

Ambitioniert in die Zukunft – mehr Mut zu Reformen

Stellungnahme zum Entwurf des Nationalen Reformprogramms 2019

11. März 2019

Zusammenfassung

Deutschland braucht eine Wirtschaftspolitik, die den Erhalt und die Stärkung der Wachstumskräfte und der Wettbewerbsfähigkeit in den Vordergrund stellt. Der Entwurf eines Nationalen Reformprogramms (NRP) der Bundesregierung leistet hierzu keinen Beitrag.

Anstatt den zwar gedämpften, aber weiterhin anhaltenden wirtschaftlichen Aufschwung für eine zukunftsorientierte Neuausrichtung der Wirtschaftspolitik hin zu modernen Rahmenbedingungen für unternehmerische Investitionen, Innovationen und langfristigen Beschäftigungsaufbau zu nutzen, verliert sich die Bundesregierung erneut in sozialpolitischen Leistungsausweitungen.

Trotz des erneuten Bekenntnisses, die Beiträge zu den Sozialversicherungen dauerhaft bei unter 40 % zu begrenzen, enthält der NRP-Entwurf abermals keine konkreten Maßnahmen zur langfristigen Stabilisierung der Abgaben. Dabei muss gewährleistet werden, dass die im internationalen Vergleich sehr hohen lohnbezogenen Abgaben zukünftig nicht durch weitere politische Leistungsversprechen unnötig in die Höhe getrieben werden.

Für die langfristige Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit, von Wohlstand und Beschäftigung gilt es zudem, dem voranschreitenden demografischen Wandel und ansteigendem Fachkräftemangel entschieden zu begegnen. Dafür müssen die richtigen Anreize für eine weitere Stärkung der Erwerbsbeteiligung und

einen längeren Verbleib im Erwerbsleben gesetzt werden. Bestehende Anreize zur Frühverrentung müssen abgebaut und die Integration von Langzeitarbeitslosen durch zielgerichtete und passgenaue Lösungen vorangetrieben werden. Darüber hinaus sollte das angestrebte Fachkräfteeinwanderungssetz zügig und ohne Verwässerungen beschlossen und umgesetzt werden.

Einen richtigen Schritt, um den Herausforderungen der Digitalisierung zielgerichtet zu begegnen und digitale Kompetenzen frühzeitig zu stärken, stellt der DigitalPakt Schule dar. Die zusätzlichen Mittel des Bundes dürfen jedoch nicht dazu führen, dass die originär zuständigen Länder nunmehr ihre Mittel zurückfahren.

Im Einzelnen

Beitragsbelastung zur Sozialversicherung dauerhaft auf unter 40 % begrenzen

Es ist zu begrüßen, dass die Bundesregierung die Sozialversicherungsabgaben unter der Marke von 40 % halten möchte. Ohne wesentliche Reformen wird diese Grenze jedoch schon in wenigen Jahren überschritten. Stattdessen droht ein Anstieg der Beitragssätze zu den Sozialversicherungen auf rund 50 % (Prognos, 2017). Umso wichtiger ist es, dass die Bundesregierung nunmehr Maßnahmen auf den Weg bringt, um die Einhaltung des 40%-Ziels dauerhaft zu sichern. Eine dauerhafte Begrenzung der Beitragsbelastung



würde verhindern, dass die sehr hohe Abgabenbelastung des Faktors Arbeit in Deutschland nicht noch weiter steigt und sich positiv auf Wachstum und Beschäftigung auswirken.

Richtige Anreize für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben setzen

Angesichts der demografischen Herausforderungen müssen die Anreize für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben weiter verstärkt werden. Dies ist umso wichtiger, da sich im Rahmen des demografischen Wandels der Fachkräftemangel weiter verstärken wird. Die heute bestehenden Möglichkeiten, schon bei einem Rentenzugang vor der Regelaltersaltersgrenze eine abschlagsfreie Rente beziehen zu können (z.B. „Rente ab 63“), stellen Fehlanreize dar und sollten schleunigst abgeschafft werden.

Die abschlagsfreie Rente ab 63 konterkariert die Anreize für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben. Zudem sollten arbeitsrechtliche Hindernisse bei der befristeten Beschäftigung im Rentenalter beseitigt und das Hinzuverdienstrentenrecht weiter vereinfacht werden. Aufgrund der erfreulicherweise immer weiter steigenden Lebenserwartung wird das gesetzliche Rentenalter langfristig auch über 67 Jahre hinaus steigen müssen.

Langzeitarbeitslosigkeit weiter abbauen

Die gute Lage am Arbeitsmarkt bietet auch für langzeitarbeitslose Menschen Chancen auf Integration in Arbeit. 748.000 offene Stellen, darunter 142.000 im Helferbereich, wurden der Bundesagentur im Februar 2019 gemeldet. Mit 756.000 Langzeitarbeitslosen wurde erneut ein historischer Tiefstand bei der registrierten Langzeitarbeitslosigkeit erreicht.

