

Im NRP-Entwurf fehlt Antwort auf veränderte Weltlage

Stellungnahme zum Entwurf des Nationalen Reformprogramms 2022

9. März 2022

Zusammenfassung

Der Entwurf des Nationalen Reformprogramms (NRP) 2022 vom 4. März 2022 trägt der veränderten Weltlage, die mit dem russischen Angriff auf die Ukraine am 24. Februar 2022 eingetreten ist, leider nicht Rechnung. Wie im Anschreiben an die Verbände selbst eingeräumt, stützt sich der Entwurf vielmehr in weiten Teilen noch auf den letzten Jahresbericht. Dabei werden die unmittelbaren Folgen des russischen Krieges gegen die Ukraine wie auch die mittelbaren Wirkungen aufgrund der – von den deutschen Arbeitgebern ausdrücklich unterstützen – Sanktionsmaßnahmen massive Auswirkungen auf die deutsche Wirtschaft haben. Insofern greift ein bloßes „Weiter so“, wie es dem vorgelegten Entwurf des NRP zugrunde liegt, viel zu kurz. Der Entwurf des NRP muss vielmehr dringend an die geänderte Weltlage („Zeitenwende“) und die mit ihr verbundenen wirtschaftspolitischen Notwendigkeiten angepasst werden. Er bedarf einer grundlegenden Überarbeitung.

Zum einen müssen Antworten darauf gegeben werden, wie die in vielen Bereichen gefährdete Versorgungssicherheit (v. a. bei Energie, Rohstoffen und auch Lebensmitteln) weiter gewährleistet kann und Lieferketten aufrechterhalten, wieder hergestellt oder auf andere Weise ersetzt werden können.

Zum anderen gilt es, den jetzt bereits eingetretenen und noch zu erwartenden erheblichen Zusatzbelastungen der Unternehmen in Deutschland durch belastungssenkende Maßnahmen entgegenzuwirken. Das gilt ganz besonders, weil viele Unternehmen noch mit den Folgen der Corona-Pandemie zu kämpfen haben und schon seit einiger Zeit einem dramatischen Anstieg der Erzeugerpreise ausgesetzt sind. Vor diesem Hintergrund müssen alle geplanten und bereits laufenden Gesetzesprojekte überprüft und ggf. angepasst werden, um in dieser Situation zusätzliche Belastungen der Unternehmen zu verhindern oder zumindest gering zu halten. Zudem muss alles getan werden, um mögliche Entlastungen, sei es bei Abgaben oder der Bürokratie, zu erreichen. Das im Entwurf des NRP angekündigte Bürokratienteilungsgesetz sowie eine gesetzliche Beschleunigung von Planung- und Genehmigungsverfahren müssen daher schnellstmöglich und nicht erst irgendwann in dieser Legislaturperiode auf den Weg gebracht werden.

Zudem muss der Staat seine Aufgaben und Vorhaben neu priorisieren: Wenn in manchen Bereichen – wie äußerer Sicherheit und Energieversorgung – in den nächsten Jahren nachvollziehbar höhere Ausgaben notwendig sind, müssen an anderer Stelle Ausgabenbegrenzungen erreicht werden, zumal sich Steuererhöhungen in der jetzigen Phase verbieten. Damit diese Ausgabenbegrenzungen nicht zu Lasten von Investitionen und damit Zukunftschancen gehen, muss bei den konsumtiven Ausgaben angesetzt werden. Nur so wird sich erreichen lassen, dass im kommenden Jahr die Schuldenbremse wie geplant wieder eingehalten werden kann.



Ebenso wichtig bleibt die Bewältigung des demografischen Wandels, auf den Deutschland nach wie vor unzureichend vorbereitet ist. Mit verbesserter Ganztagsbetreuung, dem Abbau von Frühverrentungsanreizen, dem Ausbau von Vollzeit- und vollzeitahe Arbeit, besseren Verwaltungsverfahren für gezielte Fachkräftezuwanderung und weiteren Maßnahmen muss dem bereits besorgniserregenden Fachkräfte- und zunehmendem generellen Arbeitskräftemangel entgegen gewirkt werden. Zudem sind kurzfristig wie auch nachhaltig wirksame Reformen der Sozialversicherungssysteme dringend notwendig, damit die Beitragsbelastung für Arbeitgeber und Beschäftigte in dieser Legislaturperiode, aber auch langfristig 40 % nicht übersteigt.

Im Einzelnen

Langfristige Post-Corona-Strategie und passgenaue wirtschaftliche Reaktionen auf den Ukraine-Krieg zentral

Die gesamtwirtschaftliche Entwicklung ist nach wie vor von den Auswirkungen der Corona-Pandemie und den mit ihr einhergehenden Lieferengpässen und sehr hohen Inflationsraten geprägt (Ziffer 15). Hinzu kommen nun die massiven wirtschaftlichen Folgen des Ukraine-Krieges und der deshalb beschlossenen wirtschaftlichen Sanktionen, die diese Probleme noch verstärken werden. Die sehr hohe Inflation darf keinesfalls in eine Lohn-Preis-Spirale münden, was u. a. eine Straffung der immer noch sehr expansiven Geldpolitik erfordert. Zudem sollte alles dafür getan werden, die Versorgungssicherheit mit Energie zu gewährleisten.

Die Verlängerungen des erleichterten Zugangs zum Kurzarbeitergeld und der Überbrückungshilfen IV bis Ende Juni 2022 sind sinnvoll, dürfen jedoch keine Dauerinstrumente sein. Das Ziel bleibt, aus der Pandemie und damit aus den derzeit noch notwendigen Sonderregelungen herauszukommen. Wird dieses Ziel verfehlt, drohen strukturell notwendige Anpassungsprozesse verschoben oder gänzlich verpasst zu werden und die Gefahr von Mitnahmeeffekten steigt. Die akute Corona-Krisensituation neigt sich aller Voraussicht nach dem Ende zu. Nun gilt es im Zusammenhang mit dem Ukraine-Krieg zu prüfen, wie welche Instrumente die wirtschaftlichen wie gesellschaftlichen Auswirkungen abmildern können und in welchem Umfang diese eingesetzt werden sollen.

Nach wie vor gilt: Zur nachhaltigen und langfristigen Stärkung der Wachstumsdynamik benötigen Unternehmen ein Belastungsmoratorium und wachstumsfördernde Rahmenbedingungen. Eine umfassende Post-Corona-Strategie mit einer langfristigen Perspektive fehlt im Entwurf des NRP 2022 wie auch schon im NRP 2021.

