



# Stellungnahme

zum Antrag der CDU/CSU

## Innovation ermöglichen, Investitionen erleichtern – Agenda für Bürokratieabbau und bessere Rechtssetzung

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften teilen das Ziel einer guten Gesetzgebung. Bessere Rechtssetzung ist eine permanente Aufgabe der Bundesregierung. Unnötigen Verwaltungsaufwand zu vermeiden ist richtig und wichtig. Klar ist jedoch auch, dass ein hochentwickelter Staat wie Deutschland eine gut funktionierende Regulierung und eine Wertschätzung der Beschäftigten erfordert, die mit dem Vollzug betraut sind. Selbstverständlich muss zudem die Einhaltung der Gesetze kontrolliert und Verstöße entsprechend sanktioniert werden. Mittel zum Zweck können auch entsprechende Berichtspflichten von Unternehmen sein.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften verwahren sich gegen eine Ideologie, die jegliche staatliche Regulierung als unnötige Bürokratie betrachtet und Gesetze einseitig danach beurteilt, ob die Wirtschaft durch sie vermeintlich belastet wird. Wir sollten anerkennen, dass Bürokratie an sich nicht zwangsläufig schlecht ist. Sie dient oft dazu, **klare Regeln und Standards** festzulegen, die die Arbeitsabläufe strukturieren und **die Rechte der Beschäftigten schützen**. Die Frage was eine „bessere Rechtssetzung“ ist, darf nicht allein daran festgemacht werden, ob die Regeln mit Verwaltungs- und betriebswirtschaftlichen Kosten verbunden sind, restriktiv oder komplex sind, sondern vor allem daran, ob die Regulierung den mit ihr verbundenen **Zweck**, z.B. der Schutz von Beschäftigten oder Verbrauchern, **wirksam erfüllt**. Jede Regel und jedes Gesetz einseitig als Belastung zu begreifen ist kurzsichtig und teuer. So wird auch jede Erhöhung des Mindestlohns den Belastungskosten zugerechnet, ohne aber den Nutzen wie bspw. höhere Konsumsätze und Sozialversicherungsbeiträge gegenüberzustellen – das verzerrt den Eindruck von Belastungen. Gesellschaftliche Folgekosten bei einer Nichtregulierung, wie zum Beispiel eine Einschränkung der Lebensqualität, entziehen sich einer Kostenbetrachtung.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben die „**One In, One Out**“-Regelung bereits bei ihrer Einführung kritisiert. An dieser Kritik hat sich nichts geändert. Entscheidend für die **Bewertung der Sinnhaftigkeit von Regulierungen oder Deregulierungen muss die Sach- und Fachpolitik** sein und nicht ein Kostenparadigma als Totschlagargument. Vermeintliche Belastungen für die Wirtschaft als totales Argument verbesserten Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen und dem Gemeinwohl gegenüberzustellen, und so die Auswahl von Maßnahmen zu legitimieren, widerspricht dem **Sozialstaatsprinzip** und

19. Februar 2024

**Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand**

Recht und Vielfalt

Keithstraße 1  
10787 Berlin

[rec@dgb.de](mailto:rec@dgb.de)

[www.dgb.de](http://www.dgb.de)

dem aus den Grundrechten abgeleiteten **Schutzauftrag des Gesetzgebers**. Komplexe Lebensrealitäten erfordern an der jeweiligen Sachlage angepasste Antworten.

Pauschale Rufe nach Bürokratiebremse oder **1:1 Umsetzung** befördern nicht weniger Bürokratie und bessere Gesetze, sondern bewirken das Gegenteil. Richtlinien müssen in das deutsche Recht umgesetzt werden, gerade weil sie allgemein gehalten sind und der Konkretisierung und Anpassung an die jeweilige Rechtsordnung bedürfen. Sie stellen lediglich Mindeststandards dar. In einer europäischen Union mit 27 Mitgliedsstaaten kann die EU die in Art. 3 EUV verankerten Ziele (u.a. Sozialer Fortschritt, hohes Maß an Umweltschutz) nur durch ambitionierte Mindeststandards und nicht durch den kleinsten gemeinsamen Nenner, der nicht mehr überschritten wird, erreichen. Art. 153 Abs. 2 b, Abs. 4 AEUV regelt für den Bereich der Sozialstandards ausdrücklich, dass jeweils günstige Regelungen weiterhin Anwendung finden müssen. Dieser Grundsatz wird in den jeweiligen Richtlinien mit einem Regressionsvorbehalt weiter konkretisiert. Die Umsetzung einer Richtlinie im Bereich des sozialen Rechts darf damit nicht zu einem Absinken des Schutzniveaus für Arbeitnehmer\*innen führen.

