsfähigen Personen wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren und diejenigen, die keiner Beschäftigung nachgehen können, die für ein Leben in Würde notwendigen Zuwendungen zukommen zu lassen. Für eine nachhaltige Eingliederung in den Arbeitsmarkt müssen benachteiligte Personen mit ausreichenden Zuwendungen und personalisierten Beschäftigungs- und Sozialdienstleistungen unterstützt werden. Nur so kann sichergestellt werden, dass sie an der Gesellschaft teilhaben und arbeitsfähig sind. Die nationalen Regierungen sollen anhand dieser gemeinsamen

Grundsätze Konzepte für eine „aktive Eingliederung“ festlegen, um so die Ausgrenzung aus der Gesellschaft und aus dem Arbeitsmarkt besser zu bekämpfen.

Die von der Kommission verfolgte Zielsetzung, Erwerbsfähige stärker zu mobilisieren und Nicht-Erwerbsfähige angemessen zu unterstützen, ist aus Sicht der BDA zu begrüßen. Gerade auch angesichts der demografischen Entwicklung muss es künftig besser gelingen, bislang nicht hinreichend aktivierte Arbeitskräftepotenziale stärker zu nutzen. Zudem ist Arbeit nachweislich der wirksamste Ansatz auch zur Armutsbekämpfung.

Sinnvoll ist ein ganzheitlicher Ansatz, wie er auch von der EU-Kommission empfohlen wird. Dieser muss die nationalen Begebenheiten berücksichtigen und nahtlos an die Lissabon-Strategie anknüpfen. Zu Recht weist die Kommission darauf hin, dass ein solcher Ansatz eine angemessene Einkommensunterstützung ebenso umfassen muss, wie eine bessere Integration

in den Arbeitsmarkt und einen funktionierenden Zugang zu sozialen Dienstleistungen.

Maßnahmen und Lösungsansätze für eine bessere Einbeziehung arbeitsmarktferner Personen müssen sich aber immer an den konkreten Problemlagen vor Ort orientieren. Schon allein aufgrund der sich stark unterscheidenden Ausgangslagen z. B. bzgl. der sozialen Sicherungssysteme und des Sicherungsniveaus in den verschiedenen Mitgliedsstaaten ist es fraglich, wie auf europäischer Ebene sinnvoll gemeinsame Leitlinien definiert werden können. Insbesondere den Versuch der EU-Kommission, für die Mitgliedsstaaten „praktische Leitlinien“ für die Festlegung der sozialen Grundsicherung (als Mindesteinkommen) zu definieren, ist skeptisch zu beurteilen.

Stefan Haussmann, Jana Schimke, Karsten Scherret, Angela Schneider-Bodien, Alexander Wilhelm

## Überblick

# Europäische Zuwanderung im Fokus der französischen EU-Ratspräsidentschaft

Einer der Schwerpunkte der französischen EU-Ratspräsidentschaft ist das Thema Migration. Am 15. Oktober 2008 haben die Staats- und Regierungschefs den Europäischen Pakt zu Einwanderung und Asyl angenommen. Der Pakt gibt die gemeinsamen Leitlinien und Schwerpunkte für die zukünftige Arbeit vor. Mit der Verabschiedung soll ein neuer politischer Impuls für eine europäische Migrations- und Asylpolitik gegeben werden, die sowohl dem Interesse der Europäischen Union als Ganzem als auch den Besonderheiten jedes einzelnen Mitgliedstaates Rechnung trägt.