Maßnahmen des Deutschen Aufbau- und Resilienzplans (DARP)

Mit den Maßnahmen zur Digitalisierung der Wirtschaft, des Bildungssystems sowie der Verwaltung und der Stärkung der sozialen Teilhabe ist die Bundesregierung auf dem richtigen Weg. Zu kritisieren ist jedoch, dass die Maßnahmen des DARP zu rund 80 % aus dem deutschen Konjunkturprogramm von Juni 2020 stammen. Mit den über die Europäische Union finanzierten Mitteln werden gesamtwirtschaftlich also kaum zusätzliche Wachstumsimpulse geschaffen. Zudem ist das Volumen des DARP allein nicht ausreichend, um einen umfassenden Modernisierungs- und Wachstumsimpuls in der deutschen Wirtschaft zu leisten.

Ob der DARP ein Erfolg wird, wird auch daran zu messen sein, ob sich die Struktur des Gesamthaushaltes verbessert, indem der Anteil der investiven Ausgaben steigt. Außerdem muss klar ersichtlich und eindeutig zu identifizieren sein, welche Projekte tatsächlich aus den Geldern des DARP finanziert werden. In diesem Zusammenhang ist die im BMF eigens eingerichtete unabhängige Audit-Einheit zu begrüßen.



Digitalen und nachhaltigen Wandel gestalten

Die Transformation in Richtung Digitalisierung und Dekarbonisierung erfordert in den nächsten Jahren hohe öffentliche wie private Investitionsanstrengungen. Breitbandausbau, Verkehrs- und Energieversorgungsinfrastruktur sind hier zu nennen. Die öffentlichen Investitionen sollten private Investitionen anregen. Schließlich stammen fast 90 % der Investitionen in Deutschland aus privater Hand und mehr als die Hälfte von Unternehmen (iwd.de – Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft – vom 16. Juni 2021).

Die Umstellung auf CO₂-neutrales Wirtschaften, von Verbrennermotoren auf Elektromobilität, der Ausstieg aus der Kohleverstromung oder der Wandel von Berufsbildern durch Digitalisierung und Automatisierung stellt Unternehmen vor Herausforderungen. Lösungen werden am Markt gefunden und entwickelt. Wichtig ist, dass Unternehmen Technologiemarktführer bleiben bzw. werden. Dazu müssen Anreize zur Entwicklung digitaler Innovationen und Geschäftsmodelle gesetzt werden.

Die demografische Entwicklung und vielfach anstehende Unternehmensnachfolgen speziell im Mittelstand wirken sich negativ auf die private Investitionstätigkeit aus. Umso wichtiger sind daher positive Geschäftserwartungen, Planungssicherheit und ein zuversichtlicher Blick in die Zukunft als Grundvoraussetzungen für unternehmerische Investitionen. Daher ist das Bekenntnis des NRPs zu einem langfristig hohen Investitionsniveau begrüßenswert (Ziffer 41). Die Absichtserklärung, die Verfahrensdauer der Planungsverfahren zu halbieren, ist ein wichtiger und richtiger Ansatz (Ziffer 37), dem dann aber auch ein entsprechendes Handeln folgen muss. Investitionen müssen zeitnah umgesetzt werden, um möglichst früh ihre Wirkung erzielen zu können.

Zudem müssen die stark steigenden Energiepreise wieder stabilisiert und die Abschaffung der EEG-Umlage zügig umgesetzt werden. Im Lichte des Ukraine-Krieges sollte die Bundesregierung der Abhängigkeit von russischem Erdgas durch verstärkte Importe aus anderen Ländern entgegenwirken, da die Versorgungssicherheit von zentraler Bedeutung ist. Ein weiterer Anstieg der ohnehin hohen Inflationsrate würde Unternehmen wie private Haushalte belasten – weitere staatliche Entlastungen könnten daher notwendig werden.

Das benötigte Investitionsniveau kann mit den Mitteln des Bundeshaushalts erreicht werden, dass – jedenfalls nach den letzten Prognosen des „Arbeitskreises Steuerschätzung“ – die Steuereinnahmen mittelfristig weiterhin steigen sollen. Eine Aufweichung oder gar Abschaffung der Schuldenbremse ist daher nicht notwendig. Vielmehr ist das Bekenntnis des NRP zu einer unveränderten Schuldenbremse wichtig (Ziffer 38). Statt einer Aufweichung der Schuldenbremse ist die Setzung richtiger Schwerpunkte im Bundeshaushalt geboten.

Erfolg im internationalen Wettbewerb – Steuersystem innovations- und investitionsfreundlich ausgestalten

Steuern und Abgaben sind entscheidende Stellgrößen für den Erfolg im wirtschaftlichen Wettbewerb. Das Steuersystem muss innovations- und investitionsfreundlich ausgestaltet und zudem international wettbewerbsfähig sein. Letzteres gilt besonders, da die steuerliche Belastung von Unternehmen in Deutschland einer der höchsten aller Industrieländer ist (OECD database). Folglich ist es richtig, dass das NRP die Rolle der steuerlichen Rahmenbedingungen anerkennt (Ziffer 149). Vor diesem Hintergrund ist die im NRP angesprochene Erweiterung der Verlustverrechnung grundsätzlich positiv, jedoch nicht mehr ausreichend.

Mit der im „Vierten Corona-Steuerhilfegesetz“ vorgesehenen Erweiterung des Rücktragszeitraums auf zwei vorangegangene Veranlagungszeiträume können Verluste aus dem Jahr 2022 nur in die Jahre 2021 und 2020 zurückgetragen werden. Das sind allerdings genau die Jahre, in



denen die Unternehmen ohnehin schon durch die Pandemie belastet waren und folglich im Zweifel keine zu verrechnenden Gewinne vorweisen können. Damit den Unternehmen aus einer Verlängerung des Verlustrücktrags tatsächlich zusätzliche Liquidität für Investitionen zufließt, muss der Verlustrücktrag auch Steuerjahre umfassen, in denen noch Verrechnungspotenzial besteht. Dies dürfte für das letzte Vorkrisenjahr 2019 nicht mehr der Fall sein, da hier die Verluste aus 2020 verrechnet wurden. Um nicht nur der aktuellen, sondern auch zukünftigen Krisen begegnen zu können, sollte der Verlustrücktragszeitraum dauerhaft auf drei Jahre und zumindest temporär auf vorzugsweise fünf Jahre ausgeweitet werden.

Das im Nationalen Reformprogramm angesprochene Vorhaben zu einer Stärkung der Attraktivität der Mitarbeiterkapitalbeteiligung (MKB) kann einen wichtigen Beitrag zur Stärkung des Unternehmertums leisten (Ziffer 146). Um international wettbewerbsfähig zu bleiben, brauchen junge innovative Start-ups die richtigen Rahmenbedingungen – insbesondere bei der Gewinnung von IT-Fachkräften. Die MKB ist ein international breit genutztes Instrument, um diese Fachkräfte zu gewinnen. Allerdings ist die Ankündigung einer erneuten Anhebung des steuerlichen Freibetrags der MKB kritisch zu bewerten (Ziffer 146). Im Jahr 2021 wurde der Steuerfreibetrag bereits auf 1.440 Euro vervierfacht. Ein erneut höherer Freibetrag käme einer weiteren Privilegierung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung gegenüber der Altersvorsorge gleich, bei der grundsätzlich die volle (nachgelagerte) Besteuerung gilt.

