

# ***Herausforderungen annehmen – Wettbewerbsfähigkeit verbessern***

## **Stellungnahme zum Entwurf des Nationalen Reformprogramms 2020**

6. März 2020

### ***Zusammenfassung***

Die deutsche Wirtschaft steht vor großen Herausforderungen – angesichts internationaler Handelskonflikte, einer unverändert hohen Steuer- und Abgabenbelastung und den jetzt mit dem Coronavirus verbundenen Unsicherheiten für die konjunkturelle Entwicklung. Umso mehr ist eine ambitionierte und zukunftsorientierte Wirtschaftspolitik erforderlich, die die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts entschlossen verbessert. Der Entwurf des Nationalen Reformprogramms (NRP) der Bundesregierung schafft aber nicht den hierfür benötigten Ausbau des unternehmerischen Entscheidungsspielraums. Statt innovations- und beschäftigungsfreundliche Entlastungen für Unternehmen umzusetzen, werden erneut sozialpolitische Leistungen ausgeweitet.

Die Einführung der teuren Grundrente, die weder zielgenau noch gerecht ist und deren vollständige Finanzierung immer noch unklar ist, droht mit sehr hohen administrativen Kosten verbunden zu sein. Gesetze müssen sich umsetzen lassen und dürfen nicht Verwaltungen lahmlegen.

Zu Recht betont der NRP-Entwurf die Notwendigkeit einer Begrenzung der Beiträge zu den Sozialversicherungen auf dauerhaft unter 40 %. Zugleich fehlt es jedoch an konkreten Maßnahmen, um dieses Ziel einzuhalten. Unter den Industrienationen der OECD hat Deutschland bereits – als Folge einer hohen

Steuer- und Abgabenbelastung – die zweithöchsten Arbeitskosten. Diese drohen noch weiter zu steigen.

Der demografische Wandel und der anhaltenden Fachkräftemangel erfordern geeignete Maßnahmen, um dem absehbaren Rückgang an Beschäftigten entgegenzuwirken: Anstelle einer gesetzlichen Frauenquote ist die Erwerbsbeteiligung für Frauen durch gezielte Maßnahmen zu verbessern, beispielsweise durch einen weiteren Ausbau der Kinderbetreuung. Zusätzlich sind längere Erwerbsunterbrechungen für alle Mütter und Väter zu reduzieren, wenn sie dies wollen.

Die Integration von Langzeitarbeitslosen ist mithilfe zielgerichteter und passgenauer Lösungen voranzutreiben. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz bietet zwar tragfähige und ausgewogene Lösungen für die Zuwanderung. Damit die Potenziale des Gesetzes realisiert werden können, müssen die Bearbeitungszeiten beschleunigt und nicht durch übermäßige Bürokratie ausgebremst werden. Die Betriebe sind in Deutschland die größten Weiterbildungsanbieter. Um Beschäftigte gezielt weiterzubilden und dabei Synergieeffekte nutzen zu können, ist die Förderung von Qualifizierungsverbänden vor Ort eine zentrale Stellschraube. Außerdem dürfen private Hochschulen nicht vom „Zukunftsvertrag Studium und Lehre“ ausgeschlossen werden.



## **Im Einzelnen**

### **Nachhaltige Finanzpolitik beibehalten**

Das Bekenntnis der Bundesregierung, den „Kurs einer soliden Finanzpolitik“ fortsetzen, ist ebenso zu begrüßen, wie der geplante „Rückgang der Schuldenstandsquote auf rund 54 %“ des BIP bis 2023. Die verfassungsrechtlich verankerte Schuldenbremse und die „Schwarzen Null“ haben sich bewährt und sind Garanten für die Fortführung einer soliden Haushaltspolitik.

