



DIE ARBEITGEBER ZUR BUNDESTAGSWAHL



Ist das Glück des Tüchtigen mit uns?

Wenn ja, werden wir die Corona-Pandemie im Herbst dieses Jahres hinter uns lassen. Und dann, back to normal? Bitte nicht. Wir sollten uns alle eine Frage stellen: Was haben wir in den zurückliegenden Monaten als Gesellschaft gelernt?



Gelernt haben wir, dass wir Krisen meistern können, wenn wir zusammenstehen. Davon kann die Nachkriegsgeneration erzählen. Viele von uns haben das während der deutschen Wiedervereinigung erlebt. Jetzt hat es wieder funktioniert. Darauf können wir stolz sein.

Krisen zeigen aber auch, wo unsere Schwachstellen sind und dass wir unsere Abwehrkräfte als Gesellschaft pflegen müssen. Wir müssen vorbereitet sein auf Krisen. Und wir müssen mehr nach vorne schauen, mutig sein – mehr agieren als reagieren. Wir sollten keine technologieskeptische Gesellschaft im Igelmodus sein, sondern das Gegenteil: eine Gesellschaft von Optimisten und Gestaltern – neugierig und modern. Dafür brauchen wir den richtigen Rahmen und eine effiziente Verwaltung. Wir brauchen stabile Sozialversicherungen und solide Haushalte, um Unterstützung dann zu leisten, wenn sie benötigt wird. Für all das braucht es eine starke Wirtschaft.

Die Wirtschaft wird oft als abstraktes Konstrukt abgetan: Manager, Umsatz, Gewinn usw. Das ist falsch. Wirtschaft sind wir alle. Ohne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer läuft kein Unternehmen. Ohne kluge Köpfe in den Entwicklungsabteilungen gibt es keine innovativen Produkte. Ohne Azubis haben die Betriebe keine Fachkräfte für morgen. Ohne Arbeitgeber, die das unternehmerische Risiko übernehmen, funktioniert die Soziale Marktwirtschaft nicht. Gleichzeitig sind Beschäftigte wie Arbeitgeber davon abhängig, dass ihr Unternehmen wettbewerbsfähig ist. Ist es das nicht, hält es sich nicht am Markt. Geht es dem Unternehmen schlecht, geraten auch die Arbeitsplätze unter Druck. Alle sitzen in einem Boot.

Mit im Boot sitzen noch mehr: Die Sozialversicherungssysteme finanzieren sich aus Beiträgen der Arbeitgeber und Beschäftigten. Läuft die Wirtschaft schlecht, können wir uns vieles nicht leisten. Gleiches gilt für den Staat. Brummt die Wirtschaft, sprudeln die Steuereinnahmen. Das ist gut für Investitionen, Infrastruktur, Bildung, Kitas usw.

Wie können wir also die Wirtschaft stärken, von der wir alle profitieren?

Wie gelingt es uns, aus der Pandemie gestärkt hervorzugehen?



Ziel muss es sein, umfassend und nachhaltig zu denken. Bereits vor der Pandemie standen wir vor großen Herausforderungen. Die sind nicht weg. Die Welt verändert sich.

Die digitale und ökologische Transformation, die Energie- und Mobilitätswende, der demografische Wandel und der zunehmende internationale Wettbewerb sind nur einige der Megatrends, die mutige und nachhaltige politische Antworten in Deutschland und Europa verlangen. Auch die Soziale Marktwirtschaft muss sich anpassen. Wer stehen bleibt, verliert die eigene Gestaltungsmacht.

Es ist nicht die Zeit für Schuldzuweisungen. Wir wollen gemeinsam vorankommen. Wir wollen unser Land modernisieren. Wir wollen gute, wettbewerbsfähige Arbeitsplätze in Deutschland schaffen. Wir wollen mit nachhaltigem Wachstum unsere Schulden abbauen.

Hierfür brauchen wir die richtigen Weichenstellungen. Deshalb machen wir der Politik als Arbeitgeber ein Angebot in sozial- und wirtschaftspolitischen Fragen. Unser gemeinsames Ziel sollte eine Stärkung unserer Wirtschaft sein.

Denn: Wirtschaft sind wir alle.



Bildung ist der Baustoff unserer Zukunft – Chancengerechtigkeit verbessern

5



Demografie-Realität: soziale und ökonomische Nachhaltigkeit zusammendenken

13



Fitnessprogramm für die Arbeitswelt der Zukunft

7



Deutschland muss einfacher werden

16



Arbeitsrecht und Betriebsverfassung entstauben

10



Steuersystem leistungsgerechter gestalten

18



Sozialpartnerschaft stärken – gemeinsam viel bewegen

12



Wirtschaft und Beschäftigung in Europa stärken

19



BILDUNG IST DER BAUSTOFF UNSERER ZUKUNFT – CHANCEN- GERECHTIGKEIT VERBESSERN

Im globalen Wettbewerb um Köpfe und Talente wird Bildung zum Standortfaktor schlechthin. Als Wirtschaft und Gesellschaft können wir es uns nicht leisten, dass Einzelne ihre Talente und Möglichkeiten mangels Förderung nicht entfalten können. Wir brauchen jede und jeden, wenn wir die Zukunft in unserem Land erfolgreich gestalten wollen. Die Corona-Pandemie hat schonungslos die Baustellen in der Bildungspolitik offengelegt. Gerade Kinder und Jugendliche aus bildungsfernen Familien und ohne Zugang zu den notwendigen digitalen Möglichkeiten haben besonders unter den Schulschließungen gelitten und benötigen jetzt Unterstützung. Die Modernisierung und Digitalisierung unseres Bildungssystems müssen deshalb höchste Priorität haben. Das ist eine Frage der Zukunftsfähigkeit und der Chancengerechtigkeit in unserem Land. Bund, Länder und Kommunen müssen zu einem besseren Miteinander in Bildungsfragen finden. ►



Digitalisierung der Schulen nicht verschlafen

Die Pandemie hat deutlich gemacht, dass es an vielen Schulen in Sachen Digitalisierung an grundlegenden Dingen fehlt. Wir brauchen eine funktionierende digitale Infrastruktur, schnelles Internet und digitale Lehr- und Lernkonzepte an Schulen, aber auch an Berufs- und Hochschulen, um zeitgemäßen Unterricht zu ermöglichen. Die Umsetzung des Digitalpakts Schule muss beschleunigt und bestehende Hürden abgebaut werden. Dies gilt insbesondere mit Blick auf eine wirksame Lehrerfortbildung.



