



## Für eine wettbewerbsfähigere Industrie in einem gestärkten Europa

**ceemet** European Tech &  
Industry Employers

- 200.000 Mitgliedsunternehmen
- 35 Mio. direkte und indirekte Arbeitsplätze
- EU-Sozialpartner

# Über Ceemet

- ❖ Ceemet ist der europäische Arbeitgeberverband, der die Interessen der Metall-, Maschinenbau- und technologiebasierten Industrien (Englisch: metal, engineering and technology-based industries – MET) vertritt, mit besonderem Schwerpunkt auf Themen in den Bereichen Beschäftigung, Soziales, Arbeitsbeziehungen, Gesundheit und Sicherheit sowie Aus- und Weiterbildung.
- ❖ Ceemet-Mitglieder sind nationale Arbeitgeberverbände in 20 Ländern in ganz Europa und darüber hinaus. Sie vertreten mehr als 200.000 Mitgliedsunternehmen, von denen die große Mehrheit kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sind.
- ❖ Die Ceemet-Mitglieder beschäftigen direkt und indirekt 35 Millionen Menschen und decken alle Produkte innerhalb der unten aufgeführten MET-Industrien ab. Zusammen bilden diese Unternehmen den größten Industriesektor Europas, sowohl in Bezug auf das Beschäftigungsniveau als auch auf die Wertschöpfung, und sind daher für die Sicherung des wirtschaftlichen Wohlstands in Europa von wesentlicher Bedeutung.





## Vorwort unseres Präsidenten

Mit Blick auf die bevorstehenden Wahlen zum Europäischen Parlament und das neue Kollegium der Europäischen Kommissare möchte Ceemet die Gelegenheit nutzen, sich den neuen Abgeordneten und Kommissaren vorzustellen und sich bei unseren alten Verbündeten und Freunden wieder zu melden.

In diesem Dokument werden die wichtigsten Punkte dargelegt, wie wir uns die weitere Entwicklung einer wettbewerbsfähigen Industrie in Europa vorstellen, die für Europa arbeitet. Als Rückgrat von Wirtschaft und Gesellschaft in der gesamten Europäischen Union freuen wir uns darauf, in den nächsten Jahren mit allen politischen Entscheidungsträgern zusammenzuarbeiten, um eine bessere und hellere Zukunft für unsere europäischen Industrien zu schaffen.

Rainer LUDWIG  
Ceemet-Präsident



# Inhaltsverzeichnis

	Einführung	S. 4
1	Völlig reibungslose Mobilität der Arbeitskräfte im EU-Binnenmarkt schaffen	S. 5
2	Auf passgenaue Gesetzgebung unter vollständiger Einhaltung der EU-Verträge fokussieren	S. 8
3	Für hoch qualifizierte Arbeitskräfte sorgen	S. 17
4	Den Sozialpartnern eine Schlüsselrolle einräumen	S. 21
	Schlussfolgerungen	S. 24
	Wichtigste Forderungen	S. 25

# Einführung

Die europäischen Metall-, Maschinenbau- und technologiebasierten Industrien (MET), die Ceemet vertritt, sind ein Motor für die Schaffung von Arbeitsplätzen und bieten 17,1 Millionen Europäern gute Arbeitsbedingungen, erstklassige Karrieremöglichkeiten und wettbewerbsfähige Qualifikationsentwicklung. Die MET-Industrien sind mit Exporten in Höhe von fast 2.480 Milliarden Euro pro Jahr das Rückgrat der europäischen Wirtschaft und tragen etwa 45 Prozent der Ausgaben für Forschung und Entwicklung der Wirtschaft. Allerdings haben die MET-Unternehmen in den vergangenen knapp fünf Jahren seit Beginn der jetzigen Amtszeit des Europäischen Parlaments und der Kommission ein beispiellos schwieriges Umfeld erlebt.

Bereits vor dieser Amtszeit hatten die Unternehmen mit sehr hohem Arbeitskräftemangel und mangelnder Wettbewerbsfähigkeit gegenüber ihren internationalen Konkurrenten zu kämpfen. Seit 2020 sehen sich unsere Industrien jedoch mit einer Reihe von außergewöhnlichen Herausforderungen konfrontiert, die die Situation noch prekärer gemacht haben. Diese Herausforderungen äußerten sich in Form von Produktionsbeschränkungen bis hin zur vollständigen Unterbrechung von Lieferketten, was sich nachhaltig negativ auf unsere Wettbewerbsfähigkeit auswirkte. Im Anschluss daran begann der erschütternde Krieg gegen die Ukraine und die dadurch ausgelöste schreckliche humanitäre Krise. Diese ungerechtfertigte Aggression auf dem europäischen Kontinent hat die Herausforderungen für die Lieferketten weiter verschärft, und wir haben erlebt, wie die Energieversorgung zur Waffe wurde. Viele dieser Faktoren trugen zu einer ausufernden Inflation und einer wirtschaftlichen Abschwächung bei, die sich weiterhin auf unsere Industrien auswirkt.

Jetzt sehen wir, wie eine der Hauptstützen der Weltwirtschaft, der globale Freihandel, in einigen Regionen der Welt unter Beschuss gerät. Wir sind derzeit in einem industriellen Umfeld tätig, in dem wir einen enormen internationalen Druck und einen Wettlauf um die Subventionierung von Industrien erleben. Dies geschieht zu einer Zeit, in der sich die MET-Industrien darauf vorbereiten, den doppelten Übergang weiter voranzutreiben, der für die Industrie wohl eine der tiefgreifendsten Veränderungen seit Menschengedenken darstellt. Daher muss sich der Schwerpunkt der Gesetzgebung verlagern – wir haben bereits einen „Tripel-A“-Sozialstandard, wir müssen uns klar auf die Wettbewerbsfähigkeit konzentrieren und gleichzeitig die gesetzgeberische Agenda auf EU-Ebene dringend verlangsamen. Die Politik muss sich vor allem in der Sozialpolitik auf das Wesentliche besinnen und darf Rechtsvorschriften nur dort erlassen, wo sie tatsächlich einen Mehrwert schaffen.

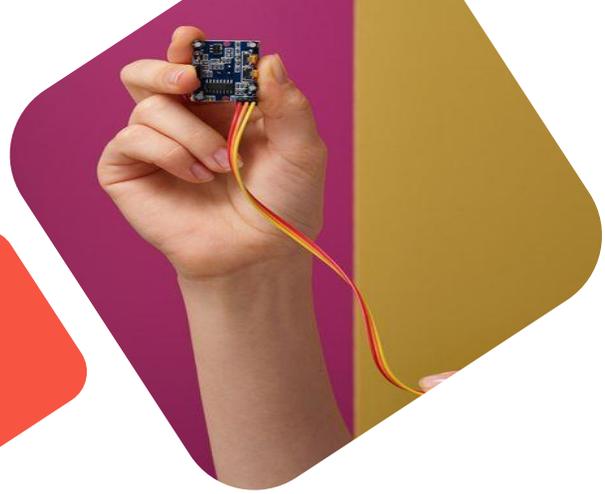
Die Unternehmen agieren auf einem besonders angespannten Arbeitsmarkt, was zu zusätzlichen Produktionsengpässen führt. In der Tat stehen die MET-Unternehmen heute vor der immer größer werdenden Herausforderung des Arbeitskräftemangels, der auf eine Kombination verschiedener wirtschaftlicher und struktureller Faktoren zurückzuführen ist, einschließlich der demografischen Situation und der jüngsten Trends und Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt. Der Arbeitskräftemangel ist heute die größte Herausforderung für unsere Unternehmen und behindert in zunehmendem Maße die Wettbewerbsfähigkeit der MET-Unternehmen sowie ihre Fähigkeit, innovativ zu sein und hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen.

Der Weg des Wohlstands muss fortgesetzt werden, und zu diesem Zweck müssen sich die Vorschläge der EU darauf konzentrieren, Europa zur wettbewerbsfähigsten Region der Welt zu machen. Wir glauben, dass eine erneute Konzentration auf das Fundament der Europäischen Union erforderlich ist: die vier Grundfreiheiten, die wirtschaftliche Zusammenarbeit und die Wettbewerbsfähigkeit.





# Völlig reibungslose Mobilität der Arbeitskräfte im EU- Binnenmarkt schaffen



## a. Vertiefung des Binnenmarkts

Die Schaffung des freien Waren-, Dienstleistungs-, Kapital- und Personenverkehrs – des EU-Binnenmarkts – war eine der größten Errungenschaften der wirtschaftlichen Integration in der Neuzeit und ist auch weiterhin eine der größten Errungenschaften der EU. Wir dürfen uns jedoch nicht auf unseren Lorbeeren ausruhen, und diese gewaltige europäische Errungenschaft darf nicht als selbstverständlich betrachtet werden. Vielmehr müssen wir sie stärken und vor allem schützen.

Die europäischen MET-Unternehmen sind fest im Binnenmarkt verankert, sie produzieren Hightech-Güter und bieten die dazugehörigen industrienahen Dienstleistungen an. Daher ist die freie und reibungslose Mobilität der Arbeitskräfte innerhalb des Binnenmarkts für MET-Unternehmen von entscheidender Bedeutung. Dennoch sehen wir ernsthafte Hindernisse, die in Bezug auf die Freizügigkeit der Arbeitnehmer bestehen bleiben und sogar noch wachsen. Der freie Dienstleistungsverkehr, das Recht, Dienstleistungen in einem Land zu erbringen, aber auch aus einem anderen Land zu empfangen, ist die Grundlage für eine solide europäische Wirtschaft.

Der Binnenmarkt, der im Jahr 2023 sein 30-jähriges Bestehen feiert, hat viele Vorteile. Er eröffnet den Unternehmen neue Möglichkeiten, indem er ihnen Zugang zum größten Binnenmarkt der Welt verschafft, und bietet den Verbrauchern eine größere Auswahl. Die Europäische Kommission muss jedoch ihre Arbeit fortsetzen, um ihn weiterzuentwickeln.

Bereits im Jahr 2011 hat die Kommission die Binnenmarkt-Akte vorgelegt. Im Zuge der Krise 2008/2009 sollte mit diesem Instrument das Potenzial des Binnenmarkts zur Förderung von Wirtschaftswachstum und Beschäftigung besser genutzt werden. Mit neueren Initiativen wie dem Binnenmarkt-Notfallinstrument wird der Binnenmarkt in kritischen Situationen wie der COVID-19-Pandemie und dem Einmarsch Russlands in der Ukraine weiter gestärkt.

Ein gut funktionierender Binnenmarkt wird auch weiterhin die Arbeitsplätze und das BIP-Wachstum schaffen, an die wir uns in Europa gewöhnt haben, und damit auch weiterhin das soziale Europa, auf dem unsere Volkswirtschaften aufgebaut sind. Deshalb müssen alle Beteiligten bereit sein, dafür zu sorgen, dass der Binnenmarkt für unsere europäischen Volkswirtschaften wirklich funktioniert.

## b. Freizügigkeit von Arbeitnehmern und Dienstleistungen gewährleisten

Im Rahmen des derzeitigen Wirtschaftsmodells, dessen Grundpfeiler nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs geschaffen wurden, sind grenzüberschreitende Liefer- und Wertschöpfungsketten zur normalen Vorgehensweise der Industrie geworden, um Mehrwert zu schaffen. Die Vorteile sind vielfältig: Die Industrie kann nicht nur Spezialisierungszentren an verschiedenen Standorten einrichten und dadurch Effizienzgewinne erzielen, sondern auch die Beschäftigung und das BIP-Wachstum auf ein größeres Gebiet ausdehnen und so einen gesellschaftlichen Nutzen schaffen. Für eine funktionierende Lieferkette sind jedoch Waren aller Art und aller Komplexitätsgrade wichtig. Daher ist eine freie und reibungslose Mobilität der Arbeitskräfte von grundlegender Bedeutung, damit die MET-Unternehmen auch die erforderlichen Dienstleistungen erbringen können, um diese fein abgestimmten Ketten funktionsfähig zu halten.