Bestehende Aus- und Weiterbildungsinstrumente evaluieren und anpassen

Das Ziel der Bundesregierung, Aus- und Weiterbildung zu stärken, ist grundsätzlich zu begrüßen. Die geplante Umsetzung ist aber an vielen Stellen fragwürdig. Der derzeitige Mismatch auf dem Ausbildungsmarkt (auf fünf Ausbildungsplatzangebote kommen nur vier Bewerber) muss richtigerweise im Fokus stehen. Aktivitäten wie der „Sommer der Berufsbildung“ 2021 und die Stärkung der Berufsberatung sowie von Unterstützungsangeboten in der Ausbildung (AsA flex) sind zielführend. Dabei ist es entscheidend, bestehende Aktivitäten/Instrumente zu evaluieren und ggf. anzupassen. Dies gilt insbesondere auch für die Weiterbildungsförderung. Hier bestehen bereits zahlreiche Fördermöglichkeiten auf Bundes- und Landesebene. Entscheidend muss eine Ausrichtung an Zielgruppen sein, die bislang trotz eines Bedarfs unterrepräsentiert sind wie z. B. Geringqualifizierte. Regionale Netzwerke wie die geförderten Weiterbildungsverbände sind hier der richtige Ansatz. Nur vor Ort kann entschieden werden, welche Qualifikationen sinnvoll sind und individuell Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt eröffnen. Eine unkonditionierte Förderung von Weiterbildung, nur auf der Grundlage individueller Wünsche, ist nicht sinnvoll.

Auch das Ziel einer Bildungs(teil)zeit erschließt sich nicht. Eine arbeitsmarktorientierte Weiterbildung zur beruflichen Neuorientierung oder zum Nachholen eines Berufsabschlusses ist bereits heute im Rahmen der Beschäftigtenförderung durch die Bundesagentur für Arbeit möglich. Nur dort macht sie auch Sinn, weil dann der konkrete Nutzen im Vordergrund steht. Wenn hingegen das Ziel einer generellen Stärkung der Weiterbildung im Vordergrund steht, müssen entsprechende Instrumente wie z. B. die Bildungsprämie so ausgestaltet werden, dass sie tatsächlich Personen erreichen, die ohne die Unterstützung keine Möglichkeit der Weiterbildung haben. Zudem handelt es sich dann um eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die nicht durch die Arbeitslosenversicherung finanziert werden darf. Ähnlich sieht es bei der geplanten Erweiterung des BAföG aus: Das BAföG ist derzeit richtigerweise als Sozialleistung ausgestaltet und soll bedürftige Schülerinnen und Schüler bzw. Studierende unterstützen und eine erste Ausbildung ermöglichen. Dabei sollte es auch zukünftig bleiben. Eine Ausweitung auf die Förderung beruflicher Weiterbildung ist mit diesem Charakter des BAföG nicht vereinbar.

Die Förderung der Qualifizierung während der Kurzarbeit (Ziffer 198) wird im NRP lediglich deskriptiv dargestellt. Hier besteht dringender Bedarf der Flexibilisierung und Vereinfachung. Das Förderverfahren ist gerade nicht bürokratiearm. Genau wie bei der Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten insgesamt muss die Förderung der Weiterbildung während Kurzarbeit



noch deutlich praktikabler ausgestaltet und auf die Bedürfnisse von Betrieben in Kurzarbeit zugeschnitten werden, wenn sie von Unternehmen genutzt werden soll. Kurzarbeit ist für die meisten Betriebe nicht langfristig planbar, die hohe Mindeststundenzahl und das Erfordernis der Maßnahmezulassung verhindern, dass Qualifizierungsangebote auch kurzfristig und passgenau für Unternehmen erstellt werden können.

Unklar ist bisher die Zielrichtung des Qualifizierungsgeldes (Ziffer 199). Angesichts der vielfältigen Fördermöglichkeiten der Qualifizierung von Beschäftigten besteht kein Bedarf für ein Qualifizierungsgeld. Gebraucht werden stattdessen eine Flexibilisierung und Vereinfachung der Beschäftigtenförderung. Die BDA hat konkrete Vorschläge gemacht.

Bildungschancen ausbauen und Qualität des Bildungssystems verbessern

Im Schulbereich muss es das Ziel sein, die Qualität und Leistungsfähigkeit zu verbessern und Bildungschancen auszubauen. Sowohl in der Qualität als auch bei der Bildungsgerechtigkeit zeigen sämtliche empirischen Studien Handlungsbedarf.

Allerdings ist die Diagnose einer steigenden Zahl „früher Schulabgänger“ irreführend. Die hier angesprochene Zielgruppe verfügt mit Haupt- oder Realschulabschlüssen über vollwertige Schulabschlüsse, die gute Chancen auf Übergang in Ausbildung eröffnen. Am Beginn des Ausbildungsjahres 2021/22 waren z. B. 7.982 Bewerber mit Hauptschul-Abschluss oder ohne Abschluss noch unversorgt, zugleich waren aber noch 41.697 Stellen ohne Anforderung eines höheren Schulabschlusses unbesetzt. 28 % der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber haben einen Hauptschulabschluss als höchsten Schulabschluss, ihnen stehen 51 % aller gemeldeten Ausbildungsplätze offen, die mindestens einen Hauptschulabschluss voraussetzen.

Der Digitalpakt Schule muss zügig umgesetzt werden, der Digitalpakt 2.0 von Anfang an so gestaltet sein, dass die Mittel dort ankommen, wo sie gebraucht werden, ohne unnötigen Zeitverlust. Der Ausbau des Ganztagsangebots für Grundschulkinder ist sehr zu begrüßen, wobei die zusätzliche Zeit auch für Lernfortschritte und Kompetenzerwerb genutzt werden sollte. Ein besseres föderales Miteinander von Bund, Ländern und Kommunen ist wünschenswert. Bei einem Bildungsgipfel, der die Zivilgesellschaft einschließt, wie es die Bundesregierung angekündigt hat, sind auch die Sozialpartner einzubeziehen. Auch die Alphabetisierung gering literalisierter Beschäftigter ist ein richtiges Ziel.

Politisches Vorgehen beim Mindestlohn: Wortbruch und Schaden für die Tarifautonomie

Die im NRP dargestellte gesetzliche Erhöhung des Mindestlohns ist ein politischer Eingriff, der zahlreiche Branchen, die von der Corona-Pandemie bereits schwer getroffen sind, vor große Probleme stellen wird. Die geplante Mindestlohnanhebung kann den wirtschaftlichen Aufholprozess nach Corona empfindlich ausbremsen.