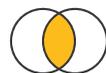
Frühe Bildung quantitativ und qualitativ ausbauen

Frühkindliche Bildung ist entscheidend für einen guten Start der Kinder in das Bildungssystem und damit grundlegend für Bildungs- und Chancengerechtigkeit. Die Bundesförderung für den Kita-Ausbau sollte fortgesetzt, aber mit einem neuen Schwerpunkt auf die Qualitätssteigerung der Betreuung verbunden werden – vor allem mit einer nachhaltigen Sprachförderung. Bund und Länder sollten zudem die Fachkräftesicherung im Kita-Bereich vorantreiben, die praxisintegrierte Ausbildung ausbauen und die Digitalisierung in den Kitas unterstützen.



Neugierde auf Naturwissenschaften stärken

Die Fachkräftelücke im sog. MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) ist auch in der Corona-Krise nicht kleiner geworden. Mit dem wirtschaftlichen Neustart wird sie noch deutlich ansteigen. Die Studienabbruchsraten sind hier immer noch überdurchschnittlich hoch. Wir brauchen daher einen MINT-Aktionsplan 2.0, der beginnend bei der frühkindlichen Bildung die Neugierde und das Interesse an mathematischen, naturwissenschaftlichen und technischen Zusammenhängen sowie Fragestellungen, insbesondere auch im Hinblick auf digitale Anwendungen, stärkt. Ein besonderes Augenmerk muss dabei Mädchen und jungen Frauen gelten, die im MINT-Bereich noch immer deutlich unterrepräsentiert sind.



Duale Ausbildung: Sprungbrett in die Arbeitswelt

Die Betriebe führen die duale Berufsausbildung auch in Zeiten von Corona verlässlich fort. Ausbildungsbetriebe und Auszubildende brauchen aber sachgerechte und zielgenaue Unterstützung in der Krise, z. B. mit der Weiterführung des Bundesprogramms „Ausbildungsplätze sichern“. Das Matching zwischen Bewerberprofil und Berufsprofil ist eine bleibende große Herausforderung – regional, fachlich und persönlich. Deshalb muss die Berufsorientierung und -beratung an den Schulen intensiviert werden. Zudem braucht es einen Digitalpakt für die Berufsschule, der die Digitalisierung im Bereich der dualen Ausbildung gezielt voranbringt.



Zusammenarbeit Hochschule/Wirtschaft: Da geht noch viel mehr

Die gute Zusammenarbeit von Hochschule und Wirtschaft ist wichtig für den Wirtschaftsstandort Deutschland und die Nachwuchssicherung. Insbesondere Studiengänge mit hoher Praxisrelevanz müssen gestärkt und vor allem das Erfolgsmodell Duales Studium ausgebaut werden. Außerdem muss die Antragstellung beim BAföG stark vereinfacht und vollständig digitalisiert werden, um Hürden abzubauen. Parallel sollten Stipendienprogramme und insbesondere das Deutschlandstipendium weiter ausgebaut werden.



FITNESSPROGRAMM FÜR DIE ARBEITSWELT DER ZUKUNFT

Die Corona-Pandemie wird Spuren am Arbeitsmarkt hinterlassen. Gerade Menschen, die auch schon vor der Krise einen schweren Stand am Arbeitsmarkt hatten, sind jetzt besonders betroffen. Die Arbeitslosigkeit ist während der Pandemie wieder deutlich angestiegen. Gleichzeitig haben Strukturwandel und digitale Transformation erhebliche Auswirkungen auf Beschäftigung. Berufe ändern sich stark, manche Arbeitsplätze gehen gänzlich verloren, neue entstehen an anderer Stelle. Dass diese neuen Jobs bei uns in Deutschland geschaffen werden, ist allerdings keine Selbstverständlichkeit. Rahmenbedingungen wie Flexibilität des Arbeitsmarktes, Belastungen und Regulierungen für Unternehmen sowie das Qualifikationsniveau der Beschäftigten spielen eine Rolle.

Zudem müssen wir die Beschäftigten fit für den Wandel machen. Die Halbwertszeit von Wissen nimmt mit Blick auf die digitale Transformation immer mehr ab. Lebenslanges Lernen wird zunehmend zum Pflichtbestandteil einer jeden Erwerbsbiografie. Damit muss die berufliche Weiterbildung gerade im Vergleich zur beruflichen Erstausbildung einen höheren Stellenwert bekommen. Vor allem Beschäftigte, die sich mit Blick auf den Wandel noch einmal ganz neu orientieren müssen, brauchen zielgenaue Unterstützung. Gleichzeitig müssen wir dafür sorgen, dass Unternehmen die notwendigen Fachkräfte für die anstehenden Aufgaben finden. Mit Bildung und Weiterbildung allein werden wir die hier klaffende und in den nächsten Jahren weiter wachsende Lücke nicht schließen können. Deutschland muss deshalb als Lebens- und Arbeitsort attraktiver für ausländische Fachkräfte werden. ►



Bundesagentur für Arbeit: Schuster, bleib bei deinen Leisten

Die Regelung des Kurzarbeitergelds (Kug) hat während Corona größere Erschütterungen am Arbeitsmarkt verhindert. Gleichzeitig sprengen die Kug-Ausgaben alles bisher Dagewesene. Die Finanzierung war nur dank der in guten Jahren angesparten Rücklagen der Bundesagentur für Arbeit (BA) möglich. Trotz Zuschüssen aus dem Bundeshaushalt sind die Rücklagen Ende 2021 aufgebraucht. Deshalb ist es zentral, dass wir den Aufbau der Rücklagen wieder angehen, um für die nächste Krise gewappnet zu sein. Wenn der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung nicht weiter steigen soll, dann geht das nur mit einer Fokussierung auf das Kerngeschäft der BA, nicht mit einem weiteren Ausbau.



Grundsicherung vereinfachen und fortentwickeln

Die Grundsicherung für Arbeitssuchende muss als Brücke in Beschäftigung gezielt weiterentwickelt werden. Statt lediglich den kleinen Hinzuverdienst zur Grundsicherung attraktiv zu gestalten, müssen wir diejenigen belohnen, die sich aus dem Leistungsbezug herausarbeiten wollen. Dazu muss die Anrechnung von Erwerbseinkommen auf die Grundsicherung verbessert werden. Um den Verwaltungsaufwand deutlich zu reduzieren, muss die Grundsicherung zudem weiter entbürokratisiert werden, z. B. durch die Einführung von Bagatellgrenzen bei Rückforderungen. Forderungen von rund 18 Mio. € stehen hier einem Verwaltungsaufwand

von knapp 60 Mio. € gegenüber. Bagatellgrenzen würden auch die Sozialgerichte massiv entlasten. Auch die sog. Bedarfsanteilmethode bei der Einkommensanrechnung sollte abgeschafft werden. Die vertikale Einkommensanrechnung als Individualprinzip muss gesetzlich vorgeschrieben werden. Dadurch würde Erwerbseinkommen zunächst bei den Erwerbstätigen selbst angerechnet und nur Einkommen, das nicht zu ihrer eigenen Existenzsicherung benötigt wird, auf die Bedarfe der anderen Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft angerechnet. Das würde die Verfahren deutlich vereinfachen und weniger, leichter verständliche Bescheide bedeuten.