Der Pakt enthält fünf grundlegende Verpflichtungen, deren Umsetzung in konkrete Maßnahmen erst im Rahmen des Programms erfolgen wird, das 2010 das Haager Programm ablösen wird:

- Gestaltung der legalen Einwanderung unter Berücksichtigung der selbstbestimmten Prioritäten, Bedürfnisse und Aufnahmekapazitäten jedes Mitgliedstaates und Förderung der Integration
- Bekämpfung der illegalen Einwanderung, indem insbesondere sichergestellt wird, dass illegal aufhältige Ausländer in ihre Herkunftsländer zurückkehren oder sich in ein Transitland begeben
- Stärkung der Wirksamkeit der Grenzkontrollen
- Schaffung eines Europas des Asyls

- Aufbau einer umfassenden Partnerschaft mit den Herkunfts- und den Transitländern, die die Synergien zwischen Migration und Entwicklung fördert

Zu jeder dieser fünf Verpflichtungen sieht der Pakt spezifische strategische Ziele vor. Die BDA hält die von den Staats- und Regierungschefs angestrebte Weiterentwicklung einer nachvollziehbaren europäischen Migrationspolitik für grundsätzlich richtig. Alle Mitgliedsstaaten der EU sind von internationalen Migrationsströmen betroffen und es besteht in der Tat ein enger Zusammenhang zwischen Zuwanderung, Beschäftigung und der Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung. Unverzichtbar ist dabei jedoch, dass bei der Gestaltung der legalen Einwanderung auf europäischer Ebene der Grundsatz beachtet wird, dass die Regelung des Zugangs von Drittstaatsangehörigen zum nationalen Arbeitsmarkt Sache des jeweiligen Mitgliedstaates ist. Nur so ist eine nationale, an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientierte Zuwanderungssteuerung insbesondere über ein Punktesystem weiterhin möglich. Die BDA unterstreicht ebenfalls, dass eine Politik notwendig ist, die eine faire Behandlung der Migranten und deren harmonische Integration in die Gesellschaft des Aufnahmelandes ermöglicht. Eine vollständige Gleichbehandlung der Migranten mit Inländern ist aus Sicht der BDA jedoch weder rechtlich geboten noch erforderlich. Im Hinblick auf die Asylpolitik unterstützt die BDA die Bemühungen eines einheit-

lichen Verfahrens zur Aufnahme und Behandlung von Asylbewerbern – dies darf jedoch nicht heißen, dass zugelassene Asylbewerber innergemeinschaftliche Freizügigkeit genießen. Dies würde dazu führen, dass Mitgliedstaaten mit hohen Sozialstandards zu bevorzugten Zielländern mit entsprechenden Integrationslasten werden. Die Bekämpfung der illegalen Einwanderung ist schlussendlich ein wichtiges politisches Ziel, für das sich auch die BDA einsetzt. Allerdings kann gerade hier das Verhalten eines Mitgliedstaates die Interessen anderer Mitgliedstaaten beeinträchtigen. Zu begrüßen ist in diesem Zusammenhang daher nachdrücklich, dass sich der Europäische Rat für eine Beschränkung auf einzelfallabhängige Legalisierungen und gegen Massenlegalisierungen ausspricht.

### **Richtlinienvorschlag zur „Blue Card“ höchst umstritten im Rat und Europäischen Parlament**

Vor dem Hintergrund des internationalen Wettbewerbs um die besten Köpfe, des anhaltend hohen Fachkräftemangels und des langfristig demografisch bedingten Rückgangs der inländischen Erwerbsbevölkerung hatte die EU-Kommission im Oktober 2007 einen Vorschlag zur Einführung einer „EU-Blue-Card“ vorgelegt. Mit dem Vorschlag soll der Arbeitsmarkt für Hochqualifizierte und qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten gezielt geöffnet werden. Die „Blue Card“ soll eine alle zwei Jahre erneuerbare Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für nicht europäische Fachkräfte nach dem Vorbild der US-amerikanischen Green card umfassen und EU-weite Standards für die Einreise und den Aufenthalt im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten und die Weiterwanderungsrechte der Drittstaatsangehörigen festlegen. Die Mitgliedstaaten sollen weiterhin das Recht haben, Zulassungsquoten festzulegen. Die Blue-Card soll den eingewanderten Drittstaatsangehörigen auch erlauben, ihre engeren Familienangehörigen in die EU mitzubringen. Nach zwei Jahren stünde es ihnen unter bestimmten Bedingungen frei, in ein anderes EU-Land zu ziehen. Nach fünf Jahren Arbeitsaufenthalt in der EU würde ihnen eine langfristige Aufenthaltsgenehmigung zuteil. Die Erteilung einer Blue-Card soll an ein bestimmtes Mindestgehalt geknüpft werden. Die Kommission hat als Gehaltsgrenze mindestens das Dreifache des nationalen Mindestlohnes vorgeschlagen. Wenn kein allgemeiner Mindestlohn gilt, soll das Gehalt nach den Vorstellungen der Kommission mindestens drei Mal so hoch sein wie das Einkommen, bei dem ein Anspruch auf Sozialhilfe besteht.