Folglich bricht dieses Wirtschaftsmodell ohne reibungslose Mobilität der Arbeitskräfte zusammen, weshalb diese für die Unternehmen der MET-Industrien von entscheidender Bedeutung ist. Dabei liegen die Vorteile nicht nur bei den Unternehmen, auch die Arbeitnehmer profitieren von der Möglichkeit, in anderen Ländern zu arbeiten und neue Fähigkeiten zu entwickeln und zu erlernen. Es ist eine Win-win-Situation für alle.

In der Praxis sehen sich jedoch viele MET-Unternehmen mit einem hohen Regelungsaufwand konfrontiert, wenn sie ihre Mitarbeiter in die EU entsenden. Im Jahr 2024 kann dies nicht mehr die Realität sein! Wir brauchen einen EU-Rahmen, der die Arbeitskräftemobilität aktiv erleichtert und den Zugang zu Informationen über die Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit Arbeitskräftemobilität und Entsendungen verbessert. Wir fordern daher die EU-Institutionen auf, das Versprechen des Binnenmarkts einzulösen, indem sie die EU-Gesetzgebung aktualisieren, um die verbleibenden Hindernisse für die Arbeitskräftemobilität in der EU abzubauen. Der Verwaltungsaufwand, mit dem MET-Unternehmen, die Arbeitnehmer in andere Mitgliedsstaaten entsenden, nach den derzeitigen EU-Rechtsvorschriften immer noch konfrontiert sind, muss verringert werden!

Viele in der EU ansässige MET-Unternehmen entsenden ihre Mitarbeiter in andere Mitgliedsstaaten der EU, um Dienstleistungen im Zusammenhang mit den von ihnen hergestellten Waren zu erbringen, z. B. die Installation oder Reparatur dieser Waren (sogenannte „industriennahe Dienstleistungen“). Diese kurzen Reisen innerhalb des Binnenmarkts können recht häufig vorkommen, dauern aber in der Regel nur eine begrenzte Anzahl von Tagen. Diese kurzen Auslandseinsätze, seien es Geschäftsreisen oder kurze Reisen zur Erbringung einer Dienstleistung, sind nicht Gegenstand problematischer Entsendungen. Aufgrund der EU-Rechtsvorschriften über die Koordinierung der Sozialversicherung müssen sie jedoch vor dem Arbeitseinsatz im Ausland bei den zuständigen Behörden angemeldet werden. Dies verursacht einen unnötigen und umfangreichen Verwaltungsaufwand. Ceemet sieht daher eine echte Notwendigkeit, sowohl Dienstreisen als auch Tätigkeiten im Ausland, die nur eine begrenzte Anzahl von Tagen dauern, von der Meldepflicht auszunehmen.

Aufgrund der Komplexität, die durch die Entsenderichtlinie 2018 geschaffen wurde, ist es für die Unternehmen außerdem immer schwieriger geworden, den genauen Lohn für die entsandten Arbeitnehmer und die weiteren Vergütungsbestandteile zu kennen. Auch in Bezug auf die Arbeitsbedingungen ist es für ausländische Unternehmen nicht immer möglich, zu wissen, welche Tarifverträge auf die entsandten Arbeitnehmer anwendbar sind, und die Unternehmen haben im Prinzip keine Kenntnisse über das anwendbare Arbeitsrechtssystem des Aufnahmemitgliedsstaats. MET-Unternehmen brauchen Rechtsvorschriften, die einfach umzusetzen sind, Rechtssicherheit bieten und in der Praxis funktionieren.



## c. Digitalisierung der Arbeitsmobilität in der EU erleichtern

Wir leben in einer Welt, in der die Digitalisierung in fast allen Bereichen unseres Lebens zur Norm geworden ist, sowohl beruflich als auch privat. Deshalb müssen wir endlich sehen, dass dies ein Teil der Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der EU wird. Die korrekte Durchsetzung der EU-Vorschriften bei gleichzeitiger Erleichterung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer könnte durch die Digitalisierung des Datenaustauschs zwischen den Mitgliedsstaaten erreicht werden.



Eine Lösung in diesem Zusammenhang sollte die vollständige Umsetzung des Projekts zum elektronischen Austausch von Sozialversicherungsdaten (EESSI) sein. Dadurch würde ein effizienterer und einheitlicherer Austausch zwischen den Verwaltungen aller Mitgliedsstaaten erreicht.

Darüber hinaus könnte der Europäische Sozialversicherungspass (ESSPASS), wenn er richtig gestaltet ist, die Rechtssicherheit für Arbeitnehmer und Unternehmen, die faire Mobilität und den wirksamen Schutz, die Übertragbarkeit von Sozialversicherungsansprüchen, die Rückverfolgbarkeit und die Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten erleichtern. Zusätzlich könnte er den fairen Wettbewerb unterstützen und gleiche Wettbewerbsbedingungen für Unternehmen gewährleisten.

Der ESSPASS sollte die nationalen Sozialversicherungsnummern und -vorschriften ergänzen. Er sollte auch das EESSI erleichtern, um die Koordinierung und den Informationsaustausch zwischen den zuständigen nationalen Behörden zu verbessern und eine schnelle und genaue Überprüfung des Sozialversicherungsstatus zu ermöglichen. Dies wird Einzelpersonen und Behörden einen Kontrollmechanismus bieten, mit dem sich Versicherungsschutz und Beiträge leicht überprüfen lassen.

### Ceemet unterstützt die folgenden zwei digitalen Instrumente:

- **eDeclaration**

Jeden Tag sind Tausende von europäischen Arbeitnehmern aus den verschiedensten Gründen grenzüberschreitend unterwegs, z. B. zu Verkaufsgesprächen, Wartungsarbeiten oder zur Teilnahme an Messen und Konferenzen. Wie bereits erwähnt, sind die Freizügigkeit der Arbeitnehmer und der freie Dienstleistungsverkehr zwei der vier Grundfreiheiten der EU und für den Erfolg der europäischen Unternehmen unerlässlich.

Derzeit gibt es einen Flickenteppich von nationalen Regelungen, die bei Entsendungen oder auch kurzfristigen Mitarbeiter-Einsätzen und Geschäftsreisen in andere EU-Länder zu beachten sind. Dies erschwert die Durchführung dieser Tätigkeiten erheblich. Wir unterstützen daher nachdrücklich die Initiative der Europäischen Kommission, eine eDeclaration zu schaffen, um die Meldepflichten für Entsendungen innerhalb der Europäischen Union zu vereinheitlichen und zu vereinfachen. Um diese Initiative zum Erfolg zu führen, fordern wir die Mitgliedsstaaten auf, sich an dem Projekt zu beteiligen und mit der Umsetzung der eDeclaration auf nationaler Ebene zu beginnen.

- **Einzelne nationale Websites**

Das Informationsangebot sollte auf die Bedürfnisse aller Arbeitnehmer und aller Arbeitgeber zugeschnitten sein, um das Bewusstsein zu schärfen und die Einhaltung der Vorschriften zu verbessern. Eine Möglichkeit, dies zu erreichen, besteht darin, auf jeder einzelnen nationalen Website dieselbe Struktur zu verwenden und gleichzeitig die Besonderheiten der einzelnen nationalen Systeme zu erläutern. Dies würde die Benutzerfreundlichkeit erhöhen und sowohl Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern helfen. Die nationalen Websites sollten überprüft werden, indem Besucher aller nationalen Websites mithilfe desselben Musterfragebogens befragt werden.



# Auf passgenaue Gesetzgebung unter vollständiger Einhaltung der EU-Verträge fokussieren

2

## a. Gesetzgebung innerhalb der Zuständigkeit der EU

### ➤ Subsidiarität und Verhältnismäßigkeit wahren

Die Grundsätze der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit sind zwei der Grundprinzipien der EU-Gesetzgebung und gehören zu den Grundpfeilern der EU-Verträge. Als MET-Arbeitgeber beobachten wir jedoch häufig, dass die EU-Gesetzgeber nicht nur gegen das Subsidiaritätsprinzip verstoßen, sondern sogar in Bereichen tätig werden, für die sie gemäß den EU-Verträgen wenig oder gar nicht zuständig sind. Die Sozialpolitik hat eine besondere Rolle, die in den Verträgen klar definiert ist. Sie besagen eindeutig, dass die EU in den Bereichen Arbeitsentgelt, Vereinigungsrecht, Streikrecht und Aussperrungsrecht keine Rechtsvorschriften erlassen kann.

Es muss unbedingt sichergestellt werden, dass EU-Regelungen und ihre nationale Umsetzung hinsichtlich der Einhaltung dieser Grundsätze geprüft werden. Im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip sollte die EU in Bereichen, in denen sie keine ausschließliche Zuständigkeit besitzt, nur dann tätig werden, wenn die Ziele der vorgeschlagenen Maßnahme von den Mitgliedsstaaten nicht angemessen erreicht werden können.

Darüber hinaus sind verbesserte Folgenabschätzungen von entscheidender Bedeutung, um die erforderlichen und angemessenen EU-Rechtsvorschriften zu ermitteln.

### ➤ Rückbesinnung in der EU-Sozialpolitik notwendig

In den letzten zehn Jahren ist die EU bei der Gesetzgebung im Bereich der Beschäftigungs- und Sozialpolitik sehr viel aktiver geworden. In diesen Jahren wurde immer deutlicher, dass es oft keine Einheitslösung für die Herausforderungen in diesem Politikbereich gibt, und sei es nur wegen der unterschiedlichen Rechtssysteme der EU-Mitgliedsstaaten. Die Gesetzgebung sollte sich stattdessen darauf konzentrieren, ein bestimmtes Problem und nur dieses Problem zu lösen, anstatt bereits gesetzestreue Unternehmen mehr zu belasten. Außerdem kann die Einhaltung der Rechtsvorschriften nicht dadurch gewährleistet werden, dass die Rechtsvorschriften für die Unternehmen noch komplexer werden. Eine wirksamere Durchsetzung der geltenden Rechtsvorschriften wäre der ständigen Schaffung neuer Rechtsvorschriften vorzuziehen.

Nirgendwo wird dies deutlicher als bei der Betrachtung der unterschiedlichen Bedürfnisse der nationalen Arbeitsmärkte. Deshalb ist es von größter Wichtigkeit, dass die Kommission bei ihren sozialpolitischen Vorschlägen darauf achtet, dass sie mit den europäischen Verträgen im Einklang stehen.

In diesem Zusammenhang kann die Rolle der Sozialpartner als Resonanzkörper bei der Ausarbeitung von Rechtsvorschriften nicht hoch genug eingeschätzt werden. Außerdem muss die Autonomie der Sozialpartner in vollem Umfang respektiert werden. Nur wenn dies der Fall ist, können die Sozialpartner ihre Rolle bei der Entwicklung von am besten geeigneten und effizientesten Lösungen für bestimmte Arbeitsmärkte und Branchen spielen.

Darüber hinaus sind in vielen Ländern Lohnfestsetzung und Tarifverhandlungen autonome Prozesse der Sozialpartner und gehören zu ihren Kernkompetenzen. Dieser Grundsatz ist so wichtig, dass er in einigen Mitgliedsstaaten sogar Verfassungsrang hat. Die Ausschaltung des politischen Einflusses auf die Lohnfindung war eines der Grundprinzipien des demokratischen Konsenses der Nachkriegszeit, und dies muss heute wieder stärker verteidigt werden. Es darf keine Maßnahmen auf EU-Ebene geben, die sich in diese komplexen Prozesse einmischen.