Die geplante Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns ist ein tiefer Einschnitt in die Tarifautonomie: Hunderte tarifliche Lohngruppen würden direkt durch das Mindestlohnerhöhungsgesetz ausgehebelt und ganze Lohnsysteme massiv unter Druck gesetzt. Die Erhöhung widerspricht grundlegenden Prinzipien der Sozialen Marktwirtschaft und wälzt gesellschaftspolitische Verantwortung auf die Betriebe ab. Aus einer unteren Haltelinie für Löhne soll ein bedarfssicherndes Mindest-Einkommen werden, das Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben ermöglicht. Das überfordert Tarifautonomie und Lohnfindung in ihrem Kern.

Die Bundesregierung bricht mit dem Mindestlohnerhöhungsgesetz nicht zuletzt das Versprechen bei Einführung des Mindestlohns, einen politischen Mindestlohn durch eine gesetzliche Kommission unter Mitwirkung der Sozialpartner gerade verhindern zu wollen. Dieser Weg dient



gerade dem Schutz von Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung und der Tarifautonomie. Das Übergehen des eigentlichen Mindestlohnanpassungsverfahrens durch den geplanten politischen Eingriff wird auch nicht dadurch abgemildert, dass weitere Anpassungsschritte wieder durch die Kommission erfolgen sollen.

Stärkung der Tarifbindung: staatlicher Zwang falscher Weg

Die Stärkung der Tarifbindung ist Aufgabe der Sozialpartner, nicht des Gesetzgebers. Die Sozialpartner müssen durch moderne und attraktive Tarifregelungen Anreize für den Beitritt zum Verband oder zu einer Gewerkschaft schaffen. Dazu brauchen die Sozialpartner Handlungsspielräume, die sie mit Tarifverträgen ausgestalten können.

Wer die Tarifbindung stärken will, darf die Tarifautonomie nicht weiter einschränken. Ein Bundesvergabe- und Tariftreuegesetz bedeutet einen Tarifzwang durch die Hintertür. Konstitutive Tariftreuregelungen sind verfassungsrechtlich und europarechtlich bedenklich. Solche Vorgaben senken Anreize zu einer Tarifbindung, da sie die Mitgliedschaft in einer tarifschließenden Koalition als wesentliche Voraussetzung für ein funktionierendes Tarifvertragssystem entwerfen. Das Kriterium der Tariftreue greift massiv in den Bieterwettbewerb ein, belastet die öffentlichen Kassen und schließt gerade junge und kleinere Unternehmen von der Vergabe aus. Dies läuft dem Ziel des Vergaberechts – einer effizienten Beschaffung unter schonender Verwendung von Steuergeldern im Rahmen eines fairen Bieterwettbewerbs – zuwider.

Keine Eingriffe in die Lohnfindung in der Pflege

Die lohnpolitische Bewertung von Tätigkeiten ist nicht Aufgabe der Politik. Die Festlegung von Löhnen in der Pflege sollte ausschließlich den zuständigen Vertragspartnern in der Pflegebranche überlassen bleiben. Die mit dem Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz eingeführte Tarifpflicht für die Zulassung zur Pflegeversorgung kontrastiert mit Tarifautonomie und Berufsfreiheit. Mit der Pflegekommission gibt es zudem ein bewährtes und branchenrepräsentatives Gremium, das seit Jahren erfolgreich und gewissenhaft eine Mindestentlohnung für Pflegekräfte gestaltet. Statt den Pflegemarkt mit immer mehr Regulierung und Vorgaben abzuwürgen, sollten besser Anreize für Investitionen in den Ausbau der pflegerischen Infrastruktur gesetzt werden. Wenn gutes Wirtschaften in der Pflege möglich ist, wird sich das auch weiter positiv auf die Löhne in der Branche auswirken.

Keine Überregulierung der mobilen Arbeit

Angesichts der bereits sehr weiten Verbreitung der mobilen Arbeit ist ein Erörterungsanspruch nicht erforderlich, ein Rechtsanspruch wäre sogar höchst problematisch, weil er in Zeiten des Fachkräftemangels zu einer gefährlichen Spaltung der Belegschaft führt. Im Falle eines Erörterungsanspruchs darf die Überprüfung der Ablehnung nicht mit übermäßigen Darlegungsvorgaben verbunden werden. Seine Begrenzung auf geeignete Tätigkeiten ist ebenso richtig wie der Vorrang tarifvertraglicher und betrieblicher Regelungen. Zu begrüßen ist der beabsichtigte Abbau von Hürden bei grenzüberschreitender mobiler Arbeit in der EU, z. B. im Sozialversicherungs- und Steuerrecht. Für die angestrebte Verbesserung des Rahmens für mobile Arbeit müssen der Breitbandausbau vorangetrieben und die Regelungen im Arbeitszeitgesetz flexibilisiert werden.



Mitbestimmung modernisieren und digitalisieren

Die Strukturen der Mitbestimmung müssen angemessen modernisiert werden. Dazu gehört v. a. die Einführung von Vereinbarungslösungen für die Mitwirkung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat. Es ist nachvollziehbar, dass Umgehungen von Mitbestimmungsregeln vermieden werden sollen. Dies darf aber nicht zu einem Konflikt mit europäischem Recht führen. Das Ziel sollte vielmehr eine weitgehende Harmonisierung auf europäischer Ebene sein. Die im Drittelbeteiligungsgesetz fehlende Konzernzurechnung des Mitbestimmungsgesetzes liegt in der unterschiedlichen Größenstruktur der vom Mitbestimmungsgesetz und vom Drittelbeteiligungsgesetz betroffenen Unternehmen begründet. Bei ihr sollte es bleiben, schon um Belastungen der sonst betroffenen zumeist mittelständischen und v. a. familiengeführten Unternehmen zu vermeiden.

Die Arbeit der Betriebsräte muss umfassend für digitale Arbeitsweisen geöffnet werden. Der heute im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehene Vorrang der Präsenzsitzungen für Betriebsratsitzungen sollte gestrichen werden. Die vom Koalitionsvertrag auch vorgesehene Erprobung von Online-Wahlen in einem Pilotprojekt ist ein wichtiger Schritt für eine Digitalisierung der Betriebsratsarbeit. Die Umsetzung dieses Pilotprojekts sollte zeitnah erfolgen, damit Online-Wahlen möglichst schnell auch flächendeckend umgesetzt werden können. Ein Zugangsrecht der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften besteht nach dem Betriebsverfassungsgesetz längst. Sollte die Ankündigung ein Zugangsrecht zu Werbezwecken meinen, hat das mit betrieblicher Mitwirkung nichts zu tun. Regelungen zu digitalen Zugangsrechten von Gewerkschaften zum Betrieb sollten sich im Rahmen der bisherigen Rechtsprechung halten und den Datenschutz der Arbeitnehmer akzeptieren. Durch Verständigungen der Sozialpartner können praxistaugliche und die Sozialpartnerschaft stärkende Lösungen entwickelt werden, wie es in einzelnen Branchen bereits erfolgt ist.