### **Investitionstätigkeit verstetigen**

Zu begrüßen ist der Plan des Bundes im Zeitraum von 2020 bis 2023 insgesamt 162,4 Milliarden Euro zu investieren. Da für 2020 bereits Investitionen von 42,9 Milliarden Euro im Bundeshaushalt eingeplant sind, ergibt dies für die Jahre 2021 bis 2023 eine durchschnittliche Investitionshöhe von 39,8 Milliarden Euro. Damit werden die öffentlichen Investitionen auf hohem Niveau verstetigt. Allerdings fließen nicht alle geplanten Investitionsmittel ab. Richtigerweise verweist der NRP auf den Engpass bei den Planungskapazitäten der öffentlichen Stellen. Höhere Kapazitäten in den öffentlichen Planungsstellen beschleunigen die Genehmigungsverfahren – auch für private Investitionen.

### **Unternehmenssteuerrecht modernisieren**

Richtigerweise erkennt der NRP, dass das deutsche Unternehmensteuerrecht auf Anpassungsbedarf durch veränderte Rahmenbedingungen überprüft werden muss. Mit einer Steuerbelastung, die rund 6 Prozentpunkte über dem OECD-Durchschnitt liegt, ist Deutschland zu einem Hochsteuerland für Unternehmen geworden. Eine Stärkung unternehmerischer Entscheidungsspielräume setzt Anreize für höhere private Investitionstätigkeiten. Daher ist es angebracht, einbehaltene – thesaurierte – Gewinne von Personengesellschaften (§ 34a EStG) praxisgerecht zu besteuern und die Steuersätze für Kapitalgesellschaften zu senken.

Angesichts einer Steuerquote, die sich mit 24 % auf einem Rekordniveau befindet, ist eine zeitnahe Modernisierung des Unternehmensteuerrechts erforderlich und umsetzbar,

um die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland nachhaltig zu stärken.

Das Gesetz zur steuerlichen Förderung von Forschung und Entwicklung war ein positiver erster Schritt, um den Unternehmen Spielräume für mehr Innovationen zu geben. Damit die Potenziale der Maßnahme nun auch gehoben werden können, muss zeitnah eine zentrale Anlaufstelle für die Beantragung der Förderung geschaffen werden, da sonst die Maßnahme ins Leere liefere.

### **Solidaritätszuschlag in dieser Legislaturperiode vollständig abschaffen**

Der NRP weist auf die Erwartung der Europäischen Kommission hin, dass durch die Teilabschaffung des Solidaritätszuschlags neue Arbeitsplätze entstehen. Auch deshalb ist es geboten, den Solidaritätszuschlag in dieser Legislaturperiode vollständig abzuschaffen. Solange dies nicht geschieht, werden Personenunternehmen weiterhin über die Einkommensteuer mit dem Solidaritätszuschlag belastet, während zudem mehr als 500.000 Kapitalgesellschaften vom Solidaritätszuschlag betroffen sind (IW Köln, 2020). Dies setzt keine positiven Anreize zum Aufbau von Arbeitsplätzen.

### **Dauerhafte Begrenzung der Beitragsbelastung zur Sozialversicherung angehen**

Richtigerweise hebt der NRP hervor, dass die Bundesregierung die Beitragsbelastung durch die Sozialversicherungsabgaben dauerhaft auf unter 40 % begrenzen möchte. Ohne gezielte Maßnahmen zur Sicherung dieses Ziels, drohen in den kommenden Jahren die Beitragssätze der Sozialversicherung auf rund 50 % (Prognos, 2017) zu steigen. Die dauerhafte Begrenzung der Sozialversicherungsabgaben auf unter 40 % wirkt sich nicht nur positiv auf Wachstum und Beschäftigung aus, sondern würde die bereits heute sehr hohe Abgabenbelastung des Faktors Arbeit in Deutschland nicht noch weiter ansteigen lassen.

### **Erwerbsbeteiligung weiter fördern**

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen.



