

**Empfehlungen der Daimler Truck AG für die 21. Legislaturperiode**  
**Notwendige Rahmenbedingungen für einen wettbewerbsfähigen Nutzfahrzeugsektor**

03.12.2024

**Hintergrund - Beeinträchtigung der Wettbewerbsfähigkeit aufgrund nachteiliger Rahmenbedingungen**

Die Fahrzeugindustrie steht in Deutschland und Europa inmitten ihrer größten Transformation der letzten Jahrzehnte. Dies betrifft neben der PKW- insbesondere auch die Nutzfahrzeug-Branche. Der Güterverkehr wächst weiter, ebenso ist eine stärkere Nutzung des öffentlichen omnibusbasierten Personennah- und Fernverkehrs für die Verkehrswende unabdingbar. Dieses Potential für Wachstum und Beschäftigungssicherung in Deutschland kann aber nur gehoben werden, wenn auch die Arbeitswelt der Zukunft hinreichende Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Dekarbonisierung und Digitalisierung der Nutzfahrzeug-Branche bietet. Dies gilt insbesondere auch für den Bereich **Arbeit und Soziales**. Die Daimler Truck AG mit ihren Konzerngesellschaften steht für eine **intensive und vertrauensvolle Zusammenarbeit der Sozialpartner** Arbeitgeber, Gewerkschaften und Betriebsräte im Rahmen der Mitbestimmung. Nur durch gemeinschaftliches Handeln von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite können die Herausforderungen der Transformation in den Betrieben bewältigt und Wachstum und **Beschäftigung in Deutschland auf hohem Niveau gesichert** werden.

Dazu muss die Politik ihren Beitrag leisten auf folgenden Feldern:

**Bürokratie abbauen:**

Die Unternehmen dürfen nicht wie in den vergangenen Jahren durch immer neue **bürokratische Hürden** belastet werden, die – wie die stetig ausgeweiteten **Berichtspflichten** - oftmals den Arbeitnehmern nicht einmal Vorteile verschaffen, aber zum Abfluss von Mitteln führen, die andernorts für Investitionen fehlen:

- **Nachweisgesetz** (bußgeldbewehrte umfangreiche Verpflichtung des Arbeitgebers zur individuellen Information des Arbeitnehmers über Inhalte des Arbeitsvertrages)
- **Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz** und **CSRD-Berichterstattung** (Nachhaltigkeitsberichterstattung)
- **Entsendemeldungen und A1-Bescheinigungen** (Entsendungen innerhalb der EU sind zum Teil ungleich aufwändiger als in Nicht-EU-Länder)
- **Entgelttransparenzrichtlinie** (jährliche Berichtspflicht gegenüber einer Überwachungsstelle, u.a. über geschlechtsspezifische Entgeltgefälle; Auskunftsansprüche der Arbeitnehmer).

Insbesondere auf diesen Feldern sind Erleichterungen beim Umfang der Berichtspflichten bzw. den vom Arbeitgeber zu leistenden Angaben unabdingbar. Uns ist bewusst, dass viele der aufgezählten Gesetze oder gesetzgeberischen Vorgaben auf EU-Vorgaben beruhen und dem nationalen Gesetzgeber oft wenig Spielraum bei der Umsetzung lassen. Hier wird eine neue Bundesregierung gefordert sein, auch auf **europäischer Ebene ihren Einfluss geltend zu machen**.

**Einsatz qualifizierter Fachkräfte fördern:**

Future-Skills - insbesondere auf dem Feld der Digitalisierung – müssen in der Aus- und Weiterbildung in Deutschland eine zentrale Rolle spielen; gleichzeitig aber muss das **Anwerben** und der **Einsatz von hochqualifizierten internationalen Arbeitskräften** in Deutschland deutlich **vereinfacht werden**. Die schleppende Bearbeitung der **Anträge auf Aufenthaltserlaubnis** für ausländische Fachkräfte durch manche Ausländerbehörden führt dazu, dass es Unternehmen zunehmend schwerfällt, hochqualifizierte internationale Arbeitskräfte – insbesondere auf dem Feld der Digitalisierung – für einen Einsatz in Deutschland zu gewinnen – dies droht zu einer ernstzunehmenden Gefahr für die wirtschaftliche Entwicklung zu werden. Die im neu gefassten **Fachkräfteeinwanderungsgesetz** vorgesehene mögliche Aufenthaltserlaubnis von 1 Jahr (Chancenkarte) ist zu kurz, die zu erfüllenden Kriterien zu umfangreich.

**Flexibilität und Vertrauen stärken:**

Die Arbeitszeit ist eine wichtige Stellschraube, um Unternehmen die im wachsenden globalen Wettbewerb erforderliche zeitliche Beweglichkeit einzuräumen und damit Arbeitsplätze zu schaffen und zu sichern. Daher ist ein Ausbau der Freiräume statt einer Verschärfung der geltenden Regeln bei der **Arbeitszeiterfassung** (Vertrauensarbeitszeit) notwendig.

**Krankenstand senken:**

Der Krankenstand hat in Deutschland sehr hohe Ausmaße angenommen. Neben präventiven und begleitenden Programmen der Unternehmen und Sozialversicherungsträger ist auch über maßvolle Eingriffe in das Entgeltfortzahlungsgesetz nachzudenken, z.B. einzelne Karenztage (ohne Entgeltfortzahlung) sowie die Abschaffung der telefonischen Krankmeldung.

Dass der Gesetzgeber auch ausgewogene Regeln schaffen kann, die sowohl Arbeitnehmer- als auch Arbeitgeberinteressen angemessen berücksichtigen und in der täglichen Praxis für Klarheit und Vereinfachung sorgen, hat die Neufassung der Regeln zur Betriebsratsvergütung gezeigt.