Bürokratieabbau und Verwaltungsmodernisierung entschlossen angehen

Ein Bürokratienteilungsgesetz IV ist, ebenso wie eine stärkere Einbindung von Praxiswissen zur Verbesserung der Qualität von Gesetzen zu begrüßen. Wichtig ist, dass sich an einem Bürokratienteilungsgesetz IV alle Ressorts beteiligen – gerade im Arbeits- und Sozialrecht müssen belastende Regelungen abgebaut werden, um Arbeitgeber zu entlasten und Beschäftigung zu sichern. Bei der Entwicklung von Verfahren zur Verbesserung der Praxistauglichkeit von Gesetzen stellt die BDA für die „Praxis-Checks“ gerne ihre Expertise zur Verfügung.

E-Government bietet die Möglichkeit, bislang komplexe und langwierige Verfahren zu vereinfachen und zu beschleunigen und damit Unternehmen von Bürokratie zu entlasten. Das gelingt aber nur, wenn sich die Verwaltungsdigitalisierung an den Bedürfnissen von Unternehmen orientiert und nicht nur einem verwaltungsinternen Selbstzweck dient. Eine vollständige Digitalisierung der für Unternehmen wichtigsten Leistungen könnte dazu führen, dass Unternehmen bis zu 1 Mrd. EUR pro Jahr einsparen (Normenkontrollrat 2017). Das Onlinezugangsgesetz, das Registermodernisierungsgesetz und das Unternehmensbasisdatenregistergesetz waren wichtige Schritte, um die Verwaltungsmodernisierung voranzubringen. Jetzt müssen diese Gesetze jedoch zügiger umgesetzt und politisch prioritärer verfolgt werden. Denn beim Onlinezugangsgesetz (OZG) ist jetzt schon absehbar, dass das gesetzte Ziel – 575 OZG-Leistungen bis Ende 2022 zu digitalisieren – nicht erreicht wird. Neben der schnelleren nutzerfreundlichen Digitalisierung ist es für Unternehmen zudem wichtig, dass möglichst alle unternehmensbezogenen Verwaltungsleistungen – d. h. sowohl der Kommunen als auch der Länder und des Bundes – über eine einzige Plattform und nach Lebenslagen strukturiert auf einer Unternehmensplattform zugänglich gemacht werden. Im Zuge der Digitalisierung von Verwaltungsleistungen sollten außerdem – wie im Koalitionsvertrag angedacht – noch fortbestehende Schriftformerfordernisse abgeschafft sowie ein „Digital-Check“ für neue Rechtsvorschriften eingeführt werden.



Kalendermäßige Befristungen stärken

Es ist richtig, dass eine Beschränkung sogenannter sachgrundloser (richtigerweise: kalendermäßiger) Befristungen nicht in Frage gestellt wird. Dieses Instrument muss vielmehr flexibler von den Tarifvertragsparteien gehandhabt werden können. Um so genannte Kettenbefristungen zu vermeiden, soll die Dauer der Sachgrundbefristung beim selben Arbeitgeber auf sechs Jahre begrenzt werden. Nur in eng begrenzten Ausnahmen soll ein Überschreiten dieser Höchstdauer möglich sein. Die Begrenzung von Sachgrundbefristungen auf im Regelfall höchstens sechs Jahre ist allerdings überflüssig. So genannte Kettenbefristungen spielen in der Privatwirtschaft bisher keine Rolle.

Erwerbs- und Familienarbeit: Bestehenden Instrumenten die Chance zur Entfaltung geben

Es ist vorgesehen, das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz weiterzuentwickeln. Hierzu sollen u. a. die Partnermonate beim Basis-Elterngeld um einen oder weitere Partnermonate erweitert werden. Eine solche Erweiterung ist abzulehnen. Das Zweite Gesetz zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes ist erst kürzlich flexibilisiert worden und trat im September 2021 in Kraft. Es sollten erst einmal die Wirkungen dieser Änderungen abgewartet werden, bevor noch weitergehende Regelungen getroffen werden. Die vorübergehenden Ansprüche auf Freistellung oder Reduzierung der Arbeitszeit stellen für Betriebe bereits jetzt eine erhebliche Belastung dar. Gerade für nur kurzzeitige Fehlzeiten kann nur schwer Ersatz beschafft werden, sodass die ausfallbedingt verbleibende Arbeit zumeist von den Kolleginnen und Kollegen aufgefangen werden muss.

Gleiches gilt für die vorgesehene zweiwöchige Freistellung für den Partner nach der Geburt des Kindes. Väter haben heute bereits Anspruch auf Elternzeit für die Dauer von bis zu 36 Monaten. Diese können sie ab Geburt des Kindes mit dem Bezug von Elterngeld in Anspruch nehmen. Alternativ besteht vielfach die Möglichkeit, für diesen Anlass Sonderurlaub zu erhalten. Dies funktioniert bereits heute in der Praxis zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern. Ein weiterer Anspruch auf eine zweiwöchige Auszeit nach der Geburt des Kindes ist überflüssig und führt zu nicht gerechtfertigten neuen Belastungen für die Betriebe und einem weiteren finanziellen Aufwand für den Staat. Jedenfalls müsste es zu einer Anrechnung auf die Dauer der Elternzeit kommen.

Eines verlängerten Kündigungsschutzes nach Rückkehr aus der Elternzeit bedarf es nicht. Die allgemeinen Regelungen bieten hier einen umfassenden Schutz. Insbesondere darf eine solche Regelung nicht unsachgemäß in die Personalplanung der Unternehmen eingreifen.

Die vorgesehene Erhöhung der Kinderkrankentage zu Lasten der gesetzlichen Krankenversicherung ist abzulehnen, weil sie die Beitragszahler in einer ohnehin angespannten finanziellen Situation der gesetzlichen Krankenversicherung zusätzlich belasten würde. Wenn Familien unterstützt werden sollen, darf dieses Ziel nicht auf Kosten der Beitragszahler zur Krankenversicherung erreicht werden. Mit der Änderung des § 45 SGB V und des Infektionsschutzgesetzes wurden zudem bereits Zusatzbelastungen für Eltern durch die Corona-Krise aufgefangen.

Weitere Ansprüche im Rahmen von Pflege- und Familienpflegezeit nicht erforderlich

Die Pflege- und Familienpflegezeit soll weiterentwickelt und den pflegenden Angehörigen und Nahestehenden mehr Zeitsouveränität, auch durch eine Lohnersatzleistung im Falle pflegebedingter Auszeiten, ermöglicht werden. Eine Lohnersatzleistung statt Darlehen müsste steuerfinanziert werden. Sie kann zu mehr Freistellungsanträgen in den Betrieben führen, die bereits



jetzt unter dem Fachkräftemangel leiden. Mehr Zeitsouveränität für Pflegende kann eine Aufteilung der (Teil)-Freistellungszeiten auf verschiedene kürzere Zeiträume bedeuten, für die dann in jedem Einzelfall Ersatz gesucht werden muss. Die Besetzung nur befristet bestehender Stellen, vor allem in Teilzeit, ist kaum möglich. Eine Ausdehnung des Kreises der Anspruchsberechtigten auf Nahestehende bedeutet mehr Freistellungen und Ungewissheit für die Unternehmen. Mit solchen Änderungen werden einvernehmliche und tragfähige Lösungen auf betrieblicher Ebene konterkariert. Wichtiger wäre eine Rechtsvereinheitlichung durch eine Zusammenfassung beider Gesetze und die Stärkung von Vereinbarungen vor Ort.