Die Unternehmen setzen sich in ihrem eigenen Interesse dafür ein, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Die Maßnahmen hierfür sind vielfältig und reichen von flexiblen Arbeitszeiten, mobiler Arbeit, Jobsharing, Fortbildungsmöglichkeiten und Patenschaften während der Elternzeit bis hin zu Anreizen aus Familienzeiten frühzeitig in den Beruf zurückzukehren. Damit mehr Frauen in Führungspositionen gelangen, sollten alle gesellschaftlichen Akteure dazu beitragen, dass Frauen sich stärker im Berufsleben einbringen können. Hier gilt es, tradierte Familien- und Rollenbilder zu überwinden und Frauen auf ihren Karrierewegen zu unterstützen.

Gleiche Arbeit beim gleichen Arbeitgeber wird gleich bezahlt, unabhängig vom Geschlecht. Insbesondere tarifvertraglich geregelte Entgeltsysteme gewährleisten die gleiche Bezahlung bei gleicher Arbeit. Deutschland gehört mit einer bereinigten „Entgeltlücke“ von 2,3 – 5,8 % zu den Staaten mit den geringsten Entgeltunterschieden zwischen den Geschlechtern. Es müssen die tatsächlichen Ursachen für die gesamtwirtschaftlichen Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern angegangen werden. Die Verschärfungen des Entgelttransparenzgesetzes und weitere gesetzliche Pflichtquoten und Zielgrößen wären die falsche Weichenstellung und gehen an den Ursachen für den unterschiedlichen Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen vorbei.

### ***Kinderbetreuung weiter ausbauen***

Das Ziel muss sein, allen Müttern und Vätern eine Vollzeit- oder vollzeitnahe Beschäftigung zu ermöglichen und längere Erwerbsunterbrechungen weiter zu reduzieren, wenn sie dies wollen. Weitere Fortschritte sind insbesondere dann möglich, wenn neben der Wirtschaft nicht zuletzt auch der Staat seinen Beitrag leistet.

Vor allem die Förderung einer klischeefreien Berufsorientierung und der weitere Ausbau von bedarfsdeckenden, hochwertigen und bezahlbaren Kinderbetreuungs- und Ganztags-schulangeboten sollten hier im Fokus sein. Vielfach scheitert der frühe Einstieg nach der Elternzeit bzw. eine schnelle Erhöhung der

Arbeitszeit an mangelnden oder nur sehr knappen Krippen- und Kindergartenplätzen sowie der Betreuung nach der Schule. Dasselbe gilt für Pflegesituationen: Mangels ausreichender Kapazitäten im Pflegebereich oder für die Betroffenen nicht zu finanzierenden Pflegeeinrichtungen wird die Angehörigenpflege oftmals von Frauen übernommen.

### ***Langzeitarbeitslosigkeit weiter abbauen***

Trotz einer konjunkturellen Eintrübung bieten sich auch für langzeitarbeitslose Menschen nach wie vor gute Chancen auf Integration in Arbeit. Im Februar 2020 waren von den 681.000 bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten offenen Stellen rund 131.000 im Helferbereich angesiedelt. Gleichzeitig ist mit 714.000 Langzeitarbeitslosen 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 zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit bei arbeitsmarktfernen Personen beitragen, wenn es gelingt, Beschäftigungsmöglichkeiten in der Privatwirtschaft zu schaffen. Ziel muss die Integration in den ersten Arbeitsmarkt sein.

### ***Fachkräftesicherung auch durch Einwanderung aus Drittstaaten ermöglichen***

Regionale und sektorale Fachkräfteengpässe werden zunehmend spürbar. Der Fachkräftemangel wird damit ein Risiko für die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationkraft der deutschen Wirtschaft. Dies erfordert vielfältige Maßnahmen: Neben der Aktivierung aller inländischen Potenziale und derjenigen aus Europa muss auch die gezielte Fachkräftezuwanderung aus Drittstaaten verstärkt initiiert und gefördert werden. Es ist gut, dass sich die Bundesregierung auf den Weg gemacht hat, die Fachkräfteeinwanderung zu vereinfachen und auszubauen. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz nimmt zentrale Forderungen der