Im Januar 2023 legte die Kommission zwei Initiativen zum sozialen Dialog vor, die das Engagement der EU für eine weitere Stärkung und Förderung des sozialen Dialogs durch spezifische Maßnahmen auf nationaler und EU-Ebene bekräftigen sollen. In Bezug auf die Mitteilung zur Stärkung des sozialen Dialogs freuen wir uns, dass die Kommission in jeder Dienststelle der Kommission einen Koordinator für den sozialen Dialog benennen wird, um das Verständnis für den sozialen Dialog in allen Generaldirektionen der Kommission zu verbessern. Dennoch sind wir weiterhin besorgt über die Absicht der Kommission, den rechtlichen Rahmen für die Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog

durch eine mögliche Überarbeitung des Beschlusses von 1998 über den sektoralen sozialen Dialog zu reformieren.

Die MET-Arbeitgeber sind der festen Überzeugung, dass die Kommission weiterhin für die Finanzierung und Organisation der Sitzungen des Ausschusses für den sektoralen sozialen Dialog in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern verantwortlich sein sollte, um einen gut funktionierenden, effizienten und wertschöpfenden sektoralen sozialen Dialog auf EU-Ebene zu gewährleisten.

Was die Konsultierung der Sozialpartner betrifft, so beabsichtigt die Kommission, einen Teil dieser gezielten Anhörungen auf vereinfachte Weise zu organisieren, um die Beteiligung der Sozialpartner an der Gestaltung der EU-Politik zu verbessern. Normalerweise können die beiden Phasen der Anhörung der Sozialpartner auf schriftlichem Wege oder durch Ad-hoc-Sitzungen durchgeführt werden. Während die meisten dieser Anhörungen in den letzten Jahren auf schriftlichem Wege stattfanden, schlägt die Kommission nun vor, häufiger Ad-hoc-Sitzungen abzuhalten. Ziel ist es, die Zeit, die die Kommission für die Vorlage von Vorschlägen gemäß Artikel 153 AEUV benötigt, erheblich zu verkürzen. Ceemet lehnt dieses neue Verfahren nicht ab, solange es nur von Fall zu Fall und immer im Einvernehmen mit den Sozialpartnern durchgeführt wird.

Was die Empfehlung des Rates zur Stärkung des sozialen Dialogs in der EU betrifft, die am 12. Juni 2023 einstimmig angenommen wurde, kann Ceemet ihre Annahme nur begrüßen, da es sich um einen wichtigen Schritt handelt, den der Rat zur Unterstützung des sozialen Dialogs unternimmt, wobei die Autonomie der Sozialpartner und ihre Rolle bei der Regulierung des Arbeitsmarkts sowie die nationalen Tarifverhandlungssysteme in vollem Umfang respektiert werden.





## b. Unnötigen Verwaltungsaufwand für Unternehmen verringern

Schon viel zu lange befinden sich die Unternehmen in immer schwierigeren Zeiten. Sie brauchen dringend eine Atempause.

Das derzeitige Szenario, in dem in einigen Fällen ihre blanke Existenz in Frage gestellt wird, ist für die europäische Industrie nicht tragbar. Nirgendwo wird dies deutlicher als in den europäischen energieintensiven Industrien, die besonders stark von den hohen Energiekosten betroffen waren. Die Auswirkungen der Rohstoffknappheit auf die MET-Industrien waren massiv und machten die Produktionsmittel kurzfristig extrem teuer, unter anderem aufgrund der unsicheren Versorgungslage. Dies ist ein Szenario, das sich nicht wiederholen darf.

Die Energiekosten für Unternehmen, die nicht zuletzt durch die Kosten für verflüssigtes Erdgas verursacht wurden, waren in einigen Ländern astronomisch hoch. Es ist nicht zu erwarten, dass die Unternehmen in Zukunft solche Preise zahlen können, da sonst die Wettbewerbsfähigkeit unseres Sektors stark beeinträchtigt wird.

Diese systemischen Herausforderungen wurden in den letzten fünf Jahren durch eine noch nie dagewesene Menge an Vorschriften verschärft, und zwar in allen Politikbereichen, insbesondere aber in der Sozialpolitik. Die Umsetzung dieser neuen Gesetze wird Zeit in Anspruch nehmen; schon jetzt ist klar, dass viele von ihnen den ohnehin schon hohen bürokratischen Aufwand, mit dem die Unternehmen zu kämpfen haben, noch erhöhen werden.

Die Unternehmen müssen den Raum und die Ressourcen erhalten, um die Wachstumsmotoren unserer Volkswirtschaften zu sein. MET-Arbeitgeber können akzeptieren, dass die Lösung

der oben genannten Herausforderungen nicht immer in der Macht der EU liegt. Den Unternehmen eine Pause von der Überregulierung zu geben und die bestehenden Vorschriften zu straffen, liegt jedoch sicherlich in der Macht der EU. Und jetzt ist es an der Zeit, diese Macht zu nutzen.

Unternehmen arbeiten in einer globalisierten Welt, in der komplexe Lieferketten die Norm sind. Eine moderne Industrie arbeitet jedoch nicht mehr mit festen Lieferanten, sondern mit einem Pool von Zulieferern. Daher war die Entwicklung von Europäischen Normen mit dem Ziel, im Rahmen von Lieferketten gleiche Wettbewerbsbedingungen im Binnenmarkt zu schaffen, selten so wichtig für unsere Industrie wie heute.

Endlich beginnt die Kommission, die erneute Betonung des „One in, one out“-Prinzips anzuerkennen. Die Mitteilung über die langfristige Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Industrie und das Ziel der Kommission, den bürokratischen Aufwand insbesondere bei den Berichtspflichten zu verringern, sind ein guter Anfang. Aber all diese Initiativen müssen in konkrete Maßnahmen münden, die für die Unternehmen wirklich spürbar sind! Mit den kürzlich verabschiedeten Richtlinien wie der Richtlinie über die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (CSRD) und der Entgelttransparenz-Richtlinie sehen wir jedoch nicht weniger, sondern viel mehr Berichtspflichten.



Rechtsvorschriften, die Nachhaltigkeit und Berichterstattung beinhalten, müssen mit etablierten Instrumenten in diesem Bereich wie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte in Einklang stehen und diese ergänzen.

Folgenabschätzungen sind bei der Ausarbeitung von EU-Rechtsvorschriften von zentraler Bedeutung, doch das derzeitige Format der Folgenabschätzung ist nicht zweckmäßig. Das komplizierte Gesetzgebungsverfahren in der EU sieht mehrere Änderungs- und Diskussionsphasen vor. Oft entspricht der Vorschlag der Kommission, zu dem die erste Folgenabschätzung durchgeführt wurde, nicht dem Endergebnis. Wir müssen dafür sorgen, dass Folgenabschätzungen nicht nur zu Beginn, sondern auch während des Gesetzgebungsverfahrens durchgeführt werden, mit einem Bericht nach Fertigstellung der Rechtsvorschriften. Diese Folgenabschätzungen können durch die korrekte Anwendung des „Think small“-Prinzips bei KMU-Tests und die zügige Durchführung von Prüfungen der Wettbewerbsfähigkeit im

Einklang mit den zahlreichen Ankündigungen der Europäischen Kommission und anderer EU-Institutionen weiter gestärkt werden.

Schließlich ist für diejenigen, die sich mit einer Reihe von Politikbereichen befassen, klar, dass die Europäische Kommission weiterhin in Silos arbeitet und die Generaldirektionen ihre Ansätze oft nicht koordinieren. Wie bereits erwähnt, hat die Kommission jedoch kürzlich vorgeschlagen, in jeder Generaldirektion einen Koordinator für den sozialen Dialog einzusetzen. Dieser Vorschlag wird von Ceemet voll und ganz unterstützt und könnte als Vorbild für die künftige Koordinierung zwischen den einschlägigen Generaldirektionen der Kommission dienen.



### **Ceemet unterstützt die folgenden Vorschläge:**

- Umsetzung des „One in, one out“-Prinzips und des Ziels, die Berichtspflichten in den Generaldirektionen der Kommission um 25 Prozent zu reduzieren.
- Darauf aufbauend sollte jede Generaldirektion am Ende eines jeden Mandats darlegen, wie sie den Grundsatz „One in, one out“ umgesetzt hat.
- Gewährleistung von Folgenabschätzungen während des gesamten Gesetzgebungsverfahrens, auch während des Verfahrens im Europäischen Parlament und im Rat.
- Konsequente Anwendung des „Think small“-Prinzips bei KMU-Prüfungen.
- Zügige Durchführung von Überprüfungen der Auswirkungen von EU-Rechtsvorschriften auf die Wettbewerbsfähigkeit.

## c. Unterschiede zwischen den nationalen Arbeitsmärkten respektieren

Wie bereits erwähnt, hat die EU gemäß den EU-Verträgen nur begrenzte Zuständigkeiten im Bereich der sozialen Angelegenheiten und des Arbeitsrechts. Artikel 153 AEUV setzt in dieser Hinsicht sehr klare Grenzen. Dennoch erleben wir seit vielen Jahren eine kontinuierliche Zunahme der Regulierung in Bereichen, für die die EU nicht zuständig ist. Die EU versucht derzeit, das EU-Arbeitsrecht durch eine Angleichung nach oben zu harmonisieren.

Wir sind jedoch überzeugt, dass dies negative Auswirkungen auf den sozialen Dialog und die Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene haben wird. Kürzlich verabschiedete verbindliche EU-Initiativen – wie die Richtlinie über angemessene Mindestlöhne und die Entgelttransparenz-Richtlinie – schwächen die Autonomie der Sozialpartner und untergraben die bestehenden erfolgreichen Tarifverhandlungssysteme.

Es ist von unschätzbarem Wert, den EU-Mitgliedstaaten die Möglichkeit zu geben, ihre Arbeitsmarktmodelle in verschiedene Richtungen und mit unterschiedlichen Modalitäten zu entwickeln. Diese Unterschiede können das Niveau der gesetzlichen Regelungen, die Einbeziehung der Sozialpartner und Tarifverträge sowie die Anerkennung von zwei- oder dreigliedrigen Systemen betreffen. Die Rolle des institutionellen Wettbewerbs bei der Förderung von Innovationen, dem Schutz von Arbeitnehmerrechten und der Schaffung eines wettbewerbsfähigen Arbeitsmarkts darf nicht unterschätzt werden.

Angesichts der aktuellen Herausforderung des Fachkräfte- und Arbeitskräftemangels müssen alle relevanten Akteure an einem Strang ziehen, um diese Lücken zu schließen, wo sie bestehen. Es ist erwiesen, dass Länder mit einer starken Sozialpartnerschaft und einer höheren Verbreitung von Tarifverhandlungen tendenziell widerstandsfähigere Arbeitsmärkte mit einer geringeren Zahl von Niedriglohnempfängern und einer geringeren

Artikel 153 AEUV legt fest, wo die EU im Bereich der Sozialpolitik gesetzgeberisch tätig werden kann, und nennt eine Reihe von Grenzen ihrer Zuständigkeit.

Arbeitslosenquote haben. Wir müssen die Initiativen, die der Wirtschaft bereits zugutekommen, weiter ausbauen, anstatt zu versuchen, verschiedene Systeme zu harmonisieren, was zu Belastungen und mangelnder Wettbewerbsfähigkeit führen wird.