Der Richtlinienvorschlag zur „Blue Card“ wird sehr kontrovers diskutiert. Höchst umstritten sind vor allem folgende Punkte:

- Definition Hochqualifizierter: Erforderlich ist ein Hochschulabschluss (Dauer des Studiums von

mindestens drei Jahren) oder eine mehrjährige Berufserfahrung. Die Vorschläge reichen hier von einer geforderten Berufserfahrung von drei Jahren, über fünf Jahren bis hin zu mindestens fünf Jahren Berufserfahrung und davon mindestens zwei Jahren in leitender Funktion.

- Festlegung der Einkommensgrenze: Nach dem Vorschlag der Ratspräsidentschaft grundsätzlich das 1,5-fache des durchschnittlichen Jahresbruttolohnes. Das würde für Dänemark eine Gehaltsgrenze von 63.150 €, für Deutschland von 42.000 € und für Rumänien von 6.400 € bedeuten. Vorschlag der Berichterstatterin im federführenden Ausschuss des Parlaments: 1,7-fache des durchschnittlichen Jahresbruttolohns.
- Frage der Koexistenz europäischer und nationaler Regelungen
- Bedingungen der Weiterwanderungsrechte von einem Mitgliedstaat zum nächsten

Bei diesem Richtlinienvorschlag wird das Europäische Parlament nur angehört. Der federführende Ausschuss für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres wird am 4./5. November 2008 über den Entwurf abstimmen. Im Rat konnte man sich zunächst nicht einigen. Die ursprünglich für das Treffen des Rats „Justiz und Innere Angelegenheiten“ am 25. September 2008 angestrebte Einigung auf eine gemeinsame politische Ausrichtung war überraschend nicht zustande gekommen, da Tschechien in letzter Minute größte Bedenken angemeldet hatte. Tschechien sah seine Bürger angesichts der noch bestehenden Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit durch einige Mitgliedstaaten - darunter auch Deutschland - gegenüber Personen aus Drittstaaten benachteiligt. Die ständigen Vertreter konnten am 22. Oktober 2008 eine Einigung über die Blue-Card erzielen. Die Gehaltsgrenze wird demnach grundsätzlich beim 1,5-fachen des durchschnittlichen Jahresbruttolohnes liegen. Die Einigung muss noch vom EU-Ministerrat offiziell besiegelt werden. Ein Termin steht noch aus. Es bleibt abzuwarten, ob der EU-Ministerrat dem von den ständigen Vertretern ausgehandelten Kompromiss diesmal zustimmen wird.

Das Anliegen der Kommission, mit der Einführung einer „Blue Card“ den Arbeitsmarktes für Hochqualifizierte und qualifizierte Fachkräfte gezielt zu öffnen, ist aus Sicht der BDA grundsätzlich sehr zu begrüßen. Die Mitgliedstaaten dürfen aber nicht daran gehindert werden, ihre flexiblen und auf die Bedürfnisse des jeweiligen Mitgliedstaates abgestimmten Zuwanderungsregelungen anzuwenden. Die Sicherung der Koexistenz der nationalen Zuwanderungsregelungen ist neben der europäischen Blue-Card zwingend erforderlich. Daher ist zu begrüßen, dass nach dem Kompro-