Arbeits- und Fachkräftesicherung ist zentrale Zukunftsaufgabe

Um die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands auch in Zukunft zu erhalten, müssen die strukturellen Herausforderungen des demografischen Wandels angepackt werden. Der Fachkräftemangel ist bereits einer der größten Bremsklötze für die deutsche Wirtschaft. Viele offene Stellen können nicht besetzt und Aufträge aufgrund von Personalmangel nicht angenommen werden (Zahlen IAB Stellenerhebung: Offene Stellen übertreffen mit 1,69 Mio. das Vorkrisenniveau und stellen den höchsten jemals gemessenen Wert dar). Und gleichzeitig benennt auch der Koalitionsvertrag viele Projekte von Ausbau der erneuerbaren Energien, Wohnungs- und Infrastrukturausbau bis zur Digitalisierung, für die dringend Fach- und Arbeitskräfte benötigt werden.

Der NRP greift in diesem Zusammenhang die wesentlichen Vereinbarungen aus dem Koalitionsvertrag auf. Neben der Aktivierung aller inländischen Potenziale wird zu Recht auch auf die Notwendigkeit von mehr Zuwanderung aus dem Ausland hingewiesen (Ziffer 188). Aufgabe der neuen Bundesregierung muss insbesondere sein, die Verwaltungsverfahren für eine gezielte und qualifizierte Fachkräftezuwanderung zu vereinfachen und zu beschleunigen. Sonst kann selbst das beste Zuwanderungsrecht nicht wirken. Zu Recht wird im NRP auch die hohe Zahl von Abwanderung als Problem benannt. Die Bundesregierung sollte hier stärker die Gründe für die hohe Abwanderung aus Deutschland sowohl von deutschen als auch ausländischen Staatsangehörigen evaluieren und gezielt gegensteuern.

Sog. benachteiligte Gruppen gezielt fördern

Nicht alle der im NRP benannten Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Chancen von sog. benachteiligten Gruppe sind geeignet, dieses Ziel auch tatsächlich zu erreichen. Für eine bessere Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen (Ziffer 164ff.) kommt es bei den neu geschaffenen Ansprechstellen für Arbeitgeber auf eine gute Umsetzung an. Sie müssen die Sprache der Arbeitgeber sprechen. Bisher sind die Ansprechstellen noch nicht flächendeckend vorhanden. Die Verstärkung der Sanktionen für Arbeitgeber durch die Einführung einer sog. 4. Staffel bei der Ausgleichsabgabe ist hingegen kein taugliches Mittel für mehr Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Die Einführung einer 4. Staffel würde gerade auch kleine Unternehmen treffen. Wenn Unternehmen keine Menschen mit Behinderungen beschäftigen, hat das viele Gründe, oft scheitert es am Matching. Auch die Arbeitsagenturen können nicht ohne weiteres in allen Fällen passende Bewerberinnen und Bewerber vorschlagen. Viele Arbeitgeber wissen zudem gar nicht, ob und wie viele Menschen mit Behinderungen sie beschäftigen, da es keine Pflicht zur Meldung der Schwerbehinderung gegenüber dem Arbeitgeber Unternehmen gibt.

Als Ultima Ratio und eng begrenzt auf Menschen, die tatsächlich anderweitig keine andere Perspektive am Arbeitsmarkt haben, ist öffentlich geförderte Beschäftigung bzw. ein sozialer Arbeitsmarkt (Ziffer 166) sinnvoll, insbesondere wenn sie am Beginn einer langfristig angelegten „Förderkette“ eingesetzt wird. Anders als im NRP angegeben liegt – jedenfalls der Öffentlichkeit – noch keine abgeschlossene Evaluation des Teilhabechancengesetzes vor. Erst wenn diese vorliegt, sollte über eine Entfristung oder notwendige Weiterentwicklungen entschieden werden.



Nur mit der Evaluation existiert eine fundierte Grundlage zu ggf. vorhandenen Anpassungs- und Weiterentwicklungsbedarfen, insbesondere auch dazu, ob begleitendes Coaching und aufsuchende Sozialarbeit als Regelinstrumente eingeführt werden sollten. Zwingend verbunden werden müsste eine Entfristung mit einer entsprechenden finanziellen Ausstattung der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach SGB II.

Anreize für Aufnahme und Ausweitung der Erwerbstätigkeit setzen

Anreize für eine stärkere Erwerbsbeteiligung und zur Ausweitung des Arbeitsangebotes zu setzen ist ebenfalls wesentlich für die Arbeits- und Fachkräftesicherung. Zur weiteren Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen (Ziffer 168) ist insbesondere ein weiterer Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur notwendig. Frauen aus der Teilzeit in möglichst vollzeitnahe Teilzeit oder Vollzeiterwerbstätigkeit zu bringen, ist ein wichtiges Ziel. Hier bedarf es auch in der Gesellschaft insgesamt der Überwindung tradierter Rollenbilder.

Eine Reform der Hinzuverdienstmöglichkeiten im SGB II (Ziffer 170) ist notwendig, da bei den geltenden Hinzuverdienstregelungen Mehrarbeit kaum zu einem steigenden verfügbaren Einkommen führt. Es bestehen somit gegenwärtig nur wenig Anreize zur Ausweitung der Erwerbstätigkeit in der Grundsicherung. Die Erarbeitung einer umfassenderen Reform ist zu begrüßen und würde es ermöglichen das komplexe System aus verschiedenen Sozialleistungen und deren Wechselwirkungen besser aufeinander abzustimmen und Beschäftigungsanreize weiter zu stärken.

Mehr als unverständlich ist, warum im Rahmen des geplanten Bürgergeldes (Ziffer 184) mit der Aussetzung der Vermögensprüfung in den ersten zwei Jahren, einer grundsätzlichen Erhöhung des Schonvermögens und der Abschaffung des Vermittlungsvorrangs genau das Gegenteil geplant wird. Hier droht eine Rückentwicklung der bisher erfolgreichen Arbeitsmarktpolitik, die Fördern und Fordern in den Mittelpunkt gestellt hat. Hierbei wird auch völlig außer Acht gelassen, dass es entsprechend dem Subsidiaritätsprinzip geboten ist, sozialstaatliche Hilfeleistungen auf diejenigen zu konzentrieren, die sich nicht selbst helfen können und nicht über ausreichend eigenes Vermögen und Einkommen verfügen.