Wirtschaft auf. Es bietet tragfähige und ausgewogene Lösungen, um die gesteuerte Zuwanderung von ausländischen Fachkräften zu erleichtern und gleichzeitig Missbrauch auszuschließen. Voraussetzung für den Erfolg ist einerseits die im Prozess enge und gute Zusammenarbeit der Partner Bundesagentur für Arbeit, der Auslandsvertretungen und der kommunalen Ausländerbehörden. Andererseits wird entscheidend sein, eine gute Willkommenskultur zu etablieren. Deutschland befindet sich im internationalen Wettbewerb um dringend benötigte Fachkräfte. Deshalb sind eine gute Außenwirkung und Vermarktung der Fachkräfteeinwanderung von grundlegender Bedeutung.

Um die gezielte und gesteuerte Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften zu erreichen, müssen die Anträge schnell bearbeitet werden. Die finanzielle und technische Ausstattung, insbesondere auch in unseren Auslandsvertretungen ist eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg aller Beteiligten. Monatelange Wartezeiten, wie sie noch gang und gäbe sind, müssen deutlich verkürzt werden. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz schafft klare und transparente Regelungen, wer zu Arbeits- und Ausbildungszwecken nach Deutschland kommen darf. Bürokratie, Papierberge und Kleinstaaterei dürfen dies nicht konterkarieren. Die Verwaltungsverfahren müssen schneller und digitaler ablaufen, damit die guten Zuwanderungsmöglichkeiten auch in der Praxis genutzt werden können.

### ***Nachhaltige Finanzierbarkeit unserer Alterssicherungssysteme sicherstellen***

Deutschland steht vor einer enormen demografischen Herausforderung. Unsere Gesellschaft altert: Die Lebenserwartung steigt und die Zahl der Älteren wächst. Gleichzeitig werden viel weniger Kinder geboren als früher. Angesichts der weiter steigenden Lebenserwartung darf eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit nach 2030 in der politischen Diskussion nicht weiter tabuisiert werden. Das abschlagsfreie Renteneintrittsalter wird langfristig steigen müssen, um die Kosten aus der Alterung der Gesellschaft generationengerecht zu verteilen.

### ***Grundrente schafft viele Ungerechtigkeiten, wirkt nicht zielgenau gegen Altersarmut und ist nicht hinreichend finanziert***

Das geplante Grundrentengesetz sorgt für gravierende Ungerechtigkeiten und leistet keinen zielgenauen Beitrag gegen Altersarmut. Die Grundrente verwischt die Grenze zwischen beitragsfinanzierter Rente und bedürfnisorientierter Grundsicherung. Der Grundsatz, wer mehr einzahlt, erhält auch mehr Leistung, gilt dann nicht mehr. Das wird der Akzeptanz der Rentenversicherung schaden. Es bleibt zudem völlig offen, ob die im Gesetz vorgesehene Anhebung des Bundeszuschusses an die Rentenversicherung reicht, um die Grundrente zu finanzieren. Eine vollständige Steuerfinanzierung der Grundrente wäre nur dann gewährleistet, wenn der Bund der Rentenversicherung alle dafür benötigten Mittel erstattet.

Das Grundrentengesetz ist zudem mit sehr hohen administrativen Kosten verbunden. Der Gesetzgeber täte gut daran, die Warnungen der Deutschen Rentenversicherung Bund und des Normenkontrollrats zu den jetzigen Gesetzesplänen ernst zu nehmen.

### ***Pflicht zur Altersvorsorge einführen***

Selbstständige sollten verpflichtet sein, im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten für das Alter vorzusorgen. Sie sollten grundsätzlich die Wahl haben, ob sie im Wege der gesetzlichen Rentenversicherung oder privat kapitalgedeckt vorsorgen. Auf in der Vergangenheit getroffene Vorsorgeentscheidungen sollte bei einer Einführung einer Altersvorsorgeverpflichtung ausreichend Rücksicht genommen werden.