missvorschlag der französischen EU-Ratspräsidentschaft der Entscheidungsspielraum der Mitgliedstaaten zur Anwendung und Schaffung nationaler Zuwanderungsregelungen durch die Blue-Card-Richtlinie nicht begrenzt oder eingeschränkt wird. Es ist verständlich, dass – angesichts des großen Lohngefälles innerhalb der EU – nach einer angemessenen Gehaltsmindestgrenze für Hochqualifizierte gesucht wird, wobei ein allgemeiner, europaweiter Wert per se ausscheidet. Auch der vorgesehene relative Ansatz löst das Problem jedoch nicht, da er die Gehaltsunterschiede nicht auflösen kann. Die BDA unterstützt daher die Forderung von BUSINESSEUROPE, von der Festlegung einer Gehaltsgrenze in der Blue-Card-Richtlinie abzusehen. Die in der Blue-Card-Richtlinie festgelegten Weiterwanderungsrechte dürfen nicht weitergehen als die bisherigen Rechte. Auch diesbezüglich muss sichergestellt werden, dass der Zweitstaat die Hoheitskompetenz über die Zulassung zum nationalen Arbeitsmarkt behält. Die Auswahl nach Alter und Sprache darf im Zuwanderungsrecht keine Diskriminierung darstellen. Sie stellen vielmehr sachliche Kriterien im Rahmen einer arbeitsmarktorientierten Zuwanderungssteuerung durch eine Punktesystem dar. Daher sollte das im Richtlinienvorschlag enthaltene Diskriminierungsverbot aufgrund Alter und Sprache gestrichen werden. Abzulehnen ist auch eine zu enge Definition der „Hochqualifizierung“. Die Voraussetzung von mindestens fünf Jahren Berufserfahrung birgt die Gefahr, dass Spezialisten (beispielsweise in der IT- und Medienbranche), die aufgrund der Art ihrer Beschäftigung und ihres Spezialisierungsgrades sehr anspruchsvolle Tätigkeiten ausüben, nicht erfasst werden, obwohl sie in Europa dringend gebraucht werden.

### Rahmenrichtlinienvorschlag

Bei dieser Initiative handelt es sich um einen Vorschlag für ein einheitliches Antragsverfahren zur Gewährung einer kombinierten Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis im Gebiet eines Mitgliedstaates für bestimmte Gruppen von Zuwanderern (z.B. hochqualifizierte Zuwanderer nach der Blue-Card-Richtlinie). Allen legal in den Mitgliedstaaten beschäftigten Zuwanderern soll darüber hinaus ein gemeinsames Bündel an Rechten gewährt werden (unter anderem Rechte zur Gleichbehandlung im Bezug auf den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz)

Mit der vorliegenden Richtlinie sollten aus Sicht der BDA die bereits bestehenden Rechte Drittstaatsangehöriger nicht erweitert werden. Die Angleichung der Rechtsstellung Drittstaatsangehöriger, die sich nur kurz in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union aufhalten, mit der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen ist nicht geboten. Das Diskriminierungsverbot aufgrund von Alter und Sprache sollte

ebenso wie in der Blue-Card-Richtlinie gestrichen werden. Die Kriterien Alter und Sprache stellen wichtige Faktoren im Rahmen einer arbeitsmarktorientierten Zuwanderungssteuerung nach einem Punktesystem dar. Auch durch die Rahmenrichtlinie dürfen nationale Zuwanderungsregelungen nicht eingeschränkt werden, vielmehr muss die Zulassung von Drittstaatsangehörigen Sache der Mitgliedstaaten bleiben (vgl. Blue Card)

### Richtlinienvorschlag über Sanktionen gegen Personen, die Drittstaatsangehörige ohne legalen Aufenthalt beschäftigen

Ziel des Richtlinienvorschlags ist es, die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen, die sich illegal in der EU aufhalten, zu bekämpfen. Die zentrale Bestimmung des Richtlinienvorschlags besteht in einem allgemeinen Verbot der Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen, die in der EU kein Aufenthaltsrecht genießen. Mit dem Vorschlag wird angestrebt, dass alle Mitgliedstaaten für eine illegale Beschäftigung Drittstaatsangehöriger, vergleichbare Sanktionen vorsehen und diese wirksam anwenden. Arbeitgeber, die drittstaatsangehörige Arbeitnehmer einstellen wollen, sollen dazu angehalten werden, deren aufenthalts- oder arbeitsrechtlichen Status zu überprüfen. Vorgesehen sind konkrete Sanktionen, wie beispielsweise vorübergehende oder dauerhafte Betriebsschließungen und die Einführung einer Generalunternehmerhaftung.