Kurzarbeitergeld braucht Flexibilität

Die Sonderregelungen für den vereinfachten Zugang zum Kug müssen auf die Corona-Krise begrenzt bleiben. Gleichzeitig haben wir während der Pandemie gesehen, wie wichtig es ist, hier im Krisenfall schnell wieder zu Anpassungen fähig zu sein. Deswegen muss die Verordnungsermächtigung, die das schnelle Inkrafttreten der Sonderregelungen möglich gemacht hat, dauerhaft gesetzlich verankert werden.



Weiterbildungsförderung – nichts verschenken

Die in der aktuellen Legislaturperiode stark ausgeweitete Weiterbildungsförderung von Beschäftigten durch die BA wollen wir „gangbarer“ machen. Dazu muss die praktische Umsetzung durch die BA weiter verbessert werden, z. B. indem die Umschulungsdauer flexibler gestaltet wird und nicht mehr für alle Teilnehmer auf zwei

Drittel der regulären Erstausbildungsdauer verkürzt sein muss. Zudem müssen auch die Fristenregelungen bei der Förderung von Weiterbildung während des Bezugs von Transfer-Kurzarbeitergeld flexibilisiert werden.



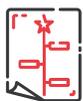
Weiterbildung darf sich auch lohnen

Bei einer vom Arbeitnehmer selbst finanzierten Fortbildung, die nicht betrieblich veranlasst ist, können die Kosten heute in voller Höhe als Werbungskosten steuerlich anerkannt werden. Die eigenverantwortliche Fortbildung der Beschäftigten sollte noch stärker unterstützt und eine erhöhte Abzugsfähigkeit in Höhe von 120 Prozent statt bisher 100 Prozent ermöglicht werden. Spiegelbildlich sollten Fortbildungskosten bei Betrieben in Höhe von 120 Prozent als Betriebsausgaben steuerlich absetzbar sein.



Unternehmen beim Thema Inklusion noch fitter machen

Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderungen ausbilden und beschäftigen wollen, sehen sich komplexen rechtlichen Rahmenbedingungen und einer kaum überschaubaren Förderlandschaft gegenüber. Vielfach ist es schwierig zu erkennen, welcher Träger für welche Fördermaßnahmen zuständig ist. Es sollte daher eine kompetente trägerunabhängige Lotsenstelle für Arbeitgeber geschaffen werden, die Unternehmen bei der Inklusionsförderung unterstützen kann.



Weiterbildungsangebote nach vorne denken

Wir brauchen in der Weiterbildung eine kontinuierliche und strategische Entwicklung von Anbietern und Konzepten, um auf die konkreten und sich ständig ändernden Bedarfe reagieren zu können. Alle entscheidenden Akteure (Unternehmen, Startups, Bildungsträger, Hochschulen, Arbeitsagenturen, Kammern) müssen hierzu vor Ort besser vernetzt und entsprechende Strukturen geschaffen werden. Der Staat muss hier durch geeignete Rahmenbedingungen Weichen stellen und beim Aufbau einer entsprechenden Infrastruktur auch finanziell unterstützen. Ein vielversprechender Ansatz sind die u. a. im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie geförderten Weiterbildungsverbände, aber auch die bestehenden Überlegungen für Weiterbildungsplattformen.



Wer mehr weiß, der handelt klüger

In der Transformation steigt auch der Bedarf an einer guten Weiterbildungsberatung. Die zahlreichen bestehenden Weiterbildungsberatungsstrukturen von Bund, Ländern, Kommunen, Kammern, Arbeitgeberverbänden und der BA sollten daher noch besser vernetzt und Lücken geschlossen werden. Besonders über den Einsatz übergreifender Plattformen sollten eine zukunftsgerichtete, am individuellen Bedarf orientierte Weiterbildungsberatung sowie Vermittlung und Dokumentation von geeigneten Weiterbildungsmaßnahmen sichergestellt werden. Auch die Orientierung mit Blick auf die

Vielfalt der Weiterbildungslandschaft könnte dadurch verbessert, Angebote leichter vergleichbar und das lebenslange Lernen der Beschäftigten besser dokumentiert werden. Die Plattformen müssen einen kohärenten Ansatz verfolgen und Schnittstellen bereithalten, um ein möglichst breites Spektrum an Angeboten integrieren zu können.



Keinen am Rande stehen lassen

Viele Personengruppen, insbesondere Frauen und ältere Menschen, sind bisher noch nicht in dem Maße am Arbeitsmarkt aktiv, wie es möglich und auch von ihnen gewünscht wäre. Hier müssen die entsprechenden Hindernisse beseitigt werden. Der flächendeckende Ausbau von Ganztagsbetreuungsplätzen, ein Abbau von ehe- und familienpolitischen Fehlanreizen (u. a. die beitragsfreie Mitversicherung), eine klischeefreie Berufswahl und die Überwindung tradierter Rollenmuster in Bildung, Beruf und Gesellschaft sowie die Flexibilisierung des Übergangs vom Arbeitsleben in die Rente sind dabei wichtige Ansatzpunkte.



Fachkräftezuwanderung einfacher machen und fördern

Die größte Hürde mit Blick auf die erfolgreiche Anwerbung ausländischer Fachkräfte liegt in zu komplizierten und langsamen Verwaltungsverfahren. Deshalb müssen Visabearbeitung und -vergabe, u. a. durch die Einführung einer elektronischen Akte und eine stärkere Verlagerung der Bearbeitung der Visaanträge ins Inland, beschleunigt werden.

Alle Bundesländer müssen die im Fachkräfteeinwanderungsgesetz vorgesehenen zentralen Ausländerbehörden für Bildungs- und Erwerbsmigration einrichten, um Kompetenzen zu bündeln. Darüber hinaus gilt es, Fachkräfte im Ausland durch bessere Beratung und Vermittlung schnell und einfach mit interessierten Arbeitgebern zusammenzubringen (Matching). Auch die Kapazitäten der Goethe-Institute sollten ausgeweitet werden, um Deutschkurse im Ausland noch mehr zu fördern. Schließlich müssen das Beschäftigungsverbot für ausländische Fachkräfte in der Zeitarbeit sowie die bürokratische Kontingentierung bei der sog. Westalkanregelung gestrichen werden.