Es ist erwiesen, dass ein gut funktionierender sozialer Dialog zu wettbewerbsfähigen Unternehmen und der Verbreitung hochwertiger Arbeitsplätze in einem Land beziehungsweise einer Region beiträgt. Daher sollten die Gesetzgeber die Autonomie der Sozialpartner und ihre Rolle bei der Regulierung des Arbeitsmarkts uneingeschränkt respektieren und sich nicht in diese äußerst wichtige gesellschaftliche und wirtschaftliche Funktion einmischen.

Ein Beispiel für diese Bestrebungen zur Harmonisierung des EU-Arbeitsrechts ist die Richtlinie über Plattformarbeit. Die Entscheidung, ob jemand als Arbeitnehmer oder als Selbstständiger gilt, einschließlich der Entscheidung, ob ein Arbeitsverhältnis angenommen wird oder nicht, sollte weiterhin von den einzelnen Mitgliedsstaaten getroffen werden oder im Falle von Tarifverträgen auf einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern basieren. Die diesbezüglichen nationalen Konzepte werden über einen langen Zeitraum hinweg entwickelt, wobei die Besonderheiten der nationalen Ebene und die laufenden Entwicklungen auf den Arbeitsmärkten berücksichtigt werden. Da sich diese Entwicklungen von einem Mitgliedsstaat zum anderen unterscheiden, hätte ein einheitlicher EU-Ansatz praktische Auswirkungen und würde das reibungslose Funktionieren der nationalen Märkte beeinträchtigen. Im Falle der Plattformarbeits-Richtlinie lassen die von der Kommission vorgeschlagenen Kriterien für die Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses keinen Raum für die nationalen Gegebenheiten und Entwicklungen und sind daher entschieden abzulehnen.



## d. Bewusstsein über die nachteiligen Auswirkungen der Überregulierung auf Unternehmen stärken

Die nationale Übererfüllung von EU-Rechtsvorschriften (das sogenannte „Gold-Plating“) ist zu einem Dauerproblem für MET-Unternehmen geworden. Im Bereich der Sozialpolitik legt die EU Mindeststandards fest. Den Mitgliedsstaaten steht es dann jedoch frei, über diese Standards hinauszugehen und die Rechtsvorschriften zu übertreffen. Dies führt zu einer schwierigen Situation für Unternehmen, die aufgrund einer uneinheitlichen Anwendung in verschiedenen Rechtsbereichen innerhalb des Binnenmarkts tätig sind. Zugleich untergräbt das den Zweck des Binnenmarkts, da es für die Unternehmen mit Belastungen und Kosten verbunden ist und so ihre Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigt.

Ein gutes Beispiel in diesem Zusammenhang ist die Annahme von Arbeitsplatzgrenzwerten (Occupational Exposure Limit Values, OELs): Die Einhaltung unterschiedlicher OELs in verschiedenen Ländern kann für Unternehmen extrem belastend sein. Darüber hinaus gibt es auch unterschiedliche Messmethoden für diese OELs. Sobald ein OEL auf europäischer Ebene eingeführt ist, muss es auch EU-weit vergleichbare Messmethoden und praktische Anleitungen für die Einhaltung des OEL geben.

Klar ist auch, dass die Umsetzung von Rechtsvorschriften mit Augenmaß in den Mitgliedsstaaten nicht nur gleiche Wettbewerbsbedingungen schafft, sondern auch den Schutz der Arbeitnehmer verbessert, indem sie ihre Anwendung erleichtert. Bei der Entsenderichtlinie sind einige Mitgliedsstaaten bei der Umsetzung in

nationales Recht weit über den Wortlaut der EU-Richtlinie hinausgegangen, demzufolge haben sie den Arbeitgebern, die Arbeitnehmer in den betreffenden Mitgliedsstaat entsenden, umfangreiche Anforderungen auferlegt. Infolgedessen macht es diese Praxis den Unternehmen sehr schwer, weiterhin Arbeitnehmer in bestimmte Länder zu entsenden. Dies schränkt die Arbeitnehmerfreizügigkeit im Binnenmarkt deutlich ein und schafft ungleiche Wettbewerbsbedingungen innerhalb der EU.

Ein weiteres Beispiel ist die Richtlinie über die Sorgfaltspflichten der Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit („Lieferketten-Richtlinie“). Dieser Richtlinie mangelt es an Klarheit, was auf vage Konzepte und unzureichend konkrete Definitionen zurückzuführen ist. Daher befürchtet Ceemet, dass die Mitgliedsstaaten zu viel Spielraum haben, den Text der Richtlinie unterschiedlich auszulegen, was zu Diskrepanzen zwischen den nationalen Umsetzungsgesetzen führen könnte und den Verwaltungsaufwand für Unternehmen mit komplexen Lieferketten in den verschiedenen Mitgliedsstaaten vervielfachen würde. Dies garantiert keine gleichen Wettbewerbsbedingungen innerhalb der EU und untergräbt das Ziel der vorgeschlagenen Rechtsgrundlage, d. h. Artikel 50 AEUV, das darin besteht, Rechtszersplitterung einzudämmen, um das Niederlassungsrecht und einen fairen Wettbewerb zu gewährleisten und letztlich nachhaltige Investitionen zu fördern.

## e. Flexibilität bei der Anpassung von Unternehmen an Herausforderungen ermöglichen

Wenn die politischen Entscheidungsträger neue Rechtsvorschriften vorschlagen, müssen sie darauf achten, dass eine Situation vermieden wird, in der eine auf EU-Ebene vereinbarte präskriptive Regulierung es den Unternehmen erschwert, sich flexibel an die neuen Gegebenheiten in ihrer Branche anzupassen. Das Gleiche gilt für die Sozialpartner. Da sie sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer vertreten, haben die (sektoralen) Sozialpartner einen genauen Überblick über die Geschehnisse vor Ort und können die

Besonderheiten ihrer Unternehmen in dem jeweiligen Sektor berücksichtigen. Daher sind sie am besten in der Lage, Vereinbarungen über Themen zu treffen, die in ihren Zuständigkeitsbereich fallen. Die EU-Gesetzgebung muss daher sicherstellen, dass es den Sozialpartnern erlaubt ist, legislative, regulatorische, kollektive oder vertragliche Vereinbarungen zu treffen, die über die Anforderungen der EU-Gesetzgebung hinausgehen.



Die Festlegung der Löhne und Gehälter erfolgt beispielsweise durch Verhandlungen, entweder direkt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder durch Tarifverträge im Anschluss an Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern. Der Marktmechanismus muss es ermöglichen, dass sich die Löhne und Gehälter an Veränderungen der Nachfrage und des Angebots an Arbeitskräften oder in Abhängigkeit von anderen objektiven Faktoren, wie den zu erfüllenden Aufgaben und der Leistung der Arbeitnehmer, anpassen. Die kürzlich verabschiedete Richtlinie zur

Entgelttransparenz schränkt die freien und flexiblen Arbeitsmärkte der Mitgliedsstaaten stark ein, indem sie sehr präskriptive und starre Maßnahmen vorschlägt, die sich nachteilig auf die Reaktionen auf die dynamischen Veränderungen in den nationalen Systemen der Arbeitsbeziehungen auswirken werden. Dadurch werden die Flexibilität der Arbeitgeber, die Löhne entsprechend der Berufserfahrung, den Kompetenzen und der Leistung der Arbeitnehmer festzulegen und die Verhandlungsmacht bei der Aushandlung von Gehältern mit Bewerbern stark eingeschränkt.

## f. Gesetzkaskete mit massiven Auswirkungen auf die internationale Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen vermeiden

MET-Unternehmen arbeiten in einem internationalen Umfeld, in dem konkurrierende Unternehmen nicht an dieselben Regeln gebunden sind. Für diese Unternehmen ist es schlichtweg nicht praktikabel, eine Due-Diligence-Prüfung für die gesamte Wertschöpfungskette durchzuführen. Dies gilt insbesondere für größere Unternehmen, da es unmöglich ist, alle Risiken in Bezug auf alle ihre Lieferanten zu verwalten. Während MET-Unternehmen hohe Standards aufrechterhalten wollen, muss man sich darüber im Klaren sein, dass Europa bereits einige der höchsten Standards weltweit hat, wie beispielsweise strenge Arbeitsnormen. Aber daneben haben wir auch unglaublich hohe Arbeitskosten. Es muss darauf geachtet werden, dass neue Gesetzesvorschläge nicht zu einem Wettbewerbsnachteil für europäische Unternehmen auf globaler Ebene führen, was die beabsichtigten Ziele der Gesetzgebung konterkarieren würde.

Was beispielsweise den Vorschlag der Kommission für die Lieferkettenrichtlinie (CSDDD), betrifft, so ist es wichtig, dass die Verpflichtung zur Durchführung von Sorgfaltsprüfungen auf Zulieferer mit Sitz außerhalb der EU beschränkt wird, da eine gezielte Regelung risikobasiert und daher effizienter und effektiver ist. In Anbetracht der sehr hohen Umwelt- und Menschenrechtsstandards in der EU und der wirksamen Kontroll- und Durchsetzungssysteme, die in den EU-Mitgliedsstaaten bereits bestehen, besteht für Unternehmen innerhalb der EU wenig bis kein zusätzlicher Nutzen, wenn sie sich gegenseitig einer Sorgfaltsprüfung unterziehen. Es würde jedoch einen enormen Verwaltungsaufwand für sie bedeuten. Es könnte auch dazu führen, dass sich Unternehmen aus Drittländern zurückziehen („cut and run“), die eigentlich von den Geschäftsbeziehungen mit der EU auf dem Weg zu einem aufstrebenden Wirtschaftsraum und zur Armutsbekämpfung profitieren.

Unternehmen in diesen Ländern müssten dann mit Unternehmen aus Ländern Geschäftsbeziehungen unterhalten, deren Werte nicht unseren hohen Standards entsprechen .

Nach der neuen Nachhaltigkeitsberichterstattungs-Richtlinie (CSRD) sollen Unternehmen Informationen über die Anzahl der Vorfälle im Zusammenhang mit arbeitsbedingten Verletzungen, Erkrankungen und Todesfällen ihrer eigenen Arbeitnehmer und anderer Arbeitnehmer, die an den Standorten des Unternehmens arbeiten, offenlegen. Unternehmen in der EU werden gegenüber ihren Konkurrenten in Drittländern stark benachteiligt sein, da es praktisch keine Entschädigung für Unfälle gibt, weil keine gesetzliche Versicherung auf EU-Niveau besteht. Die Vorschrift, nicht vergleichbare Versicherungsdaten zu veröffentlichen, wird den Beteiligten ein falsches Bild der Realität vermitteln, da sie Unternehmen begünstigt, die nach ihren lokalen Rechtsvorschriften keine Schadensfälle melden müssen.

1. [https://www.gesamtmetall.de/service/downloads/?download\\_file=study\\_economic\\_evaluation\\_of\\_a\\_due\\_diligence\\_law-3](https://www.gesamtmetall.de/service/downloads/?download_file=study_economic_evaluation_of_a_due_diligence_law-3)



Die CSRD und die CSDDD sollten auch im Zusammenhang mit der Taxonomie-Verordnung und ihrer möglichen Ausweitung auf eine „soziale Taxonomie“ sowie der Entgelttransparenz-Richtlinie gesehen werden. Diese Gesetzgebungsinitiativen drohen, eine lange Liste neuer und sich höchstwahrscheinlich überschneidender Verpflichtungen für Unternehmen in Bezug auf strengere Berichtspflichten hervorzubringen und den Anwendungsbereich auf kleinere Unternehmen erheblich auszuweiten. Die Rechtsvorschriften, die den Unternehmen Sorgfalts- und Berichterstattungspflichten auferlegen, werden den in Europa ansässigen Unternehmen, die aufgrund der extrem schwierigen wirtschaftlichen Umstände ohnehin schon zu kämpfen haben, einen Wettbewerbsnachteil gegenüber Unternehmen aus Drittländern bescheren, die diesen überbordenden Verwaltungsaufwand nicht zu tragen haben.