Sozialversicherungssysteme generationengerecht ausgestalten

Die im NRP vorgesehene dauerhafte Festschreibung des Rentenniveaus auf mindestens 48 % ist langfristig nicht finanzierbar. Der Beitragssatz zur Rentenversicherung müsste dafür nach Berechnungen der Deutschen Bundesbank bis 2040 auf etwa 27 % steigen. Ein Einfrieren des Rentenniveaus bei immer weiter steigenden Beiträgen hieße, allein die junge Generation mit den Kosten des demografischen Wandels zu belasten. Langfristig wird das Renteneintrittsalter steigen müssen, um die Kosten aus der Alterung der Gesellschaft generationengerecht zu verteilen.

Die im NRP vorgesehene Wiedereinführung des Nachhaltigkeitsfaktors ist zu begrüßen, da die negativen wirtschaftlichen Folgen der Pandemie in der Rentenversicherung gleichmäßig und fair auf die Generationen verteilt werden müssen. Die Rentengarantie hat die Rentner in diesem Jahr trotz negativer Lohnentwicklung im für die Rentenberechnung maßgeblichen Vorjahr vor einer deutlichen Rentenkürzung bewahrt (mehr als 3 % im Westen). Dann ist es nur fair, den finanziellen Vorteil aus der Rentengarantie zu berücksichtigen, wenn eine wirtschaftliche Erholung einsetzt.

Eine stärkere Kapitaldeckung in der Alterssicherung, wie im NRP vorgesehen, ist zu begrüßen, sie sollte aber nicht innerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung organisiert werden. Alle Erfahrung zeigt, dass hohe Rücklagen in der Sozialversicherung dort nicht lange bleiben, weil sie



durch bloße Gesetzesänderung für politisch gewünschte Projekte zweckentfremdet werden können, wie z. B. abschlagsfreie Rente ab 63, zusätzliche Mütterrenten, Corona-Hilfen für Krankenhäuser.

Die im NRP vorgeschlagene Errichtung eines öffentlich verantworteten Fonds bietet keine Vorteile, die Produkte der privaten oder betriebliche Altersvorsorge nicht ebenfalls erfüllen bzw. nicht erfüllen können. Eine gesetzliche Regelung, nach der Bürgerinnen und Bürger Teile ihres Einkommens über einen staatlichen Träger investieren müssen, solange sie nicht widersprechen, würde eine Wettbewerbsverzerrung zu Lasten anderer Anbieter privater Vorsorge darstellen. Denn diese müssen sich aktiv durch Vertriebsaktivitäten um Abschlüsse bemühen, was bei einem staatlich organisierten Produkt nicht der Fall wäre. Eine solche Wettbewerbsverzerrung wäre auch europarechtlich fragwürdig.

Das im NRP beschriebene Ziel der Politik der Bundesregierung einer verlässlichen und stabilen Finanzierung der GKV ist ausdrücklich zu begrüßen. Die geplante Dynamisierung des Bundeszuschusses zur GKV ist sachgerecht, weil sich auch die gesamtgesellschaftlichen Leistungen, deren Finanzierung der Bundeszuschuss dient, weiter dynamisch entwickeln. Es ist außerdem zu begrüßen, dass höhere Krankenversicherungsbeiträge für die Arbeitslosengeld-II-Beziehenden aus Steuermitteln finanziert werden sollen. Allerdings können höhere Bundeszuschüsse und ausreichende Beiträge für ALG-II-Empfänger allein langfristig die bestehenden Finanzierungsprobleme nicht lösen. Es fehlt an nachhaltigen Reformen, die den rasanten Kostenanstieg bremsen. Es müssen endlich Strukturreformen auf den Weg gebracht werden, die den Wettbewerb stärken und ein konsequentes Versorgungsmanagement ermöglichen, bei dem die Krankenversicherungen verstärkt Selektivverträge mit Leistungsanbietern schließen dürfen und so eine passende und umfassende Versorgung anbieten können. Darüber hinaus sind auch umfassende Reformen in der Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung erforderlich, denn auch hier drohen schon bald höhere Beiträge.

Zu Recht wird im NRP (Ziffer 181) die Notwendigkeit der Entschuldung der Bundesagentur für Arbeit (BA) von den Aufwendungen der Corona-Pandemie aufgeführt. Die corona-bedingten Mehrausgaben der Arbeitslosenversicherung beruhen wesentlich auf politischen Entscheidungen aufgrund der Corona-Pandemie und sind daher auch gesamtgesellschaftlich aus Steuermitteln zu finanzieren. Um Beitragssatzerhöhungen zu verhindern, muss die Bundesagentur für Arbeit (BA) weiterhin ihren Beitrag zur langfristigen Stabilisierung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages bei unter 40 % leisten. Ein entsprechender Bundeszuschuss muss in den aktuell laufenden Haushaltsberatungen zum Bundeshaushalt 2022 sichergestellt werden.

Um Bewusstsein für Reformnotwendigkeiten in der Sozialversicherung zu schaffen, sollte die Bundesregierung von jetzt an regelmäßig über die künftige Entwicklung der Sozialbeiträge für die nächsten z. B. 15 oder 20 Jahre berichten. Solche Vorausberechnungen bestehen bislang nur für die Rentenversicherung, aber noch nicht für die gesamte Sozialversicherung. Solche Berechnungen sind aber für eine nachhaltige, tragfähige Sozial- und Finanzpolitik unverzichtbar. In der Energie- oder Klimapolitik ist ein solches langfristiges Denken längst Selbstverständlichkeit.

Umsetzung der UN-Nachhaltigkeitsziele

Im NRP wird richtigerweise dargelegt, dass sich die deutsche Wirtschaft aus Sicht der Europäischen Kommission in den letzten Jahren gut entwickelt hat, was sich in den Ergebnissen beim Sustainable Development Goal 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ spiegle. Auch bei Sustainable Development Goal 16 „Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen“ stehe Deutschland gut da. Hierzu sollte die Bundesregierung im NRP die umfassenden Nachhaltigkeitsbemühungen der Unternehmen explizit anerkennen. Die deutsche Wirtschaft ist bereits seit Jahren sehr aktiv bei der Wahrnehmung ihrer CSR- und Nachhaltigkeitsaktivitäten in



globalen Lieferketten. Viele – vor allem größere – deutsche Unternehmen haben in den letzten Jahren eigene CSR-/Nachhaltigkeitsabteilungen eingerichtet. So arbeiten insbesondere bei großen Unternehmen immer mehr Beschäftigte direkt im Bereich CSR/Nachhaltigkeit. Aber auch viele kleine und mittlere Unternehmen haben in den letzten Jahren Maßnahmen im Bereich CSR ergriffen. Im Rahmen ihrer CSR-/Nachhaltigkeitsstrategie haben viele Unternehmen auch konkrete Maßnahmen zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen getroffen.