Brücke von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt stärken

Für Geflüchtete ist die Integration in den Arbeitsmarkt das zentrale Thema. In den letzten Jahren wurde bereits viel erreicht. Um die Integration in den Arbeitsmarkt weiter zu stärken, bedarf es schnellerer Entscheidung in Asyl- und möglichen Klageverfahren sowie zielgruppengerechter Fördermaßnahmen. Konkret müssen die Dauer des gesamten Asylverfahrens (von der Registrierung bis zu einem möglichen Klageverfahren) deutlich reduziert (auf ca. drei bis sechs Monate), die Zugangsmöglichkeiten zu Sprachkursen und Ausbildungsförderinstrumenten vereinheitlicht und vereinfacht, die Stichtagsregelung bei der Beschäftigungsduldung abgeschafft sowie geflüchtete Frauen und junge Familien, z. B. durch Integrationslotsen, gezielt gefördert werden.



ARBEITSRECHT UND BETRIEBSVERFASSUNG ENTSTAUBEN

Um unsere Arbeitswelt im laufenden Strukturwandel erfolgreich gestalten zu können, brauchen die Unternehmen einen modernen und flexiblen arbeitsrechtlichen Rahmen. Das geltende Arbeitsrecht ist im Wesentlichen noch auf den klassischen Industriearbeitsplatz des letzten Jahrhunderts ausgerichtet. Die oft starren Regelungen bremsen Innovation und neue Geschäftsmodelle und gehen an der Lebensrealität vieler Beschäftigter vorbei. Im Zuge der Pandemie wurden einzelne arbeitsrechtliche Regelungen zeitweise pragmatisch geöffnet und flexibilisiert (z. B. die digitale Betriebsratsarbeit oder flexiblere Arbeitszeitlösungen in bestimmten Branchen). Wo mobiles Arbeiten möglich und sinnvoll ist, haben Arbeitgeber und Beschäftigte Lösungen gefunden – auch ohne pauschale gesetzliche Regelung. Wir haben während der Corona-Pandemie gesehen, was möglich ist, wenn die Sozial- und Betriebspartner gemeinsam schnell und pragmatisch handeln können. Daraus müssen wir für die Zukunft die richtigen Schlüsse ziehen. ►



Nicht mehr, aber klüger arbeiten

Die EU-Arbeitszeitrichtlinie ermöglicht es, die rechtlich zulässige Höchstarbeitszeit nicht auf den Tag, sondern auf die Woche zu beziehen. Das muss endlich auch in deutsches Recht umgesetzt werden. Dabei geht es nicht darum, die Arbeitszeit auszuweiten, sondern sie im Wochenverlauf variabel und nach individuellen Bedürfnissen gestalten zu können. Die Beschäftigten hätten dadurch mehr Spielräume in der Gestaltung ihres Arbeitsalltags und könnten so z. B. Familie und Beruf besser vereinbaren.



Sprungbrett in den Arbeitsmarkt erleichtern – befristete Arbeit wichtiger Baustein

Befristete Arbeitsverträge bieten Arbeitssuchenden einen erfolgreichen Weg in den Erst- oder Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Das gilt besonders nach langer Arbeitslosigkeit. Gleichzeitig ermöglichen Befristungen Unternehmen gerade bei unsicherer Produktionserwartung, Beschäftigung flexibel auszubauen oder zu halten. Eine schwankende Auftragslage und unsichere Zukunftsaussichten sind nach geltendem Recht aber keine ausreichende Begründung für befristete Arbeitsverträge. Daher ist die kalendermäßige Befristung von großer Bedeutung für Wirtschaft und Arbeitsmarkt und muss gestärkt werden. Dafür sollte eine erneute Einstellung eines Arbeitnehmers nach Ablauf von drei Jahren ermöglicht werden und die Tarifvertragsparteien weitere Gestaltungsoptionen bei der Nutzung dieses Beschäftigungsinstrumentes erhalten.



Ruhezeiten für die Beschäftigten, nicht für die Bürokratie

Nach geltender Rechtslage müssen Beschäftigte nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden einlegen. Wer sich also den Nachmittag für Familienzeit freinimmt und deshalb um 23 Uhr noch E-Mails beantwortet, darf am nächsten Tag frühestens ab 10 Uhr wieder die Arbeit aufnehmen. Diese Regelung geht an der Lebensrealität vieler Menschen komplett vorbei. Daher sieht die Arbeitszeitrichtlinie der EU eine Öffnungsklausel für Tarifverträge vor, die der deutsche Gesetzgeber bis heute nicht vollständig umgesetzt hat. Das muss endlich nachgeholt werden.



Mitbestimmungsverfahren nicht im Bummelzug

Die frühzeitige und vertrauensvolle Einbindung des Betriebsrats ist ein Schlüssel zum Erfolg eines Unternehmens. Die zunehmende Beschleunigung von Betriebsabläufen durch die Digitalisierung macht allerdings auch eine Beschleunigung der Mitbestimmungsverfahren notwendig. Für die Zustimmung des Betriebsrats gibt es jedoch keine festen Fristen. Dadurch kann es zu sehr kostspieligen Verzögerungen durch langwierige interne Verfahren kommen – gerade bei der Einführung oder Aktualisierung von technischen Neuerungen. Um dies zu vermeiden, braucht es deshalb einheitliche Fristen für die Mitwirkung des Betriebsrats.



Betriebsratsarbeit digital im 21. Jahrhundert ankommen lassen

Die befristete Einführung virtueller Betriebsratsarbeit hat sich in der Corona-Krise bewährt. So konnte aufgrund einer befristeten Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes die Teilnahme an Betriebsratssitzungen einschließlich der Beschlussfassung mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen. Dies muss auch nach der Pandemie dauerhaft möglich bleiben. Zudem braucht es die Möglichkeit virtueller Betriebsratswahlen. Die zuverlässige Einhaltung der Wahlgrundsätze ist durch entsprechende Software garantiert. Durch solche Modernisierungsschritte würde sichergestellt, dass auch die Betriebsverfassung mit der fortschreitenden Digitalisierung Schritt hält.