Die Zielsetzung des Richtlinienvorschlags ist aus Sicht der BDA grundsätzlich zu begrüßen. Illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit haben vielfache negative Folgen. Sie verzerren den Wettbewerb, führen zu Einnahmeausfällen in den Sozialversicherungssystemen und untergraben die Steuermoral. Sie müssen daher effektiver als bisher eingedämmt werden. Entscheidend dabei ist aber, dass nicht nur die Symptome, sondern die maßgebenden Ursachen für illegale Beschäftigung bekämpft werden. Stärkere Kontrollen und härtere Sanktionen haben nur wenig Erfolg, solange die tatsächlichen Ursachen (z.B. hohe Steuer- und Abgabenbelastung, der Verunsicherung der Bürger durch die Steuer- und Sozialgesetzgebung, der Verkürzung der Arbeitszeiten und der zunehmenden Regulierung des Arbeitsmarktes) bestehen bleiben.

Hinsichtlich der sehr konkreten Sanktionen muss klargestellt werden, dass die Ausgestaltung von Sanktionen allein den Mitgliedstaaten überlassen bleiben sollte. Insbesondere eine dauerhafte oder auch nur vorübergehende Betriebsschließung ist unverhältnismäßig. Die BDA wird sich im Europäischen Parlament und Rat daneben auch weiter dafür einsetzen, dass die Generalunternehmerhaftung gestrichen wird und Fristen für Mitteilungspflichten nicht gemeinschaftsrechtlich festgelegt werden, da entsprechende Regelungen in

Konflikt mit nationalen Regelungen geraten können. Auch der Haftungsausschluss bei Erfüllung der Arbeitgeberpflichten muss unbedingt beibehalten werden. Die Abstimmung im federführenden Ausschuss für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres ist für den

4./5. November 2008 vorgesehen. Die französische EU-Ratspräsidentschaft strebt an, bis Dezember 2008 einen gemeinsamen Standpunkt zu verabschieden.

Angela Schneider-Bodien/Dr. Anna Robra

## Europäischer Sozialer Dialog

### Verhandlungen zur Integration benachteiligter Gruppen in den Arbeitsmarkt gestartet

Die europäischen Sozialpartner BUSINESSEUROPE, CEEP und EGB haben im Oktober Verhandlungen zu einer autonomen Rahmenvereinbarung zum Thema „inclusive labour markets“ aufgenommen. Hintergrund ist, dass das gemeinsame Arbeitsprogramm des europäischen Sozialen Dialogs 2006 bis 2008 vorsieht, dass auf Grundlage einer gemeinsamen Analyse der europäischen Arbeitsmärkte die europäischen Sozialpartner entweder Verhandlungen zu einer Rahmenver-

einbarung zur Integration benachteiligter Gruppen in den Arbeitsmarkt aufnehmen oder aber zu einer Rahmenvereinbarung zum lebenslangen Lernen. Die Sozialpartner verständigten sich schließlich darauf, beide Themen miteinander zu kombinieren. Ziel ist eine autonome Rahmenvereinbarung, die von den nationalen Mitgliedern der europäischen Sozialpartner umgesetzt wird.

Matthias Thorns

## Europäischer Sozialer Dialog

### Aufnahme von Verhandlungen zur Überarbeitung der Elternurlaubsrichtlinie

Am 17. September 2008 haben die Europäischen Sozialpartner im Rahmen des Europäischen Sozialen Dialogs Verhandlungen zur Überarbeitung der Elternurlaubsrichtlinie aufgenommen. Es wird beabsichtigt, die Verhandlungen bis Jahresende abzuschließen. Der Text soll den Staats- und Regierungschefs im Rahmen des Frühjahrsgipfels 2009 übergeben werden.