Der Green Deal ist die zentrale Strategie der EU, um den Klimawandel zu bekämpfen und Europa bis 2050 zu einem kohlenstoffneutralen Kontinent zu machen. Ceemet setzt sich für die Erreichung dieses Ziels ein, und die MET-Branche unternimmt bereits weitreichende Anstrengungen, um den grünen Wandel voranzutreiben. Während des vergangenen Mandats hat die EU eine Reihe ehrgeiziger ordnungspolitischer Initiativen

vorgelegt, um das Ziel zu erreichen, die Treibhausgasemissionen der EU bis 2030 um 55 Prozent zu senken. Damit wurde ein klarer Rahmen für die Arbeit in der EU für den Rest des Jahrzehnts gesetzt. Das Hauptaugenmerk der Kommission muss in der nächsten Amtszeit darauf liegen, die Unternehmen bei der Umsetzung dieser Gesetzgebung zu unterstützen und in diesem Zusammenhang ausreichend Flexibilität zuzulassen. Ein zu starrer Erlass und neue Regulierungsinitiativen, zusätzlich zu den seit 2019 vereinbarten, haben das Potenzial, sich massiv auf die Wettbewerbsfähigkeit auszuwirken und schwerwiegende Folgen für Arbeitsplätze und Qualifikationen in den MET-Branchen zu haben, insbesondere in der Automobil-, Luft- und Raumfahrtindustrie. Die Arbeitgeber in der MET-Branche waren besonders überrascht, dass es keine Ressourcen gab, um den Beschäftigungs- und Qualifikationswandel zu antizipieren und zu steuern, der in der MET-Branche erforderlich ist, um sicherzustellen, dass die Ziele des Green Deals erreicht werden können.

Dies muss von der neuen Kommission in Angriff genommen werden. Nur mit einer angemessenen Beteiligung der Sozialpartner kann die grüne Transformation der EU und ihrer Industrien ein Erfolg werden.

## **g. Eine Industriepolitik für Europa zur Stärkung der langfristigen Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität entwickeln**

Angesichts der derzeitigen globalen Unsicherheiten ist es für die Europäische Union mehr denn je erforderlich, eine europäische Industriepolitik zu betreiben, die Innovationen fördert und die langfristige Wettbewerbsfähigkeit in den Mittelpunkt stellt. Dies erfordert eine erneute Konzentration auf die Stärkung der Rahmenbedingungen für einen gut funktionierenden Binnenmarkt mit Zugang zu den globalen Märkten. Die EU muss nach Lösungen auf einer systemischen und horizontalen Ebene suchen und nicht nach sektor- oder technologie-spezifischen.

Einer der wichtigsten Aspekte dabei ist, dass wir ein einfacheres, strafferes und vorhersehbares regulatorisches Umfeld schaffen. Dies würde nicht nur den MET-Unternehmen das Tagesgeschäft erleichtern und ihnen ermöglichen, hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen, sondern es würde auch die richtigen Rahmenbedingungen für Investitionen schaffen, die in ganz Europa dringend benötigt werden. Derzeit fließen die Investitionen, auch aus Europa, hauptsächlich in andere Regionen der Welt.



Wir müssen zwar die Investitionsbedingungen in Europa und die mit der Bürokratie und dem Verwaltungsaufwand verbundenen Kosten verbessern, aber auch die Verabschiedung von Regeln für staatliche Beihilfen für Unternehmen, die die Technologien zur Verwirklichung der Net-Zero-Ziele herstellen, sollte eine Rolle spielen. Wir müssen jedoch sicherstellen, dass wir keine „Gewinner“ und „Verlierer“ schaffen; vielmehr sollte sich die EU darauf konzentrieren, die bestmöglichen Bedingungen für das Gedeihen der Industrie und für die industrielle Basis insgesamt zu schaffen. Es muss eine Strategie entwickelt werden, die das Potenzial der europäischen Industrie ausschöpft, insbesondere im internationalen Wettbewerb. Eine gescheiterte langfristige Regulierungspolitik kann nicht durch kurzfristige Ad-hoc-Maßnahmen kaschiert werden. Das gesamte rechtliche Umfeld muss im Hinblick auf seine Auswirkungen auf die industrielle Wettbewerbsfähigkeit bewertet werden. Darüber hinaus sollte die Steigerung der Arbeitsmarktproduktivität ein zentrales Ziel der EU bleiben. Ein möglicher Faktor in dieser Hinsicht ist die Digitalisierung der Industrie<sup>2</sup>. Das Produktivitätswachstum ist in den meisten Industrieländern in den letzten Jahrzehnten zurückgegangen, und diesem Trend muss begegnet werden.

Derzeit hat die EU viele konkrete Ziele in der Klima- und Energiepolitik, aber keines zur Förderung der Industrie. Wettbewerb und internationaler Handel treiben Innovation und technologischen Fortschritt voran. Als solche müssen sie die Leitprinzipien der EU-Industriepolitik sein.

In den vergangenen Jahrzehnten hatte die EU stets ehrgeizige Ziele zur Förderung ihrer Industrie:

In der Lissabon-Strategie aus dem Jahr 2000 wurde das Ziel formuliert, dass die EU „zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt“ werden soll. Die EU2020-Strategie aus dem Jahr 2010 wurde 2012 durch das Ziel ergänzt, den abnehmenden Stellenwert der Industrie in Europa umzukehren und bis 2020 einen Industrieanteil von 20 Prozent am Bruttoinlandsprodukt (BIP) der EU zu erreichen.

Wir brauchen eine ehrgeizige Industriepolitik mit Handlungsschwerpunkten, die eindeutig den politischen Willen signalisieren, Europa als attraktiven Standort für Investitionen zu erhalten.

[2. https://www.ceemet.org/position-papers/digital-green-transitions/tech-and-industry-employers-views-on-digitalisation-and-productivity/](https://www.ceemet.org/position-papers/digital-green-transitions/tech-and-industry-employers-views-on-digitalisation-and-productivity/)





# 3

## Für hoch qualifizierte Arbeitskräfte sorgen

### a. Arbeitskräfte- und Qualifikationsmangel bekämpfen

Eines der größten Hindernisse für die Wettbewerbsfähigkeit der MET-Unternehmen ist die Fachkräfte- und Qualifikationslücke, die in unserem Sektor besteht. Dies scheint ein anhaltendes Problem zu sein. Wenn Unternehmen jedoch in die Weiterbildung und Umschulung investieren, ist dies ein Gewinn für alle Beteiligten und trägt dazu bei, diese Lücke zu schließen. MET-Unternehmen sind sich des Wertes und der Bedeutung von Investitionen in arbeitsmarktrelevante Bildungsmaßnahmen durchaus bewusst. Aus diesem Grund betrachten sie Bildungsausgaben als Investition und nicht als Kosten. Einen Mitarbeiter nicht weiterzubilden ist langfristig gesehen teurer als die unmittelbaren Kosten, die eine Weiterbildung verursacht.

Zusammen mit dem Fachkräftemangel, der seit vielen Jahren ein hartnäckiges und ungelöstes Problem für die Unternehmen darstellt, sehen sich die MET-Industrien heute einem zunehmenden Arbeitskräftemangel gegenüber. Dies ist auf die Kombination mehrerer wirtschaftlicher und struktureller Faktoren zurückzuführen, einschließlich der demografischen Situation sowie der jüngsten Trends und Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt. All diese Faktoren führen zu einer beträchtlichen Verringerung des verfügbaren Arbeitskräftepotenzials.

Tatsächlich ist die angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt in ganz Europa heute das Problem Nummer eins für Unternehmen, und deshalb ist der Personalmangel ganz oben auf ihrer Agenda. Da die fehlenden Arbeitskräfte das Wachstum und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen in ganz Europa ernsthaft behindern, müssen wir uns mit dieser Situation auseinandersetzen, indem wir den europäischen Arbeitsmarkt sowohl innerhalb als auch außerhalb kritisch betrachten.

Die Mitgliedsstaaten und die Europäische Union sollten deshalb ihre Bemühungen koordinieren und zusammenarbeiten, um eine angemessene Politik der legalen Zuwanderung einzuführen, die darauf abzielt, Drittstaatsangehörige für Europa anzuwerben.

Die operativen und legislativen Maßnahmen des im April 2022 veröffentlichten Maßnahmenpakets zur Anwerbung qualifizierter Fachkräfte sind sicherlich ein wirksames Mittel für die EU, um die von ihr benötigten Fachkräfte zu gewinnen und den Arbeitskräftemangel in der EU zu verringern.

Im Rahmen ihrer legislativen Säule versucht die Kommission, einen effizienten, vereinfachten und weniger bürokratischen Rechtsrahmen zu schaffen, um die legale Migration in die EU zu erleichtern und zu verbessern. Aus diesem Grund fordert Ceemet die rasche Verabschiedung der beiden Legislativvorschläge zur Überarbeitung der „Richtlinie über ein einheitliches Verfahren zur Beantragung einer kombinierten Erlaubnis für Drittstaatsangehörige“ und der „Richtlinie betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen“. Vor allem die Revision der Richtlinie zum einheitlichen Verfahren zur Beantragung einer kombinierten Erlaubnis kann den Verwaltungsaufwand für Unternehmen bei der Einstellung von Drittstaatsangehörigen verringern.

Als Teil ihrer operationellen Initiativen hat die Kommission geplant, bis Ende 2023 einen EU-Talentpool einzurichten, der den Matching-Prozess zwischen Drittstaatsangehörigen und Beschäftigungsmöglichkeiten in europäischen Unternehmen erleichtern soll. Dieser Pool kann MET-Unternehmen bei der Rekrutierung der von ihnen benötigten qualifizierten Arbeitskräfte sicherlich helfen. Er muss jedoch leicht zugänglich sein und auf benutzerfreundliche Weise entwickelt werden. Es ist auch von größter Bedeutung, dass die Kommission gezielte Kommunikationskampagnen startet, um diesen Talentpool bei KMU bekannt zu machen.

Der Vorschlag der Kommission, die Zusammenarbeit der EU mit den Partnerländern durch sogenannte „Talentpartnerschaften“ zu verbessern, um die grenzüberschreitende Mobilität von Arbeitskräften zu fördern, kann ebenfalls ein wertvolles Instrument sein, um Drittstaatsangehörige nach Europa zu holen. Diese Partnerschaften sollten jedoch die zirkuläre Migration fördern und einen Braindrain vermeiden.

Neben der Migrationspolitik müssen wir auch unseren eigenen Arbeitsmarkt ins Visier nehmen, denn die hohe Zahl der Nichterwerbstätigen in ganz Europa ist ein weiterer Faktor, der den Pool an verfügbaren Arbeitskräften verringert. In einigen Ländern liegt dieser Prozentsatz bei bis zu 30 Prozent. So ist beispielsweise die Zahl der nicht

erwerbstätigen oder arbeitslosen Frauen im Durchschnitt größer als die der Männer in ganz Europa. Die MET-Arbeitgeber fordern die Mitgliedsstaaten seit Langem auf, qualitativ hochwertige, erschwingliche und zugängliche Kinderbetreuungseinrichtungen als wirksames Instrument zu schaffen, um Anreize für die Rückkehr von Frauen auf den Arbeitsmarkt zu schaffen. Deshalb fordern wir die Mitgliedstaaten dringend auf, den Empfehlungen des Rates zur frühkindlichen Bildung und Betreuung – den Barcelona-Zielen für 2030 – zu folgen. Darüber hinaus erhöhen frühkindliche Bildung und Betreuung nicht nur die Erwerbsbeteiligung von Frauen, sondern auch die Bildungsgleichheit und den schulischen Erfolg der Kinder in späteren Jahren. Die Vorteile sind also vielfältig.