SOZIALPARTNERSCHAFT STÄRKEN – GEMEINSAM VIEL BEWEGEN

Die erfolgreiche Sozialpartnerschaft ist ein entscheidender Baustein unseres wirtschaftlichen Erfolgs. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften handeln gemeinsam in Tarifverträgen die Arbeitsbedingungen aus und übernehmen Verantwortung in der Selbstverwaltung der Sozialversicherungen. Durch die Nähe zur betrieblichen Praxis können die Sozialpartner gemeinsam flexible und an die spezifischen Anforderungen von Branchen, Unternehmen und Beschäftigten angepasste Lösungen entwickeln. Pauschale gesetzliche Regelungen allein werden mit Blick auf die zunehmende Veränderungsgeschwindigkeit in der Zukunft noch weniger funktionieren. Auf betrieblicher und sozialpartnerschaftlicher Ebene kann schneller, kompetenter und flexibler reagiert werden. Eine starke Sozialpartnerschaft ist daher unverzichtbar, um die Zukunft von Wirtschaft und Arbeitswelt erfolgreich zu gestalten. Dafür braucht es keine staatlichen Eingriffe in die Tarifautonomie, sondern eine neue Vertrauensbasis zwischen Sozialpartnern und Politik, die die Autonomie und die unterschiedlichen Interessen der Sozialpartner respektiert. ►



Tarifbindung: Attraktive Tarifverträge und mehr Luft zum Atmen sind die Zukunft

Die Stärkung der Tarifbindung ist zuallererst die Aufgabe der Sozialpartner selbst. Mehr Tarifbindung entsteht vor allem durch attraktive Tarifverträge, nicht durch gesetzlichen Zwang. Mehr Allgemeinverbindlicherklärungen und gesetzliche Tariftreuregeln sind das Gegenteil dessen, was die Tarifautonomie ausmacht – nämlich Freiwilligkeit. Dazu ist es wichtig, dass die Tarifvertragsparteien ihre Tarifverträge stärker und dauerhaft mit Öffnungsklauseln versehen und den Betriebspartnern eigene Handlungsspielräume geben. Daneben sollten Tarifverträge auch modular gedacht werden, um insbesondere Unternehmen außerhalb der Tarifbindung einen Einstieg zu ermöglichen.



Mindestlohn nicht für Wahlkampf missbrauchen

Der gesetzliche Mindestlohn darf nicht zum Spielball der Politik werden. Die Bundesregierung hat bei der Einführung des bundesweiten Mindestlohns gesetzlich festgelegt, dass die Mindestlohnkommission sich bei der Anpassung nachlaufend an der Tariflohnentwicklung orientieren soll. Die Mindestlohnentwicklung ist daher ein Abbild der Ergebnisse aller Tarifverhandlungen in Deutschland unter zusätzlicher Berücksichtigung der konjunkturellen Lage und der Entwicklungen am Arbeitsmarkt. Diese bewährte Anpassungssystematik stellt sicher, dass der geltende Mindestlohn die betroffenen Beschäftigten an der Tariflohnentwicklung beteiligt, aber dennoch Unternehmen nicht überfordert und nicht zu negativen Beschäftigungseffekten führt. Zudem ist es der Kommission damit gelungen, unbeeinflusst von politischen Diskussionen über die Mindestlohnentwicklung zu entscheiden. Deshalb muss die Unabhängigkeit der Mindestlohnkommission erhalten bleiben.



DEMOGRAFIE-REALITÄT: SOZIALE UND ÖKONOMISCHE NACHHALTIGKEIT ZUSAMMENDENKEN

Unser starker Sozialstaat ist eine tragende Säule des gesellschaftlichen Zusammenhalts in Deutschland. Während der Pandemie konnten unsere Sozialsysteme viele Krisenfolgen abfedern. Allerdings sind unsere Sozialsysteme nicht mehr nachhaltig finanziert. Bereits vor der Krise haben Leistungsausweitungen zu einer erheblichen Steigerung der Ausgaben geführt. Dies verschärft die ohnehin enormen demografischen Herausforderungen, denen sich das Sozialversicherungssystem stellen muss.

Der bevorstehende Renteneintritt der geburtenstarken Jahrgänge wird das Verhältnis zwischen Rentenbeziehenden und Beitragszahlenden fundamental verschieben. Während heute auf 100 Beitragszahler 53 Rentner kommen, wird diese Zahl in den kommenden 15 Jahren auf fast 70 ansteigen. Gleichzeitig wird die zunehmende Alterung unserer Gesellschaft auch in der Kranken- und Pflegeversicherung zu einem erheblichen Kostenanstieg führen. Ohne die notwendigen Reformen droht der Gesamtsozialversicherungsbeitrag, der heute bei 40 Prozent liegt, bis 2040 auf rund 50 Prozent anzusteigen. Das wäre nicht nur eine enorme Schwächung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen, die ohnehin mit einer international vergleichsweise hohen Steuer- und Abgabenlast zu kämpfen haben. Ein solcher Anstieg würde auch einen Keil in unsere Solidargemeinschaft treiben und die Generationengerechtigkeit in Frage stellen.

Die Sozialsysteme zukunftsfähig zu gestalten und nachhaltig zu finanzieren ist damit eine der dringendsten politischen Aufgaben. Ziel muss sein, die Beitragssatzsumme dauerhaft bei unter 40 Prozent zu stabilisieren. Damit das gelingt, müssen die notwendigen Reformen schnellstmöglich, also in der kommenden Legislaturperiode, angegangen werden. Unser Sozialstaat ist eine Erfolgsgeschichte, aber er muss finanzierbar bleiben. ►



Blindflug bei den Sozialversicherungssystemen beenden

Die Bundesregierung sollte regelmäßig über die künftige Entwicklung der Sozialbeiträge für die nächsten z. B. 15 oder 20 Jahre berichten, damit deutlich wird, was geschieht, wenn nicht gegengesteuert wird. Das gibt es bislang nur für die gesetzliche Rentenversicherung, nicht aber für die gesamten Sozialversicherungsbeiträge. Dabei ist eine solche Vorausrechnung für eine nachhaltige Sozialpolitik unverzichtbar.



Wettbewerb in der gesetzlichen Krankenversicherung stärken

In der gesetzlichen Krankenversicherung zeigt sich ein ungebremster Anstieg der Ausgaben. Dem sollte mit einer konsequenten Stärkung des Wettbewerbs begegnet werden, um die erheblichen Ineffizienzen im Gesundheitssystem zu verringern, z. B. durch ein konsequentes Versorgungsmanagement, bei dem die gesetzlichen Krankenversicherungen Selektivverträge mit Leistungsanbietern schließen dürfen und so eine passende und umfassende Versorgung nach dem aktuellen Standard und im Rahmen des aktuellen Beitragsmodells sichern.



Fairer Ausgleich – Nachholfaktor in der Rente reaktivieren

Ein großer Teil der Beschäftigten hat während der Pandemie Lohneinbußen hinnehmen müssen. Die Rentnerinnen und Rentner wurden dagegen aufgrund der geltenden Rentengarantie vor einer Reduzierung ihrer Renten geschützt. Die mit Blick auf die allgemeine Lohnentwicklung während der Krise eigentlich gebotenen Rentendämpfungen sollten deshalb bei künftigen Rentenanpassungen nachgeholt werden. Das ist eine Frage der Generationengerechtigkeit. Dafür muss der Nachholfaktor in der Rentenversicherung reaktiviert werden.