Der Rat der Präsidenten von BUSINESSEUROPE hatte im Juni der Aufnahme von Verhandlungen zugestimmt. BUSINESSEUROPE verfolgt mit diesen Verhandlungen folgende Ziele: Es sollen real existierende Probleme angesprochen, praxistaugliche Lösungen erarbeitet, überflüssige Kosten vermieden und besonders die Verschiedenheit in den unterschiedlichen nationalen Praktiken respektiert werden.

Zum Hintergrund: Am 30. Mai 2007 hatte die EU-Kommission die zweite Phase der Sozialpartnerkon-

sultation nach Art. 138 (EGV) zur Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben eingeleitet. Sie forderte darin insbesondere die europäischen Sozialpartner auf, ihre laufenden Arbeiten zur Förderung der Work-Life-Balance im Kontext ihres gemeinsamen Aktionsrahmens fortzusetzen sowie ihre Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub (96/34/EG) auf eine mögliche Überarbeitung hin zu prüfen. Sollten die Sozialpartner dieser Aufforderung nicht nachkommen, so hatte die EU-Kommission angekündigt, selbst einen Richtlinienvorschlag vorzulegen. Durch die Aufnahme der Verhandlungen wollen die Sozialpartner selbst das Heft des Handelns in der Hand behalten. Bei Vorlage eines Richtlinienvorschlags durch die EU-Kommission bestünde die Gefahr, dass sowohl die EU-Kommission als auch das Europäische Parlament den Vorschlag im Laufe der Beratungen verschärfen könnten.

Angela Schneider-Bodien

## Richtlinienvorschlag Solvency II

### Betriebliche Altersvorsorge ausnehmen

Derzeit wird im Europäischen Parlament ein neugefasster Richtlinienvorschlag der EU-Kommission vom 26. Februar 2008 zur Aufnahme und Ausübung der

Versicherungstätigkeit (Solvency II) beraten. Im Zentrum des Vorschlages stehen dabei neue Eigenkapitalvorschriften für Versicherungsunternehmen (Solvabili-

tätigkeitsvorschriften) sowie Regelungen zum Risikomanagement und Berichtspflichten. Erfreulicherweise hat der zuständige EP-Ausschuss für Wirtschaft und Währung (ECON-Ausschuss) am 7. Oktober 2008, auf Anregung nicht zuletzt der BDA und BUSINESSEUROPE, in seinen Änderungsvorschlägen zum Richtlinienentwurf beschlossen, Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge von der Anwendung von Solvency II ausnehmen.

Eine Anwendung der geplanten Richtlinie auf Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge (Pensionskassen, Pensionsfonds) – wie im Richtlinienentwurf vorgesehen – würden dieser erheblichen Schaden zufügen. Denn im Gegensatz zum bisherigen europäischen Aufsichtsregime Solvency I soll sich die Eigenkapitalausstattung nicht nur am Volumen des Geschäfts orientieren, sondern darüber hinaus stärker am Marktrisiko. Diese für Versicherungsunternehmen durchaus nachvollziehbare Anforderung würde jedoch die betriebliche Altersvorsorge deutlich verteuern, denn die Versorgungseinrichtungen müssten hiernach bis zu 30 Prozent höheres Eigenkapital vorhalten. Das zusätzliche Eigenkapital könnten diese Einrichtungen entweder nur durch Leistungskürzungen zulasten der Berechtigten oder durch höhere Beiträge der Trägerunternehmen aufbringen.

Die höheren Kosten würden aber den dringend nötigen Aus- und Aufbau von Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge, die gerade aufgrund ihrer Effizienz und ihrer günstigen Kostenstruktur für die Arbeitnehmer besonders attraktiv sind, empfindlich stören. Eine ausnahmslose Anwendung der Regelungen des Richtlinienentwurfes auf Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge ist insbesondere auch nicht aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes erforderlich. Schließlich haftet bei der betrieblichen Altersvorsorge der Arbeitgeber in vollem Umfang für die zugesagte Leistung, falls der Versorgungsträger ausfällt. Aus diesem Grund ist auch die Herstellung von einheitlichen Wettbewerbsbedingungen für nicht gewinnorientierte Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge mit den Lebensversicherungsunternehmen nicht erforderlich.