Zu guter Letzt widerspricht die Einrichtung eines **Ausschusses für Bürokratieabbau und Gesetzesevaluierung**, mit einer – wie auch immer ausgestalteten – Verwerfungskompetenz für Gesetze mit vermeintlich zu hohem Bürokratieaufwand unserer Demokratie, wonach Gesetze im Parlament diskutiert und verabschiedet werden.

Zu einigen konkret vorgeschlagenen Maßnahmen in aller Kürze:

### **Personal in den Bundesverwaltungen ist keine Bürokratie**

Der Unionsantrag hierzu lautet: „Einstellungsbremse: Für jeden neuen Beschäftigten in der Ministerialverwaltung des Bundes, der Bundestagsverwaltung und in den Bundesbehörden mit rein beratenden Aufgaben werden künftig gleichwertige Stellen an anderer Stelle gestrichen, damit nicht immer mehr neue Aufgaben für die Verwaltung geschaffen werden, ohne an anderer Stelle Bürokratie abzubauen.“

Der Vorschlag ist kurzfristig und zeugt von mangelnder Wertschätzung gegenüber den Kolleg\*innen. Diese leisten wertvolle, am Gemeinwohl orientierte Arbeit. Der Vorschlag führt nicht zu Bürokratieabbau, sondern zu Arbeitsverdichtungen beim vorhandenen Personal. Die Arbeitsintensität ist schon heute ein Problem. In der repräsentativen Beschäftigtenbefragung DGB-Index Gute Arbeit gaben zuletzt 54 Prozent der Beschäftigten aus dem öffentlichen Dienst an, sich bei der Arbeit sehr häufig oder oft gehetzt zu fühlen oder unter Zeitdruck zu stehen. Die Bemessung des Personals hat deshalb allein auf Grundlage von Personalbedarfsanalysen zu erfolgen, nicht auf Basis standardisierter Personalkürzungen.

### **Betriebsbeauftragte sollten nicht reduziert werden**

Der Unionsantrag hierzu lautet: „Kleine und mittlere Unternehmen sind von der Pflicht zur Bestellung von Betriebsbeauftragten zu befreien. Die Schwellenwerte für die Bestellung müssen vereinheitlicht werden.“

Für Klein- und Kleinstbetriebe gibt es bereits Sonderregelungen, die es den Betrieben einfacher machen ihre gesetzlichen Verpflichtungen im Arbeitsschutz nachzukommen. Ein Beispiel hierfür ist das sogenannte „Unternehmermodell“. Hier muss der Unternehmer keine Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellen, wenn er sich verpflichtet, an Kursen teilzunehmen und Beratungsleistungen in Anspruch zu nehmen. Damit einher gehen umfangreiche Beratungsleistungen und (kostenlose) Seminarangebote der Unfallversicherungsträger, die den Betrieben zugutekommen. Dennoch erfüllen ca. 50 % der Betriebe immer noch nicht die gesetzliche Verpflichtung zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung. Die Vorschriften für Betriebsbeauftragte zu lockern oder gar aufzuheben, würde diese Situation weiter verschlechtern. Im Gegenteil müsste die Einhaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Klein- und Kleinstbetrieben besonders in den Blick genommen werden. Jede Arbeitnehmer\*in hat Anspruch auf das gleiche, den Arbeitsbedingungen angepasste Schutzniveau, unabhängig von der Größe des Unternehmens.

### **Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz effektiv umsetzen**

Der Unionsantrag hierzu lautet: „Der Start des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes für Unternehmen, die mindestens 1.000 Arbeitnehmer im Inland beschäftigen, wird auf den 1. Januar 2025 verschoben. Die praktische Umsetzung wird verbessert und unter Nutzung der bestehenden Spielräume so ausgestaltet, dass die betroffenen Unternehmen von Bürokratie entlastet werden. Auf europäischer Ebene muss sich die Bundesregierung für Regelungen zu Lieferketten einsetzen, die die Unternehmen nicht noch zusätzlich belasten.“

Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ist ein wichtiger Schritt hin zu einer gesetzlichen Verpflichtung, Menschenrechte in globalen Wertschöpfungsketten zu respektieren. Eine Aussetzung lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften daher ab. Entgegen der Forderung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften hat das Gesetz keine Regelung zu einer zusätzlichen zivilrechtlichen Haftung getroffen, sondern konzentriert sich auf präventive Verpflichtungen in Form von Sorgfalts- und Berichtspflichten. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass die Unternehmen, diesen Verpflichtungen uneingeschränkt nachkommen – sie sollten also gerade nicht reduziert werden. Vielmehr braucht es klare zivilrechtliche Haftungsregelungen, um dem Gesetz zur notwendigen Durchschlagskraft zu verhelfen.