Pflegeversicherung muss sich ehrlich machen

Neben der Rentenversicherung wird vor allem die Pflegeversicherung von den negativen Auswirkungen des demografischen Wandels betroffen sein. Eine Pflegereform darf die Erwerbstätigen und Arbeitgeber nicht überlasten und dadurch die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands schwächen. Die Pflegeversicherung wurde aus guten Gründen vom Gesetzgeber nach dem Prinzip der Teilkostendeckung konzipiert. Die Begrenzung der Leistungen auf einen langfristig finanzierbaren Umfang bleibt mit Blick auf die zu erwartende deutlich zunehmende Zahl Pflegebedürftiger geboten. Daneben muss die private ergänzende kapitalgedeckte Risikovorsorge gestärkt werden.



Dem Generationenvertrag gerecht werden: Renteneintrittsalter schrittweise anheben

Wenn unsere Lebenserwartung weiter steigt, muss auch das Renteneintrittsalter entsprechend angepasst werden. Nur dann bleibt unser Rentensystem dauerhaft finanzierbar. Deshalb muss die gesetzliche Regelaltersgrenze, auch nachdem sie 2031 67 Jahre erreicht hat, schrittweise weiter angehoben werden.



Rentenversicherung enkelfest machen

Die negativen Auswirkungen des demografischen Wandels dürfen nicht einseitig zulasten der Beitragszahlenden und damit der jungen Generationen gehen. Die finanzielle Last aus der Alterung unserer Gesellschaft muss gerecht verteilt werden. Dafür muss der Nachhaltigkeitsfaktor in der Rentenformel neu justiert werden.



Betriebliche und private Vorsorge ernster nehmen

Die Rahmenbedingungen für die betriebliche und private Altersvorsorge müssen verbessert werden. Insbesondere müssen die Voraussetzungen für die Einführung einer reinen Beitragszusage (ohne Haftung des Arbeitgebers für die Ansprüche der Beschäftigten) angepasst werden. Die Sozialpartner sollten ohne gesetzliche Vorgaben regeln können, unter welchen Voraussetzungen sie die reine Beitragszusage einführen wollen. Darüber hinaus sollte die Geringverdienerförderung nicht nur in den externen Durchführungswegen, sondern auch im Rahmen der internen, vom Arbeitgeber selbst organisierten Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge eingesetzt werden können und die starre Einkommensgrenze (aktuell 2.575 €/Monat) dynamisiert werden. Neben der Senkung des steuerlichen Rechnungszinses für Pensionsverpflichtungen sollte auch der Zins für die handelsrechtliche Bewertung von Pensionsverpflichtungen reformiert werden. Im Bereich der privaten Vorsorge sollte neben der Vereinfachung des Riester-Zulagenverfahrens auch die bestehende von den Anbietern kaum noch zu erwirtschaftende Bruttobeitragsgarantie (garantierte Auszahlung der eingezahlten Beiträge) ersetzt werden.



Digitalisierung im Gesundheitswesen – Chance für uns alle

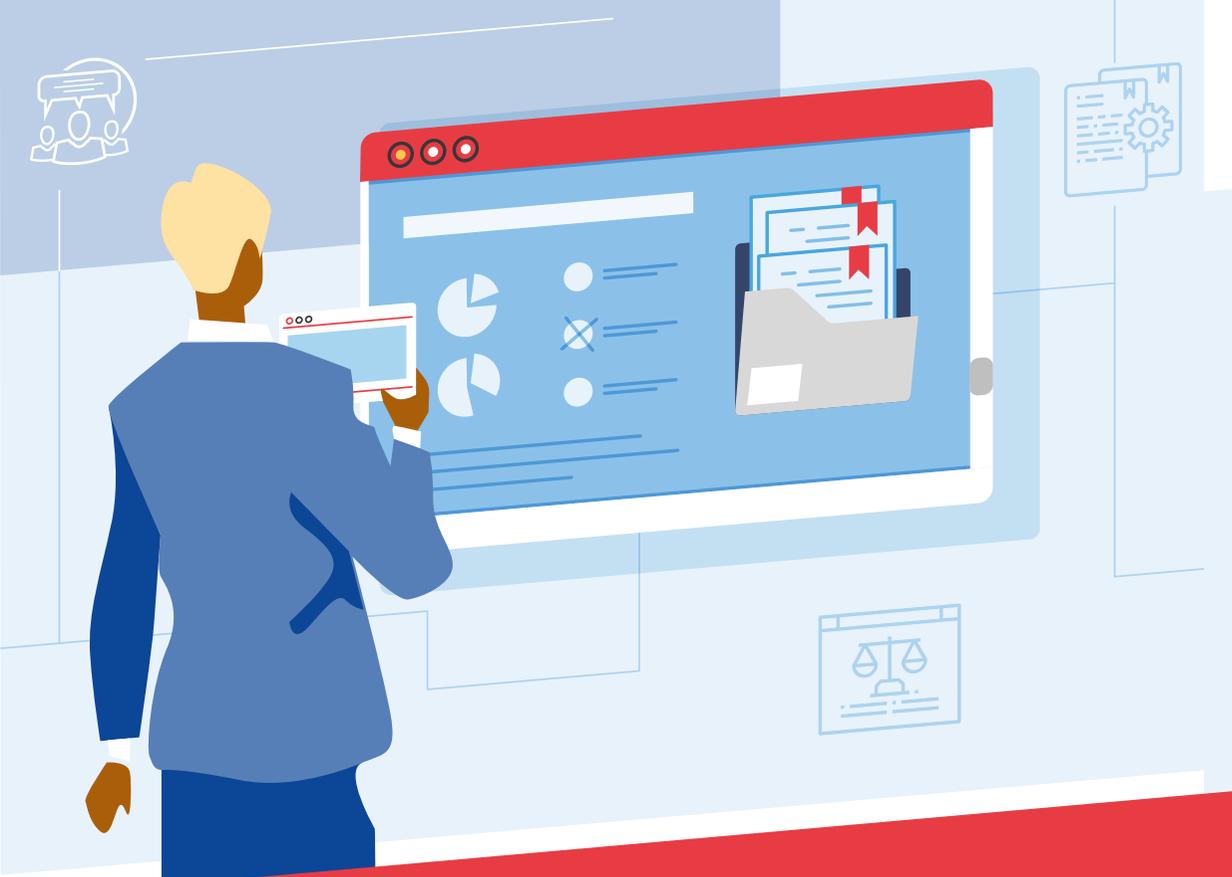
Für die Digitalisierung des Gesundheitswesens und eine digitale Vernetzung aller Versorgungsbereiche müssen verbindliche IT-Standards für den Austausch zwischen den Bereichen eingeführt werden. Zudem sollten alle Leistungserbringer (Ärzte, Physiotherapeuten etc.) verpflichtet werden, sich an die Telematikinfrastruktur, die alle Akteure des Gesundheitswesens digital verknüpfen soll, anzubinden, um das Potenzial der elektronischen Patientenakte voll auszuschöpfen. Überfällig ist auch die Einbindung von elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen und elektronischen Rezepten.