Auch wenn der Beschluss des ECON-Ausschusses zu begrüßen ist, ist die Gefahr einer Anwendung von Solvency II auf Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge noch nicht gebannt. Deshalb wird die BDA in den anstehenden parallel geführten Beratungen des Europäischen Parlaments und der EU-Finanzminister im November 2008 weiter darauf hinwirken, dass keine Verschärfungen für die betriebliche Altersvorsorge beschlossen werden.

Florian Swyter

## Verabschiedung der Zeitarbeitsrichtlinie

# Diskussionen um Beschränkung des Jobmotors Zeitarbeit beenden!

Das Europäische Parlament hat am 22. Oktober 2008 den im Juni 2008 erzielten Ratskompromiss zur Zeitarbeitsrichtlinie, den der Rat im September 2008 formell als gemeinsamen Standpunkt festgelegt hatte, ohne Abänderungen gebilligt. Damit ist die Richtlinie in der Fassung des gemeinsamen Standpunkts verabschiedet worden. Während der Rat Zeitarbeitsrichtlinie und Arbeitsrichtlinie im Juni als „Paket“ verhandelt hatte, hat das Europäische Parlament dieses Paket aufgeschnürt: Die Beratungen zur Arbeitszeitrichtlinie gestalten sich weiterhin schwierig. Die Zeitarbeitsrichtlinie tritt mit der Veröffentlichung im Amtsblatt in Kraft. Dann haben die Mitgliedstaaten drei Jahre Zeit, um die Richtlinie in nationales Recht umzusetzen.

Zentraler Punkt der Zeitarbeitsrichtlinie ist der Grundsatz der Nichtdiskriminierung bzw. der Gleichbehandlungsgrundsatz, wonach ein Zeitarbeitnehmer grundsätzlich entsprechend einem vergleichbaren Arbeitnehmer des Einsatzbetriebs behandelt werden muss.

Dieser Gleichbehandlungsgrundsatz ist in Deutschland bereits seit dem 1. Januar 2004 geltendes Recht. Die Möglichkeit, durch tarifvertragliche Vereinbarungen von diesem Grundsatz abweichen zu können, sieht auch die Richtlinie unverändert vor. Die Zeitarbeitsrichtlinie führt damit zu keinem Änderungsbedarf im deutschen Recht.

Zu kritisieren ist, dass die Neuformulierung der Ausnahmeregelung in Artikel 5 Absatz 4, mit dem der britische Kompromiss zur Zeitarbeit umgesetzt wurde, nur für Großbritannien und gegebenenfalls für wenige andere Länder gilt. Der Ausnahmetatbestand wird nur greifen, wenn kein System der Allgemeinverbindlichkeitserklärung oder ähnliches besteht. Damit kann er in Deutschland keine Anwendung finden. Es besteht damit keine gesicherte Rechtsgrundlage mehr für die im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) vorgesehene Möglichkeit, Zeitarbeitnehmer, die aus der Arbeitslosigkeit in die Zeitarbeit übernommen werden, 6 Wochen

auf Arbeitslosengeldniveau zu beschäftigen. Diese Regelung des AÜG lässt sich allenfalls auf die allgemeine Bestimmung in Artikel 1 Absatz 3 der Richtlinie stützen (keine Anwendung der Richtlinie bei geförderten beruflichen Ausbildungs-, Eingliederungs- und Umschulungsprogrammen).

Positiv hervorzuheben ist, dass die Zeitarbeitsrichtlinie in den Erwägungsgründen die Zeitarbeit in den Zusammenhang mit dem Flexicurity-Grundsatz stellt und anerkennt, dass Zeitarbeit im Interesse von Unternehmen und Arbeitnehmern ist. Gemäß Artikel 4 Absatz 1

der Richtlinie soll eine Einschränkung der Zeitarbeit nur unter engen Voraussetzungen aus Gründen des Allgemeininteresses möglich sein. Die Mitgliedstaaten sind sogar verpflichtet, bestehende Einschränkungen auf den Prüfstand zu stellen (vgl. Artikel 4 Absatz 2).