Paradoxerweise ist die Arbeitslosigkeit trotz des zunehmenden Arbeitskräftemangels in einigen Mitgliedsstaaten immer noch ein großes Problem. Die Unterstützung von Unternehmen bei ihren Einstellungsverfahren, z. B. durch die Befreiung von der Sozialversicherungspflicht bei der Einstellung von Langzeitarbeitslosen, kann daher ein wirksames Instrument sein, um Menschen wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Trotz großer Unterschiede in der Lebenserwartung in Europa ist diese nach wie vor sehr hoch. Spanien und Italien gehören zu den 10 Ländern mit der höchsten Lebenserwartung weltweit. Vor diesem Hintergrund ist Ceemet der Ansicht, dass die nationalen politischen Entscheidungsträger weiterhin eine eingehende Debatte über die Rentenpolitik führen sollten, um sie an die sich entwickelnde Situation auf den Arbeitsmärkten, die Lebenserwartung und die finanzielle Situation der Rentensysteme anzupassen. Gleichzeitig sollten sich die Unternehmen nach Kräften bemühen, die Arbeitnehmer so lange wie möglich im Erwerbsleben zu halten, um dem wachsenden Arbeitskräftemangel zu begegnen. MET-Unternehmen haben viele Jahre lang in die Gewährleistung sicherer Arbeitsbedingungen und den Schutz ihrer Mitarbeiter vor Nachteilen investiert und tun dies auch weiterhin.



## b. Kompetenzen zur Bewältigung des grünen und digitalen Wandels entwickeln

Die doppelte Transformation ist wohl eine der schnellsten und ausgeprägtesten Veränderungen, die die Industrie seit Menschengedenken erlebt hat, und in den kommenden Jahren wird das Verarbeitende Gewerbe diesen Wandel in vollem Umfang erleben. Darüber hinaus sind unsere Industrien eine der Haupttriebkkräfte der grünen Transformation und ein Schlüssel zu ihrem Erfolg.

Innerhalb des gesamten Verarbeitenden Gewerbes in der EU sind die MET-Industrien jedoch besonders von dem Bedarf an Qualifikationen betroffen, um den grünen und digitalen Wandel zu vollziehen.

MET-Unternehmen haben in der Tat einen dringenden Bedarf an Datenanalysten, Ingenieuren, Cybersicherheitsspezialisten, IKT-Fachleuten, Technikern sowie an Arbeitnehmern mit angemessenen analytischen Qualifikationen und Kompetenzen zur Systemgestaltung.

Darüber hinaus ist der Fachkräftemangel in den Technologiebranchen besonders akut. Aus diesem Grund ist Ceemet der Ansicht, dass sich die Fort- und Weiterbildung auf die Förderung der Bereiche des digitalen grünen Wachstums konzentrieren

sollte, wie z. B. den Einsatz von Künstlicher Intelligenz, die Entwicklung von Robotik und Automatisierung in der Fertigungsindustrie, die Entwicklung von Technologien für die Kreislaufwirtschaft usw.

All diese Berufe und Qualifikationen sind unverzichtbar, um den Erfolg des grünen Wandels und der digitalen Transformation, die unsere Industrien durchlaufen, zu gewährleisten. Wie wir jedoch alle wissen, sind „Blue-Collar-Workers“ weiterhin unverzichtbar für die MET-Berufe, um wettbewerbsfähig und innovativ zu bleiben. Ebenso sollten wir nicht vergessen, dass unsere Unternehmen nach wie vor einen Bedarf an traditionelleren Berufen wie Elektrikern haben.

Wie wir oben gesehen haben, ist der Bedarf an neuen, an die beiden Übergänge angepassten Kompetenzen größer denn je. Dies liegt nicht nur daran, dass der Bedarf an neuen Kompetenzen und Qualifikationen „an sich“ rapide gestiegen ist, sondern auch daran, dass Unternehmen in der gesamten Wirtschaft und in allen Sektoren nun um die gleichen Talente konkurrieren, insbesondere im Bereich der „digitalen Kompetenzen“.

## c. MINT- und Soft Skills dürfen nicht unterschätzt werden

Einige der wichtigsten Kompetenzen, die für den Erfolg in der Industrie erforderlich sind, werden oft unterschätzt: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) sowie soziale Kompetenzen.

Wir müssen die frühe MINT-Bildung fördern, um ihre Verbreitung zu gewährleisten. Darüber hinaus müssen wir diese Disziplinen besonders bei jungen Frauen bewerben, um sicherzustellen, dass sie in der Industrie ausgewogen vertreten sind. Trotz der überwältigenden Beweise dafür, dass auf dem Arbeitsmarkt eine große Nachfrage nach diesen Kompetenzen besteht, insbesondere im Hinblick auf den umweltfreundlichen und digitalen Wandel in der Industrie, bleibt es eine Herausforderung, junge Menschen und Frauen für ein Studium der MINT-Fächer zu gewinnen.

Neben den fachlichen Kompetenzen sind Soft Skills – oder zwischenmenschliche Kompetenzen – für die Beschäftigungs- und Anpassungsfähigkeit von Arbeitnehmern unerlässlich. Dies gilt insbesondere im Kontext einer globalisierten und digitalisierten Arbeitswelt, aber auch für diejenigen, die in komplexen Produktionsketten und agilen Arbeitsumgebungen arbeiten.

Ebenso müssen wir das Bewusstsein der Schülerinnen und Schüler für die guten Beschäftigungs- und Karrieremöglichkeiten, die unsere Branchen bieten, weiter schärfen. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass die Schüler während ihrer gesamten Schullaufbahn über die Möglichkeiten der Industrie informiert werden. Den Lehrkräften kommt hier sicherlich eine wichtige Rolle zu, und sie sollten daher ständig in diesem Bereich weitergebildet werden.

## d. Berufliche Bildung zur ersten Wahl machen

Die Berufliche Bildung entspricht den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes; sie spielt eine Schlüsselrolle bei der Entwicklung von Qualifikationen, sowohl durch schulisches als auch durch arbeitsplatzbezogenes Lernen und ist ein wichtiges Element von Systemen des lebenslangen Lernens, das häufig bessere Beschäftigungsaussichten gewährleistet.

Warum wird diese Ausbildung dann immer noch als eine Wahl für weniger ambitionierte Lernende angesehen? Nichts könnte weiter von der Wahrheit entfernt sein! Wir müssen endlich mit

dem Stigma aufräumen, das mit dieser Art des Lernens verbunden ist, und die berufliche Bildung auf eine Stufe mit der Hochschulbildung und anderen Bildungsprogrammen stellen.

In diesem Zusammenhang und um die „negative Einstellung“ gegenüber der Beruflichen Bildung zu ändern, müssen wir berücksichtigen, dass die Entscheidung junger Menschen für bestimmte Studien oder Berufe stark von Eltern, Freunden und Bekannten beeinflusst wird. Daher sollten unsere Branchen ihre „Marketingbemühungen“ auch auf diese Menschen ausweiten.



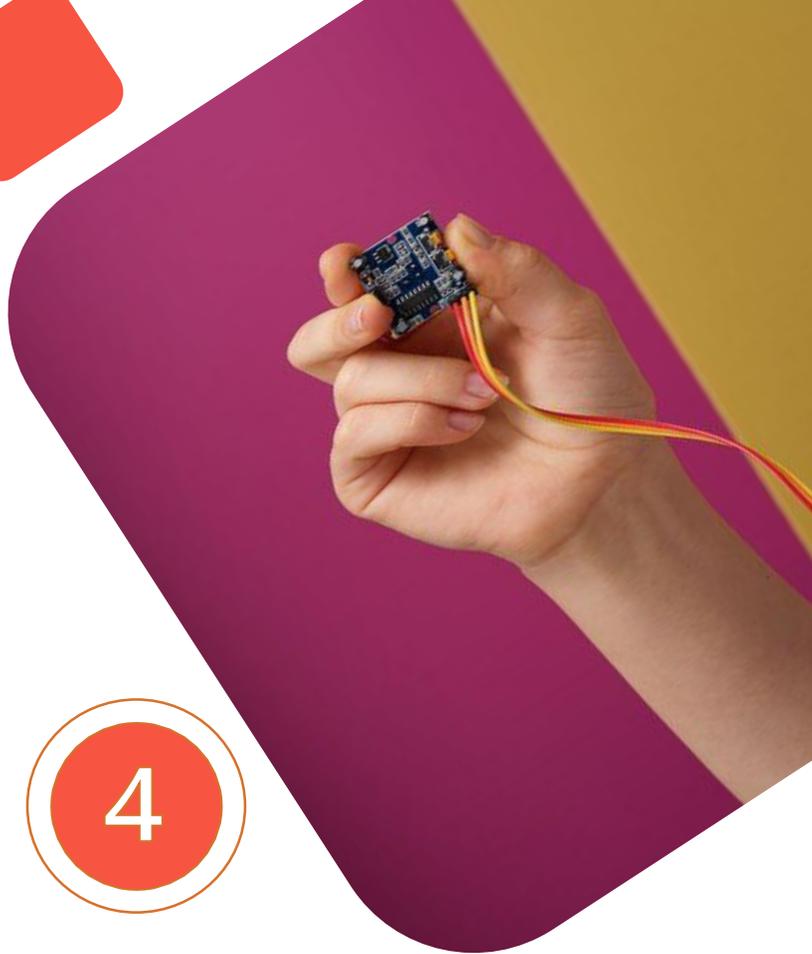
## e. Weiterbildung und Umschulung von Arbeitnehmern erleichtern

Die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung und das lebenslange Lernen der Mitarbeiter sind für den Erfolg eines jeden Unternehmens von grundlegender Bedeutung. Dies hat einen doppelten Vorteil: Die Unternehmen verschaffen sich einen Wettbewerbsvorteil auf dem Markt, während die Arbeitnehmer neue Kompetenzen entwickeln, die es ihnen ermöglichen, in hohem Maße beschäftigungsfähig zu bleiben. Eine „Win-win-Situation“, könnte man sagen. Diese Chance wird jedoch nicht immer genutzt. Deshalb brauchen wir einen Mentalitätswandel in diesem Bereich, um die eindeutigen Vorteile zu fördern.

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Arbeitskräfte ständig weitergebildet werden, um die richtigen Kompetenzen zu erwerben, damit die MET-Industrien bei ihrer digitalen und grünen Transformation erfolgreich sind. Allerdings ist es wichtig, dass diese Ausbildung arbeitsmarktorientiert und an den Qualifikationsbedarf des doppelten Wandels angepasst ist. Nur so kann die kontinuierliche Weiterbildung für die Unternehmen von Nutzen sein. Darüber hinaus spielen die Sozialpartner eine Schlüsselrolle, wenn es darum geht, die Arbeitskräfte zur Weiterbildung zu motivieren: Diese Rolle muss anerkannt und nach Möglichkeit gefördert werden.

Wir müssen sicherstellen, dass wir die richtige Ausbildung für den Arbeitsmarkt haben, und eine Möglichkeit, dies zu erreichen, ist die Stärkung der Verbindungen zwischen den Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung und den Arbeitsmärkten. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Anbieter von allgemeiner und beruflicher Bildung die Qualifikationen vermitteln, die die Unternehmen benötigen. In Finnland beispielsweise werden bis zu 26 Prozent der Absolventen einer technischen Berufsausbildung arbeitslos, was bedeutet, dass die im Rahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung vermittelten Qualifikationen nicht dem tatsächlichen Bedarf der Unternehmen entsprechen. Gleichzeitig sehen wir eine große Nachfrage nach beruflich ausgebildeten Arbeitnehmern. Wir müssen diese Realität ändern!