Beitragseinzugsverfahren vereinfachen und bündeln

Das derzeitige Beitragseinzugsverfahren stammt noch aus einer Zeit, in der die Krankenkassen die an sie gezahlten Beiträge einbehalten konnten und nicht – wie heute – vollständig an Dritte weiterleiten mussten. Arbeitgeber müssen deshalb mit jeder einzelnen Krankenkasse, bei der einer ihrer Beschäftigten versichert ist, den Beitragseinzug abwickeln. Eine Vereinfachung und Bündelung des Beitragseinzugsverfahrens (u. a. durch eine zentrale Beitrags- und Einzugsstelle) würde Aufwand und Kosten für Unternehmen wie Krankenkassen deutlich verringern.





DEUTSCHLAND MUSS EINFACHER WERDEN

Während der Pandemie haben wir in Deutschland deutlich gesehen, welche Konsequenzen die digitale Rückständigkeit der öffentlichen Verwaltung hat. Das gilt nicht nur für die Gesundheitsämter. Auch die Beantragung von Unterstützungs- und Entschädigungsleistungen für Unternehmen war häufig unnötig kompliziert und langsam. Nutzerfreundliche und durchgängig digitale Verwaltungsleistungen sind essenziell für das effiziente Funktionieren der gesamten Wirtschaft. Dabei ist die Wirtschaft der öffentlichen Verwaltung in Sachen Digitalisierung inzwischen deutlich voraus – auch das haben wir während Corona gesehen.

Klar ist: Deutschland muss endlich einfacher werden.

Die Politik sollte bei der Digitalisierung der Verwaltung deshalb das Ökosystem aus Unternehmen und Verwaltung als Ganzes im Blick behalten. Das einfache Digitalisieren einzelner Verwaltungsdienstleistungen oder ein föderaler Flickenteppich aus unterschiedlichsten digitalen Standards und Lösungen helfen nicht weiter. Das Onlinezugangsgesetz (OZG) muss deshalb jetzt schnell und in enger Abstimmung von Bund, Ländern und Kommunen umgesetzt werden. Gleichzeitig müssen wir den Bürokratieabbau weiter vorantreiben, um die Unternehmen im wirtschaftlichen Neustart zu entlasten. ►



„Einer für alle“ umfassend umsetzen

Der „Einer für alle“-Ansatz muss in aller Stringenz umgesetzt werden. Das bedeutet, dass digitale Lösungen möglichst nur einmal entwickelt werden und dann in allen anderen Bundesländern übernommen werden. Die bisher vorgesehene Mindestquote von neun Bundesländern ist nicht ausreichend. Zudem sollte hier eine Priorisierung der wirtschaftsbezogenen Leistungen erfolgen, um die begrenzten Kapazitäten bestmöglich zu nutzen.



„Was Gutes rein – und was Überflüssiges raus“ sollte die Regel werden

Die One-in-one-out-Regelung, nach der neue Belastungen durch Vorhaben des Bundes nur in dem Maße eingeführt werden dürfen, wie bisherige Belastungen abgebaut werden, hat in der Vergangenheit zumindest die weitere Zunahme bürokratischer Belastungen verhindert. Um die Wirkung der Regelung weiter zu verbessern, müssen die 1:1-Umsetzung von EU-Recht und der einmalige Erfüllungsaufwand für Unternehmen in den Anwendungsbereich aufgenommen werden. Für die Unternehmen macht es in Bezug auf die bürokratischen Belastungen keinen Unterschied, ob die Regelung auf EU- oder nationales Recht zurückgeht. Der einmalige Erfüllungsaufwand – beispielsweise die verpflichtende Einführung neuer IT-Systeme – belastet zudem insbesondere KMU bei der Umsetzung. Er muss deshalb genauso wie der laufende Erfüllungsaufwand bei der Anwendung der One-in-one-out-Regelung berücksichtigt werden.



Unternehmens-ID und Konto besser gestern als heute einführen

Die bestehenden Vorhaben zur Schaffung eines Registers über Unternehmensbasisdaten und zur Einführung einer bundeseinheitlichen Wirtschaftsnummer für Unternehmen müssen zügig und umfassend umgesetzt werden. Es gilt, die vielen derzeit bestehenden Insellösungen durch integrierte Lösungen zu ersetzen – unter Berücksichtigung hoher Sicherheitsstandards und des sog. Once-Only-Prinzips, nach dem Unternehmen bestimmte Standardinformationen den Behörden nur noch einmalig mitteilen müssen. Die Wirtschaft als zentraler Nutzer und Anbieter muss zudem deutlich stärker in die Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes einbezogen werden, um die Praxistauglichkeit digitaler Verwaltungslösungen zu sichern.



Rechtsanspruch auf digitale Kommunikation einführen

Unternehmen brauchen einen Rechtsanspruch auf digitale Kommunikation mit den Verwaltungsbehörden – ähnlich dem „Recht auf elektronischen Verkehr“ in Österreich. Dokumente könnten dann über ein sicheres elektronisches System zwischen Verwaltung sowie Unternehmen und Privatpersonen ausgetauscht und Verwaltungsverfahren deutlich beschleunigt werden. Ein gelungenes Beispiel ist der ab 2022 in der Rentenversicherung mögliche elektronische Austausch von Entgeltbescheinigungen und weiteren Anträgen zwischen Arbeitgeber und Rentenversicherungsträger (rvBEA).



Digitalisierungskcheck für neue Gesetzgebung einführen

Gesetzgeber und Behörden sollten bei neuen Gesetzesvorhaben oder Regulierungen von Anfang an alle Fragen berücksichtigen, die mit einer digitalen Umsetzung verbunden sind. Dafür braucht es einen Digitalisierungskcheck, mit dem geprüft wird, ob die Umsetzung unkompliziert digitalisiert werden kann, und der sicherstellt, dass der notwendige finanzielle wie organisatorisch-technische Umsetzungsaufwand der Unternehmen und Behörden ausreichend berücksichtigt wird. Damit ließen sich bei der Umsetzung unnötiger bürokratischer Aufwand und Kosten für alle Seiten vermeiden.



Den Praktikern ernster Gehör schenken: Fairer Umgang miteinander im Gesetzgebungsverfahren

Die Verbände vertreten die politischen Interessen aller gesellschaftlichen Gruppen in Deutschland. Die Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesregierung sieht daher zu Recht eine Beteiligung der Verbände am Gesetzgebungsverfahren vor. Allerdings sind die Fristen für die Beteiligung bisher ungeregelt und betragen häufig nur wenige Tage, in Einzelfällen sogar nur Stunden. So sind sinnvolle Stellungnahmen kaum möglich. Für die Verbändebeteiligung sollte daher als Grundsatz eine Mindestfrist von mindestens vier Wochen eingeführt werden.