Für langzeitarbeitslose Menschen und Betriebe, die einstellen wollen, müssen zielgerichtete und passgenaue Lösungen gefunden werden. Individuelle Betreuung, Qualifizierung, Aktivierung und begleitendes Coaching sind hier die zentralen Hebel, die die individuellen Vermittlungshemmnisse des oder der Einzelnen in den Blick nehmen. Das Teilhabechancengesetz kann nur Ultima Ratio zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit sein.

Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten ausbauen

Der Fachkräftemangel entwickelt sich zum Bremsklotz Nummer 1 für die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft und erfordert vielfältige Antworten: Neben der Aktivierung aller inländischen Potenziale muss auch die gezielte Fachkräftezuwanderung aus Drittstaaten verstärkt genutzt werden. Es ist daher zu begrüßen, dass sich die Bundesregierung auf den Weg gemacht hat, die Fachkräfteeinwanderung zu vereinfachen und auszubauen. Der Gesetzentwurf des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes nimmt zentrale Forderungen der Wirtschaft auf. Er bietet tragfähige und ausgewogene Lösungen, um die gesteuerte Zuwanderung von ausländischen Fachkräften zu erleichtern und gleichzeitig Missbrauch auszuschließen. Es ist deshalb wichtig, dass die Pläne im parlamentarischen Verfahren nicht verwässert werden. Entscheidend ist aber auch, dass die Bundesregierung, wie angekündigt, auch Verbesserungen bei den Verwaltungsverfahren umsetzt.

Um die gewünschte und benötigte Zuwanderung zu erreichen, müssen die Anträge auch schnell bearbeitet werden können. Die finanzielle und technische Ausstattung insbesondere auch in unseren Auslandsvertretungen ist ganz entscheidend für den Erfolg aller Beteiligten. Monatelange Wartezeiten, wie sie heute noch gang und gäbe sind, müssen beendet werden. Statt Bürokratie, Papierbergen und Kleinstaaterei brauchen wir eine Beschleunigung und Digitalisierung der Verwaltungsverfahren, damit die guten Zuwanderungsmöglichkeiten auch in der Praxis genutzt werden können.

Nationale Weiterbildungsstrategie: Engagement der Unternehmen nicht verdrängen, sondern erleichtern

Die geplante Nationale Weiterbildungsstrategie darf nicht das Engagement der Unternehmen einschränken oder verdrängen. Denn: Die Unternehmen selbst sind die größten Weiterbildungsanbieter. 85 % aller Unternehmen engagieren sich in der Weiterbildung und investieren 33,5 Mrd. Euro pro Jahr (IW Köln 2017). Dies macht klar: Weiterbildung liegt im ureigenen Interesse der Unternehmen. Wenn



jemand abschätzen kann, welche Weiterbildungsmaßnahmen im Zuge des digitalen Strukturwandels gebraucht werden, dann sind es die Unternehmen selbst.

Öffentliche Hand und Arbeitslosenversicherung sollten dieses Engagement mit Unterstützungsangeboten flankieren. Die Fördermöglichkeiten, die das Qualifizierungschancengesetz eröffnet, müssen zielgerichtet genutzt werden, um Anstöße zur Weiterbildung von Geringqualifizierten und Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu geben. Mitnahmeeffekte müssen vermieden werden. Insbesondere bei KMU kann die Politik durch die Initiierung und Unterstützung von Weiterbildungsverbänden auf regionaler Ebene Anreize setzen. Eine steuerliche Weiterbildungsförderung auf Arbeitnehmer- und Unternehmensseite könnte bei überschaubarem bürokratischem Aufwand das Weiterbildungsengagement beider Seiten noch verstärken.

Zielführend ist auch ein steuerfinanzierter, nach Betriebsgröße gestaffelter Transformationszuschuss für Unternehmen (Bedingung: arbeitgeberseitige Eigenbeteiligung), die eigeninitiativ den Upskilling-Bedarf ihrer Beschäftigten identifizieren und diese weiter qualifizieren.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Volkswirtschaft | Finanzen | Steuern

T +49 30 2033-1950

volkswirtschaft@arbeitgeber.de

DigitalPakt Schule: Richtiger Schritt – Berufsschulen genauso berücksichtigen wie allgemeinbildende Schulen

Der DigitalPakt Schule ist sinnvoll und zukunftsorientiert. Bei der nun anstehenden Umsetzung wird es darauf ankommen, die Berufsschulen, damit sie die Herausforderungen der Digitalisierung der Arbeitswelt adäquat meistern können, bei der Mittelzuwendung genauso zu berücksichtigen wie allgemeinbildende Schulen.

BDA und DGB haben sich bereits im vergangenen Jahr gegenüber Bund und Ländern ausdrücklich dafür ausgesprochen, dass ein Anteil von rd. 25 % der bereitgestellten Mittel für Berufsschulen reserviert wird (entsprechend dem Anteil von Berufsschülern an allen Schülern). Ebenso muss klar sein: Die Bundesmittel sind als Ergänzung, nicht aber als Ersatz der Landesmittel zu verstehen. Die Länder stehen unverändert als erste in der Verantwortung. Insbesondere bleibt Ihnen die Alleinverantwortung für die Bereiche Lehrqualifizierung, Erarbeitung pädagogischer Konzepte, Betrieb und Wartung.

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.