Die Antizipation des Qualifikationsbedarfs ist von größter Bedeutung. Dies muss jedoch gemeinsam mit den beauftragten Sozialpartnern erreicht werden. Nur auf diesem Weg können wir den Qualifikationsbedarf für einen bestimmten Arbeitsmarkt wirklich antizipieren.



## Den Sozialpartnern eine Schlüsselrolle einräumen



### a. Den Sozialpartnern den nötigen Handlungsspielraum lassen

Repräsentative und autonome Sozialpartner sind am besten in der Lage, darüber zu diskutieren und zu vereinbaren, wie sie ihre Arbeitnehmer und Unternehmen vertreten wollen. Daher ist es sinnvoll, dass wir den Sozialpartnern einen angemessenen Handlungsspielraum lassen, damit Diskussionen und Vereinbarungen entstehen können.

Die Rolle der Sozialpartner erschöpft sich jedoch nicht darin. Sie stellen eine Fülle von Informationen zur Verfügung und sensibilisieren immer wieder dafür, welche Arten von Ausbildung es gibt, wie man Zugang zu ihnen erhält und vor allem, welche Bedeutung sie für den Arbeitsmarkt haben. Ein Großteil der nicht formalen und

informellen Ausbildung findet am Arbeitsplatz statt. Daher leisten die Sozialpartner auch in diesem Zusammenhang einen Beitrag.

Darüber hinaus spielen auch Bildungs- und Berufsberatung eine wichtige Rolle, die von diesen Akteuren angeboten wird und sich häufig an Arbeitnehmer richtet, die sie am dringendsten benötigen, wie gering qualifizierte Arbeitnehmer und Studenten. Darüber hinaus sind die Sozialpartner am besten in der Lage, sich an der Prognose und Antizipation von benötigten Qualifikationen zu beteiligen. Sie können gute Beispiele für bewährte Verfahren für Programme zur Höherqualifizierung und Umschulung (up- und reskilling) liefern.



## b. Abweichung von der EU-Gesetzgebung durch Tarifverträge zulassen

Die verschiedenen nationalen Modelle des sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungssysteme beruhen auf einer jahrzehntelangen Entwicklung. In vielen dieser Modelle spielen die Sozialpartner eine entscheidende Rolle bei der Festlegung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Diese Systeme sind von grundlegender Bedeutung für die Wettbewerbsfähigkeit bestimmter Länder, Industrieregionen und Unternehmen.

Grundsätzlich darf die EU-Gesetzgebung nicht in eine Kernkompetenz der repräsentativen nationalen Sozialpartner eingreifen, wenn es darum geht, die Organisation, die Akteure und die Funktionsweise der Tarifverhandlungssysteme auf nationaler Ebene zu bestimmen.

Ebenso ist es zwingend erforderlich, dass die EU-Gesetzgebung dieses fein aufeinander abgestimmte Gleichgewicht nicht beeinträchtigt. Die EU-Gesetzgebung darf nicht die Möglichkeit der nationalen Sozialpartner einschränken, von den nationalen Tarifverträgen in einer Weise

abzuweichen, die sie für machbar und richtig halten.

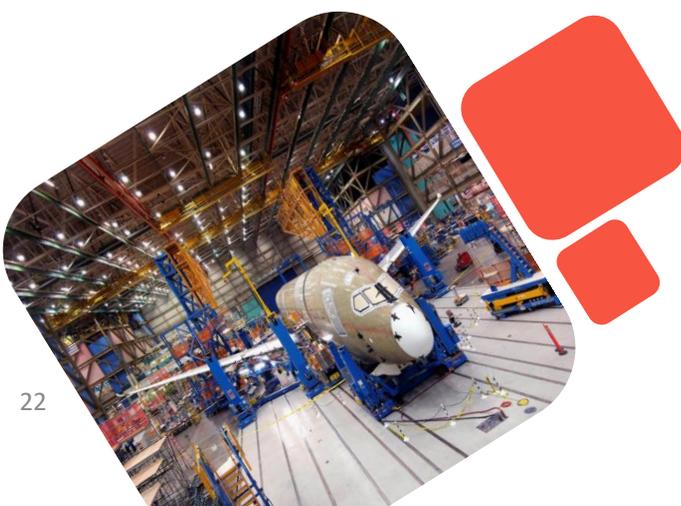
Noch wichtiger ist, dass der europäische Gesetzgeber auch Vertrauen in die Fähigkeit der Sozialpartner haben muss, Verantwortung für gute Arbeitsbedingungen auf dem Arbeitsmarkt zu übernehmen und einen Ausgleich zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen zu schaffen. Um die Anreize für die Sozialpartner zu sichern, zu verhandeln und Verantwortung für das gute Funktionieren der Arbeitsmärkte zu übernehmen, müssen alle Rechtsvorschriften – ob auf nationaler oder europäischer Ebene – angemessen gestaltet sein und Spielraum für autonome Tarifverhandlungen lassen. Dies kann dadurch erreicht werden, dass die EU-Politik und -Gesetzgebung den unabhängigen und gleichberechtigten nationalen Sozialpartnern die Möglichkeit gibt, die EU-Gesetzgebung durch Tarifverträge anzupassen, zu ergänzen oder von ihr abzuweichen.

## c. Konsultation der Sozialpartner und Beteiligung der Industrie stärker fördern

Die repräsentativen Sozialpartner sind nah an den Bedürfnissen der Unternehmen und Arbeitnehmer. Daher sind sie am besten in der Lage, innovative, maßgeschneiderte Lösungen für auftretende Herausforderungen anzubieten. Darüber hinaus sind die sektoralen Sozialpartner noch näher an den Bedürfnissen ihrer Branchen. Daher sind sie in diesem Zusammenhang in einer noch besseren Position.

Aus diesen Gründen ist eine sinnvolle Konsultation der Sozialpartner bei allen sie betreffenden Gesetzesinitiativen unerlässlich. Dies gilt nicht nur für den Bereich Beschäftigung und Soziales, sondern auch im weiteren Sinne, da andere Gesetzesinitiativen oft indirekte Auswirkungen auf die Unternehmen haben. Ein gut funktionierender, zweckmäßiger sozialer Dialog ermöglicht es Unternehmen und Arbeitnehmern, die Zukunft der Industrie erfolgreich zu gestalten, und die Gesetzgeber müssen diesen Erfahrungsschatz besser nutzen.

Des Weiteren sollten bei der Gestaltung der Sozialpolitik die Beiträge der Arbeitgeber zur Konsultation der Sozialpartner besser berücksichtigt werden.



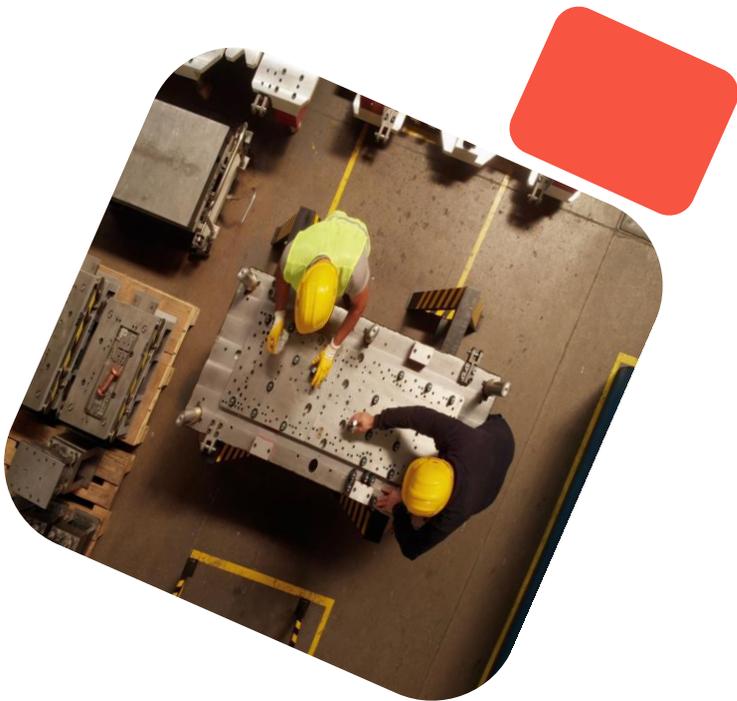
## d. Garantie der Autonomie der Sozialpartner

Die Rolle der Sozialpartner kann nicht genug betont werden: Sie sind der Schlüssel zur Entwicklung von Lösungen für den Arbeitsmarkt. Um diese Lösungen umsetzen zu können, müssen die Sozialpartner über eine angemessene Autonomie verfügen. Diese Autonomie ermöglicht es den Sozialpartnern, die besten Ergebnisse für ihre jeweilige Branche zu erzielen.

Aus gutem Grund sind Lohnfestsetzung und Tarifverhandlungen autonome Prozesse. Die Sozialpartner sind vor Ort, sie sehen das Tagesgeschäft der Unternehmen und sind daher am besten in der Lage, die Löhne mit der Produktivität zu verknüpfen.

Sie kennen auch die finanzielle Leistungsfähigkeit der Unternehmen und haben Kenntnis von vielen anderen Fragen im Zusammenhang mit der Entlohnung.

In vielen Ländern ist die Lohnfindung eine Kernkompetenz der Sozialpartner. Daher sollte sich die EU nicht in diesen fein abgestimmten Prozess einmischen, insbesondere dann nicht, wenn es dafür keine Rechtsgrundlage gibt. Die Auswirkungen sind massiv und weitreichend. Wird die Autonomie der Sozialpartner angetastet, besteht die Gefahr, dass ihre Rolle geschwächt wird und damit auch die Tarifverhandlungen und alle sich daraus ergebenden Konsequenzen.



## e. Kapazitätsaufbau der Sozialpartner unterstützen

Es ist unerlässlich, den Kapazitätsaufbau der Sozialpartner zu unterstützen, um ihre Repräsentativität und damit ihre Fähigkeit zu verbessern, sich am wertschöpfenden sozialen Dialog zu beteiligen. Denn nur über starke und repräsentative Sozialpartner können wir gemeinsam innovative und maßgeschneiderte Lösungen für die Herausforderungen finden, mit denen die Unternehmen konfrontiert sind. Dies gilt insbesondere für das derzeitige industrielle Umfeld, in dem wir uns befinden. In diesem Zusammenhang müssen wir sicherstellen, dass die Autonomie der Sozialpartner respektiert wird und dass wir die Entwicklung des Kapazitätsaufbaus gewährleisten.



# Schlussfolgerungen

Unsere Industrie ist seit vielen Jahren mit einer schwierigen Situation konfrontiert. Zu den historischen Herausforderungen wie hohe Quoten offener Stellen und mangelnde internationale Wettbewerbsfähigkeit kommen nun noch Schwierigkeiten in den Lieferketten, Inflationsdruck, Qualifikations- und Arbeitskräftemangel und eine Vielzahl anderer wirtschaftlicher Probleme hinzu.