Gesellschaftliches Engagement ist fester Bestandteil der gewachsenen deutschen Unternehmenskultur. Deutsche Unternehmen engagieren sich allein im sozialen Bereich jährlich mit 11,2 Mrd. €. Darüber hinaus bestehen eine Vielzahl von Initiativen auf internationaler und nationaler Ebene, um die Ideen von CSR und Nachhaltigkeit zu fördern, wie beispielsweise der UN Global Compact Netzwerk und Deutsches Global Compact Netzwerk, das Bündnis für nachhaltige Textilien, Together for Sustainability (TfS), Chemie³, Bettercoal usw. Die deutschen Unternehmen genießen deshalb im Zuge ihres außenwirtschaftlichen Engagements einen sehr guten Ruf. Unternehmen aus Deutschland leisten durch ihre lokale Präsenz wesentliche Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung an Auslandsstandorten (Studie Nachhaltigkeit durch Präsenz – Beiträge deutscher Unternehmen zur nachhaltigen Entwicklung an internationalen Standorten, Institut der deutschen Wirtschaft Köln Consult GmbH). Unternehmen übertragen bei ihrem ausländischen Engagement Standards und Vorgehensweisen häufig. 80,6 % der Unternehmen liegen gleichauf oder über den Standard der lokalen Wettbewerber. Das Auslandsengagement der deutschen Unternehmen ist langfristig. Fast alle Unternehmen planen, dauerhaft mit der eigenen Niederlassung im Ausland vertreten zu sein. Deutsche Arbeitgeber sind deshalb weltweit bei Arbeitnehmern höchst gefragt und gelten als besonders attraktiv.

Beitrag zur Erreichung der Kernziele des Aktionsplans zur Umsetzung der Europäischen Säule Sozialer Rechte

Die Festlegung nationaler Ziele, die Deutschlands Beitrag zur Erreichung der Kernziele des Aktionsplans zur Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte (ESSR) gewährleisten sollen, muss sich nach konkreten Bedürfnissen richten. Statt Zahlen abstrakt aus europapolitischen Vorgaben abzuleiten, sollten – gerade angesichts der aktuellen schwierigen wirtschaftlichen Lage durch die Corona-Krise – vielmehr konstruktive politische Einzelmaßnahmen getroffen werden, die dafür sorgen, dass Arbeitsplätze entstehen und die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft gestärkt wird.

Zu Ziel 1: Steigerung der Erwerbstätigenquote

In der EU belegt Deutschland mit einer Erwerbsbeteiligung i. H. v. 80 % in der Bevölkerung zwischen 20 und 64 Jahren hinter Schweden den zweiten Platz (2020, Eurostat). Deutschland liegt damit oberhalb der im Aktionsplan zur Umsetzung der ESSR genannten EU-weiten Zielgröße. Mit Blick auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen muss vor allem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert und die Förderinfrastruktur für Kinder gestärkt werden, zum Beispiel durch einen weiteren Ausbau der Kinderbetreuung. Für mehr Erwerbsbeteiligung von Zugewanderten und Geflüchteten muss außerdem die Anerkennung von Berufs- und Bildungsabschlüssen vereinfacht und beschleunigt werden. Es bedarf vermehrter Sprach- und Integrationskurse, einer Abschaffung von Arbeitsverboten und nicht zuletzt einer Beschleunigung der Asylverfahren. Um die Erwerbsbeteiligung Älterer zu steigern, sind Maßnahmen und Programme nicht förderlich, die einen früheren Renteneintritt begünstigen. Dazu zählt beispielsweise der abschlagsfreie Renteneintritt ab 63 oder die Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes. Ein Schwerpunkt sollte darauf gelegt werden, durch lebenslanges Lernen die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und in den Betrieben ein hohes Arbeits- und Gesundheitsschutzniveau zu erhalten.



Zu Ziel 2: Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung

Die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland lag 2020 laut Adult Education Survey bei 60 %. Damit wurde das zweite Kernziel des Aktionsplans zur Umsetzung der ESSR bereits erreicht – trotz der schwierigen Rahmenbedingungen in der Pandemie. Diese enorme Steigerung im Vergleich zu 2016 (54 %) ist ein großer Erfolg und zeigt die hohe Bedeutung, die das Thema bei Unternehmen und Beschäftigten einnimmt. Die Beteiligung an Weiterbildung darf nicht losgelöst von ihrer Wirkung betrachtet werden. Weiterbildung für sich sagt noch nichts über ihren Beitrag für die Beschäftigungsfähigkeit jedes und jeder Einzelnen oder die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen aus. Entscheidend ist vielmehr, dass die Weiterbildungsmaßnahmen zielgerichtet erfolgen und den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes entsprechen.

Zu Ziel 3: Reduzierung des Armutsrisikos

In Deutschland liegt die Armutsgefährdungsquote mit 15,9 % (2019, Statistisches Bundesamt) bereits unterhalb des EU-weiten Durchschnitts. Darüber hinaus haben sich im Hochlohnland Deutschland die Verdienste in den letzten Jahren weiter durchweg positiv entwickelt (6. Armuts- und Reichtumsbericht, 2021). Das wirksamste Mittel der Armutsbekämpfung ist vor diesem Hintergrund eine Politik, die es Unternehmen ermöglicht, Arbeitsplätze zu schaffen (siehe auch Kernziel 1). Armutsrisiko Nummer eins ist weiterhin Langzeitarbeitslosigkeit. Es muss daher bei der Bewältigung der Pandemiefolgen ein zentrales Ziel sein, schnell und wirksam zu verhindern, dass sich der Aufwuchs der Langzeitarbeitslosigkeit verfestigt.

Gerade bei Menschen, die bereits sehr lange nicht mehr erwerbstätig waren und bei denen multiple Vermittlungshemmnisse bestehen, kommt es auf eine gezielte Aktivierung, passgenaue Beratung, bedarfsgerechte Förderung und Qualifizierung, ggf. schrittweise durch berufsanschlussfähige Teilqualifizierungen, und Vermittlung an. Flexible Beschäftigungsformen, insbesondere die Zeitarbeit, helfen ebenfalls dabei, Langzeitarbeitslose in Beschäftigung zu bringen. Umso wichtiger ist es, flexible Beschäftigungsformen zu erhalten und nicht durch weitere Regulierung einzuschränken. Auch die wichtige Scharnierfunktion des Niedriglohnbereichs muss genutzt werden, um Langzeitarbeitslose in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Gerade für Arbeitslose mit geringer Qualifikation und ohne Berufsabschluss ist der Niedriglohnbereich oftmals der einzige Weg, um in das Erwerbsleben zurückkehren zu können. Umso mehr gilt es, Beschäftigung in diesem Bereich nicht durch falsche Regulierung zu gefährden.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Volkswirtschaft und Internationales

T +49 30 2033-1900

volkswirtschaft@arbeitgeber.de

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.