### ***Nationale Weiterbildungsstrategie: Passgenaue Weiterbildung sicherstellen, Synergien nutzen***

Die Betriebe in Deutschland investieren jährlich über 33 Milliarden Euro in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten und sind damit mit Abstand die größten Weiterbildungsanbieter. Gerade jetzt gilt es aber, nicht nur innerhalb eines Unternehmens aktiv zu sein, sondern



auch durch dezentrale Weiterbildungsverbände verschiedener kleiner und mittlerer Unternehmen vor Ort das Lernen voranzutreiben. Dadurch können Synergien genutzt und passgenaue Weiterbildungsmaßnahmen gerade für KMU gezielt realisiert werden. Die in der Nationalen Weiterbildungsstrategie in Aussicht gestellte Förderung von Qualifizierungsverbänden vor Ort in den Regionen stellt daher eine zentrale Stellschraube dar. Daneben werden die Arbeitgeber ihre Anstrengungen verstärken, mit flexiblen, niederschweligen und berufsanschlussfähigen Weiterbildungsangeboten auch An- und Ungelernte zu erreichen. Teilqualifizierungen nehmen hier eine wichtige Funktion ein. Pauschale Rechtsansprüche auf das Nachholen eines Berufsabschlusses sind hingegen nicht zielführend. Entscheidend muss immer die persönliche Eignung und die Arbeitsmarktorientierung sein – wie in der Nationalen Weiterbildungsstrategie vereinbart. Eine Ausweitung der Mitbestimmung im Unternehmen bei der Ausgestaltung der betriebsinternen Weiterbildung lehnen die Arbeitgeber vehement ab.

Die Verbesserung des „Meister-Bafögs“ (AFBG) stärkt die berufliche Bildung in Deutschland und macht Aufstiegsfortbildungen zur Meisterin, zum Fachwirt oder zur Technikerin für Interessierte und Unternehmen noch attraktiver. Das ist ein wichtiges und richtiges Signal. Auch die BDA hat sich dafür eingesetzt und den Novellierungsprozess eng begleitet. Ziel muss nun eine einheitliche Anwendung und Auslegung der Förderkriterien auf Länderebene sein. Hier bestanden bisher große und in der Sache nicht begründete Unterschiede.

### **„Zukunftsvertrag Studium und Lehre“ auch für private Hochschulen öffnen**

Die BDA begrüßt ausdrücklich, dass die Hochschulpaktmittel künftig nicht mehr nur

nach Studienanfängerzahlen vergeben werden, sondern dass im „Zukunftsvertrag“ dezidiert auch die Parameter „Studierende in Regelstudienzeit“ und „Absolventenzahlen“ berücksichtigt werden. Damit werden folgenschwere Fehlanreize behoben. Allerdings sieht es die BDA kritisch, dass die privaten Hochschulen im Zukunftsvertrag überhaupt nicht mehr vorkommen, obgleich sie bei der Bereitstellung von Studienplätzen und der praxisnahen akademischen Ausbildung von Studierenden in Deutschland eine zentrale Rolle spielen. Die BDA bewertet es auch kritisch, dass Innovation und Exzellenz in der Lehre durch die Kürzung bei der Neuauflage des Qualitätspakts Lehre in den neuen Pakten so wenig Berücksichtigung finden. Das ist kontraproduktiv. Die konstant hohen Abbruchquoten von fast 30 % an den Hochschulen zeigen, dass Qualität in der Lehre, Studienorganisation und Betreuung wichtige Hebel sind, um mehr Studierende zum Studienerfolg zu führen.

#### **Ansprechpartner:**

#### **BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

#### **Volkswirtschaft | Finanzen | Steuern**

T +49 30 2033-1950

[volkswirtschaft@arbeitgeber.de](mailto:volkswirtschaft@arbeitgeber.de)