Mit dem klaren Votum pro Zeitarbeit ist die Diskussion um die Einschränkung der deutschen Regelungen zur Zeitarbeit zu beenden. Der Jobmotor Zeitarbeit darf durch eine Re-Regulierung nicht abgewürgt werden!

Rainer Huke/Stefan Sträßer

## ISO-Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung

### Praxisrelevanz fehlt noch

Vom 30. August bis zum 5. September 2008 fand in Santiago de Chile das sechste Treffen der „ISO Working Group zu Social Responsibility“ statt. Ziel der Working Group ist es, einen ISO-Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung von Organisationen (ISO 26000) zu erstellen.

Es nahmen rund 300 Experten, aus sechs verschiedenen Stakeholderkategorien (Wirtschaft, Regierungen, Gewerkschaften, Verbraucher, Nichtregierungsorganisationen und „Andere“) aus 84 Ländern teil. Es galt über 5000 Änderungsanträge zum aktuellen Entwurf (Working Draft 4.2) zu bearbeiten aus denen fünf „key topics“ identifiziert und schließlich im Konsens verabschiedet wurden.

Die ISO WG SR hat zudem beschlossen, dass der „Working Draft“ nun reif genug sei, um in die verbindlichere Phase eines „Committee Drafts“ einzutreten. Das heißt, in Zukunft muss über Änderungsanträge - bevor sie an die internationale „Working Group“ gehen - in den jeweiligen nationalen Spiegelgremien ein Stakeholder-übergreifender Konsens erzielt werden. In Deutschland ist dieses Spiegelgremium in DIN angesiedelt. Mit dieser Entscheidung sind die Weichen gestellt, den aktuellen Zeitplan (Fertigstellung des Leitfadens bis Mitte 2010) einzuhalten.

Die wesentlichen „Key topics“, die diskutiert wurden, waren folgende:

1. Was sind „International Norms of Behaviour“? Zu diesem Begriff und der dazu gehörigen Definition gab es besonders viele Kommentare von der Wirtschaft. Die Ausführungen dazu im Working Draft 4.2 sind zu legalistisch und technisch. Für Nicht-

Völkerrechtler sind die Punkte schlicht nicht zu verstehen. Es sollte in diesem Punkt vielmehr um das grundsätzliche Prinzip der Universalität von Menschenrechten gehen. Leider konnte sich die Wirtschaft hier – zumindest zum jetzigen Zeitpunkt - nicht mit einer Alternativformulierung durchsetzen.

2. Eine eindeutige Definition des "Einflussbereichs" (sphere of influence) einer Organisation, v.a. in Zusammenhang mit ihrer Zulieferkette, ist für die Wirtschaft ein besonders zentraler Punkt. Hier wurde eine Formulierung erzielt, aus der deutlich wird, dass der Einflussbereich einer Organisation nicht deckungsgleich mit ihrer Zulieferkette ist. Die NGOs hatten immer gefordert, dass „sphere of influence“ als gesamte Zulieferkette beschrieben wird, das war für die Wirtschaft völlig inakzeptabel. Die Working Group einigte sich auf eine ausgewogenere Formulierung, in der es unter anderem heißt, der zukünftige Text muss in einer Weise formuliert sein, „to provide clarity that, despite being related concepts, value chain and supply chain are different from „sphere of influence“ for example, there would be cases where not all its value chain will be within the sphere of influence of an organisation...“.

Insgesamt hat sich der Text im Laufe des Jahres sehr verbessert. Dennoch ist und bleibt der Entwurf weit entfernt von einem benutzbaren Leitfaden. Der Text mit seinen insgesamt 91 Seiten ist viel zu lang und detailliert. Einige sehr grundlegende Begrifflichkeiten und die dahinter stehenden Konzepte sind weiterhin ungeklärt, wie dies beispielsweise bei „International norms of behaviour“ der Fall ist.

Antje Gerstein