Deshalb müssen wir bei der Gesetzgebung jetzt mehr denn je das richtige Gleichgewicht finden. Die EU muss bei ihren Vorschlägen für neue Gesetzestexte innerhalb ihrer Zuständigkeit bleiben und sicherstellen, dass wir unnötigen Verwaltungsaufwand für Unternehmen reduzieren. Unsere Industrien brauchen Rechtsvorschriften, die einfach anzuwenden sind und flexible Mobilität der Arbeitskräfte innerhalb des Binnenmarkts ermöglichen. In diesem Sinne brauchen wir einen weiter vertieften Binnenmarkt, der nicht nur die richtigen Rahmenbedingungen für Innovationen bietet, sondern auch für Unternehmen, die grenzüberschreitend wachsen und florieren wollen. Dies wird international wettbewerbsfähige Unternehmen der Zukunft fördern. Obwohl die EU-Institutionen heute viel besser verstehen, welche wichtige Rolle eine wettbewerbsfähige und robuste industrielle Basis im Herzen der europäischen Wirtschaft spielt, vergessen sie dies oft, wenn es um neue regulatorische Belastungen im Bereich der Sozialpolitik geht.

Zusammengefasst sind wir der Meinung, dass die Europäische Union einen hohen Mehrwert für unsere Unternehmen bietet. Ob durch die Einführung von SURE, die Aufbau- und Resilienzfazilität, das Binnenmarkt-Notfallinstrument oder die Entwicklung der eDeclaration für die Entsendung von Arbeitnehmern – die EU leistet weiterhin viel für ihre Unternehmen und ihre Bürger. Darüber hinaus setzt sich Ceemet für die Verwirklichung vieler Ziele des Green Deals ein, und die MET-Branchen engagieren sich bereits in weitreichenden Bemühungen, den grünen Wandel voranzutreiben. Auch wenn wir einige Nachteile sehen, sind die wirtschaftlichen Chancen in diesem Zusammenhang vielfältig und müssen ergriffen werden. Vor diesem Hintergrund freuen wir uns auf die Zusammenarbeit mit Ihnen in der nächsten Legislaturperiode des Europäischen Parlaments und der Europäischen Kommission, um die europäische Wettbewerbsfähigkeit weiter zu stärken und sicherzustellen, dass wir weiterhin die gut bezahlten Arbeitsplätze anbieten können, die unsere Soziale Marktwirtschaft untermauern.



# Wichtigste Forderungen

1

## Völlig reibungslose Mobilität der Arbeitskräfte im EU-Binnenmarkt schaffen



- ❖ Geschäftsreisen und Tätigkeiten im Ausland, die nur eine begrenzte Anzahl von Tagen dauern, sollten von der Pflicht zur vorherigen Anmeldung bei den Behörden der Mitgliedsstaaten ausgenommen werden.
- ❖ Schaffung einer EU-weiten eDeclaration, um die Meldepflichten für Entsendungen innerhalb der Europäischen Union zu vereinheitlichen und zu vereinfachen.
- ❖ Einrichtung klarer und aktualisierter nationaler Websites, auf denen die Besonderheiten der einzelnen nationalen Systeme in Bezug auf die Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern dargelegt werden.



2

## Auf passgenaue Gesetzgebung unter vollständiger Einhaltung der EU-Verträge fokussieren

- ❖ In Bereichen mit geteilter Zuständigkeit nur dann tätig werden, wenn die Ziele der vorgeschlagenen Maßnahme von den Mitgliedsstaaten nicht in angemessener Weise erreicht werden können.
- ❖ Verbesserung der Folgenabschätzungen zur Ermittlung der erforderlichen und angemessenen EU-Rechtsvorschriften.
- ❖ Entwicklung europäischer Normen mit dem Ziel, im Rahmen von Lieferketten gleiche Wettbewerbsbedingungen im Binnenmarkt zu schaffen.
- ❖ Umsetzung des „One in, one out“-Prinzips und des Ziels, die Berichtspflichten in den Generaldirektionen der Kommission um 25 Prozent zu reduzieren.
- ❖ Darauf aufbauend sollte jede Generaldirektion am Ende eines jeden Mandats darlegen, wie sie den Grundsatz „One in, one out“ umgesetzt hat.
- ❖ Gewährleistung von Folgenabschätzungen während des gesamten Gesetzgebungsverfahrens, auch während des Verfahrens im Europäischen Parlament und im Rat.
- ❖ Konsequente Anwendung des „Think small“-Prinzips bei KMU-Tests.
- ❖ Zügige Durchführung von Überprüfungen der Auswirkungen von EU-Rechtsvorschriften auf die Wettbewerbsfähigkeit.
- ❖ Die Unterschiede zwischen den nationalen Arbeitsmärkten der Mitgliedsstaaten in Bezug auf soziale Angelegenheiten und Arbeitsrecht und insbesondere die in Artikel 153 Absatz 5 AEUV festgelegten Grenzen müssen respektiert werden.

- ❖ Berücksichtigung der nachteiligen Auswirkungen von „Gold-Plating“ auf die Wirtschaft.
- ❖ Stärkere Betonung von bewährten Verfahren und Leitlinien im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, um die Einhaltung der EU-Rechtsvorschriften so wenig aufwendig wie möglich zu gestalten.
- ❖ Vermeidung von präskriptiven Vorschriften auf EU-Ebene, die es den Unternehmen erschweren, sich flexibel an neue Gegebenheiten in ihrer Branche anzupassen.
- ❖ Die EU-Regelungen und ihre nationale Umsetzung werden garantiert stets anhand der Grundsätze der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit geprüft und beruhen auf den neuesten verfügbaren Erkenntnissen.



## Für hoch qualifizierte Arbeitskräfte sorgen

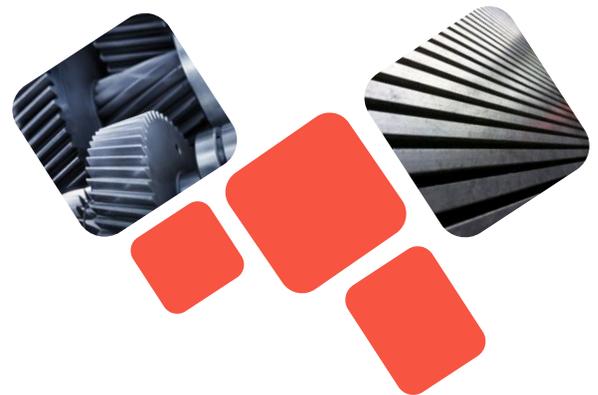


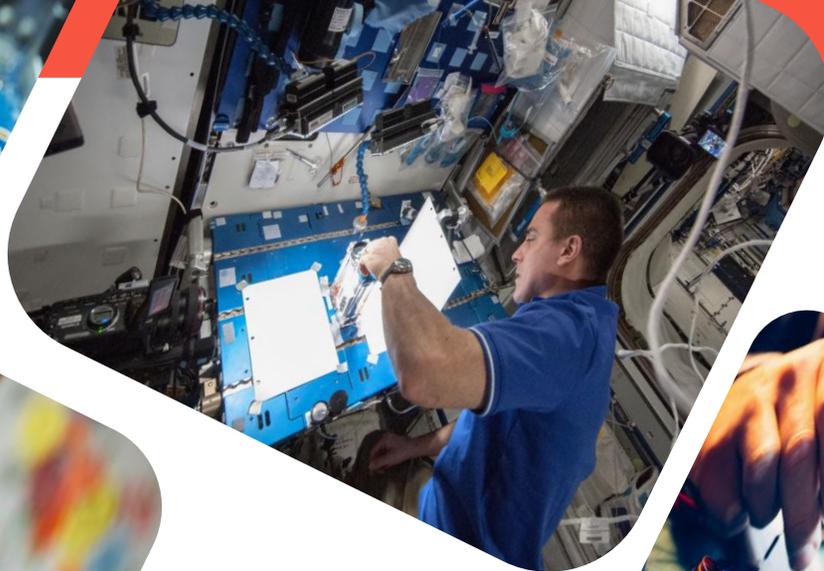
- ❖ Eine gut durchdachte Politik der legalen Zuwanderung, um Drittstaatsangehörige auf unbürokratische und einfache Weise nach Europa zu holen.
- ❖ Investitionen in aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen mit dem Ziel, Menschen, die weder in Beschäftigung noch in Ausbildung sind, wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren:
  - Schaffung von hochwertigen, erschwinglichen und zugänglichen Kinderbetreuungseinrichtungen als wirksames Instrument, um Anreize für die Rückkehr von Frauen in den Arbeitsmarkt zu schaffen.
  - Unterstützung der Unternehmen bei ihren Einstellungsverfahren, z. B. durch Befreiung von der Sozialversicherungspflicht, um die Integration von (Langzeit-)Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.
- ❖ Anpassung der ständigen Weiterbildung an die Qualifikationserfordernisse der doppelten Transformation.
- ❖ Verstärkte Investitionen in MINT-bezogene Studien und Disziplinen sowie in Soft Skills.
- ❖ Durchführung geeigneter Sensibilisierungskampagnen, um Frauen und junge Menschen für MINT zu gewinnen.
- ❖ Investitionen in hervorragende Berufsbildungssysteme mit einer starken Komponente des arbeitsbezogenen Lernens.
- ❖ Steigerung der Sichtbarkeit und Attraktivität der beruflichen Bildung als erstklassige Ausbildungsmöglichkeit, die zu einer hochwertigen Beschäftigung in den MET-Branchen führt.
- ❖ Investitionen in die Qualifizierung und Umschulung der Arbeitskräfte in den MET-Branchen.
- ❖ Förderung einer arbeitsmarktorientierten Weiterbildung.
- ❖ Investitionen in die Antizipation des künftigen Qualifikationsbedarfs, um Bildungs- und Ausbildungsprogramme zu konzipieren, die auf den Arbeitsmarkt und die Beschäftigungsmöglichkeiten abgestimmt sind.
- ❖ Förderung von Kampagnen zur Sensibilisierung für die Bedeutung des lebenslangen Lernens und der kontinuierlichen allgemeinen und beruflichen Bildung.

# 4

## Den Sozialpartnern eine Schlüsselrolle einräumen

- ❖ Den Sozialpartnern den notwendigen Handlungsspielraum lassen, um die neuen Herausforderungen der Arbeitswelt zu bewältigen.
- ❖ Einbindung der Sozialpartner in die Beratung von Arbeitnehmern, insbesondere von Geringqualifizierten, über die Art der Ausbildung, die sie absolvieren sollten.
- ❖ Verstärkung der Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern und der Industrie sowie den Anbietern von allgemeiner und beruflicher Bildung, um den künftigen Qualifikationsbedarf der Industrie besser zu ermitteln und die Programme der allgemeinen und beruflichen Bildung entsprechend anzupassen.
- ❖ Die Autonomie der Sozialpartner ist zu respektieren und es ist sicherzustellen, dass sich die EU oder die Mitgliedsstaaten nicht in die Tarifverhandlungs- und Lohnfindungssysteme einmischen.
- ❖ Sicherstellen, dass die EU-Gesetzgebung nicht die Möglichkeit der nationalen Sozialpartner einschränkt, von nationalen Tarifverträgen in einer Weise abzuweichen, die sie für machbar halten.
- ❖ Sicherstellen, dass die Sozialpartner zu beschäftigungsrelevanten Themen und auch zu Initiativen, die sich auf die Unternehmen auswirken, innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens konsultiert werden.
- ❖ Bemühen um eine bessere Berücksichtigung der Ansichten der Arbeitgeber bei der Politikgestaltung.
- ❖ Förderung des Kapazitätsaufbaus der Sozialpartner, wo dies erforderlich ist, mit dem Ziel, ihre Repräsentativität zu verbessern und gleichzeitig die Autonomie der Sozialpartner zu wahren.





**ceemet**

European Tech &  
Industry Employers

Rue Belliard 40/ Belliardstraat 40,  
1040, Brussels, Belgium

T: +32 (0) 2 786 30 45

E: [secretariat@ceemet.org](mailto:secretariat@ceemet.org)

[www.ceemet.org](http://www.ceemet.org)  

EU transparency register 61370904700-45

© September 2023