STEUERSYSTEM LEISTUNGSGERECHTER GESTALTEN

Die steuerliche Belastung ist in den letzten Jahren immer weiter gestiegen. Gerade Unternehmen sind von einer vergleichsweise hohen Steuerlast betroffen. Für Personenunternehmen ist die hohe Last der Einkommenssteuer besonders schädlich, sie schwächt die Finanzierungskraft kleiner und mittelständischer Unternehmen und führt dadurch zu negativen Auswirkungen auf Beschäftigung und Investitionen. Unternehmen brauchen deshalb dringend ein leistungsgerechtes und modern ausgestaltetes Steuersystem. ►



Kalte Progression verhindern – Mittelstandsknick abbauen

Ohne eine regelmäßige Anpassung kann in unserem progressiv gestaffelten Steuersystem die individuelle Steuerlast selbst dann steigen, wenn ein Einkommenszuwachs lediglich im Umfang der Inflation erfolgt. Davon sind besonders Steuerzahler mit kleinen und mittleren Einkommen betroffen. Eine regelmäßige Anhebung des Grundfreibetrags und eine Verschiebung des Tarifverlaufs mildern die Wirkung dieser „kalten Progression“ ab. Auch in der kommenden Legislaturperiode sind regelmäßige Anpassungen erforderlich. Mittelfristig sollte der „Mittelstandsknick“ im Tarifverlauf beseitigt werden. Derzeit greift der Spitzensteuersatz bereits ab einem zu versteuernden Einkommen von 57.919 €. Seit 1960 greift der Spitzensteuersatz immer früher und damit eben nicht mehr nur für Spitzenverdiener, sondern für breite Teile der Mittelschicht.



Steuerverfahrensrecht praxisgerecht modernisieren

Die Erfüllung der steuerlichen Pflichten ist für Unternehmen mit erheblichem Bürokratieaufwand verbunden. Mit zunehmender Digitalisierung und elektronischer Datenübermittlung wachsen die Anforderungen an die Unternehmen deutlich. Daher ist es unverzichtbar, das Steuerverfahrensrecht für die Unternehmen praxisorientiert zu gestalten.



Solidaritätszuschlag vollständig abschaffen

Der Solidaritätszuschlag muss für alle Steuerpflichtigen verfassungskonform abgeschafft werden. Das würde insbesondere kleine und mittelständische Personenunternehmen angesichts der krisenbedingt schwierigen Finanzsituation entlasten und mehr Spielraum für dringend notwendige Investitionen im Strukturwandel schaffen.



WIRTSCHAFT UND BESCHÄFTIGUNG IN EUROPA STÄRKEN

Eine starke Europäische Union ist heute wichtiger denn je. Nur gemeinsam werden wir in Europa die großen Veränderungsprozesse unserer Zeit gestalten können. Und nur, wenn die EU mit einer Stimme spricht, werden wir auf Augenhöhe mit den USA oder China agieren und unsere Werte und Vorstellungen auf internationaler Ebene erfolgreich vertreten können. Gleichzeitig müssen wir in der EU auch nach innen hin denken, die das europäische Einigungsprojekt in Frage stellen, geeint entgegentreten. Dafür müssen wir dafür sorgen, dass das Wohlstandsversprechen für alle Bürgerinnen und Bürger der EU auch in Zukunft weiter gilt. Das gelingt nur mit einer starken europäischen Wirtschaft in einem funktionierenden Binnenmarkt.

Die EU ist der größte Wirtschaftsraum der Welt – versehen mit den weltweit höchsten Sozialstandards: Mit nur 7 Prozent der Weltbevölkerung und 22 Prozent des globalen Bruttoinlandsprodukts geben die Mitgliedstaaten 40 Prozent der weltweiten Ausgaben für soziale Sicherung aus. Unser durchschnittlicher Lebensstandard zählt zu den höchsten weltweit. Damit das so bleibt, brauchen wir in Europa wettbewerbsfähige, innovative Unternehmen und ausreichend qualifizierte Fachkräfte, die Wachstum und Wohlstand schaffen. Denn ein sozial starkes Europa können wir nur auf Grundlage wirtschaftlichen Erfolgs finanzieren. Darauf muss der Fokus der europäischen Politik liegen. ►



Solide Finanzen gewährleisten

Zur Abmilderung der Auswirkungen der Pandemie hat die EU mit dem Programm „Next Generation EU“ und der Aktivierung der Ausweichklausel des Stabilitäts- und Wachstumspakts angemessene Maßnahmen getroffen. Dabei hat die EU-Kommission richtigerweise klargestellt, dass die gemeinsame Schuldenaufnahme und Sonderregeln nur zielgerichtet und zeitlich begrenzt erfolgen sollen. Allein tragfähige Staatsfinanzen sorgen für genügend Handlungsspielraum in Krisensituationen. Vor diesem Hintergrund sollte sich die Bundesregierung für die Einhaltung der Fiskalregeln einsetzen. Die Pandemie hat bewiesen, dass der Stabilitäts- und Wachstumspakt bereits jetzt flexibel genug ist, um schnell auf Krisen reagieren zu können. Generationengerechte Staatsfinanzen in Deutschland und Europa sind entscheidend für die Zukunft.



Arbeitsmarkt- und Sozialsysteme: die Kirche im Dorf lassen

Das Ziel starker Arbeitsmärkte eint Europa – die Wege dorthin dürfen aber nicht zentral vorgegeben werden. Die Bundespolitik muss hier weiter die entscheidende Rolle spielen. Wir wollen die Vielfalt der Arbeitsmärkte erhalten und die Sozialsysteme weiter in den Mitgliedstaaten gestalten. Deshalb liegt die Sozialpolitik laut Art. 153 des Vertrags über die Arbeitsweise der EU zu Recht in der Zuständigkeit der Mitgliedstaaten: Die EU „unterstützt und ergänzt“ lediglich in genau festgelegten Bereichen. Die detaillierten Vorstellungen der EU-Kommission zur Europäischen Säule sozialer Rechte und etwa die Mindestlöhne-Richtlinie drohen eine gut überlegte Balance zwischen den Kompetenzen der EU und denen ihrer Mitgliedstaaten zu kippen.



Entsendungen unbürokratisch gestalten

Im Jahr 2018 wurden etwa 400.000 Beschäftigte aus Deutschland in andere Mitgliedstaaten entsandt, knapp 430.000 kamen nach Deutschland. Die geltende Entsenderichtlinie sorgt durch viele bürokratische Hürden und Eingriffe in die jeweiligen Vergütungssysteme für einen fragmentierten Binnenmarkt und enorme Belastungen von Unternehmen. Das bestehende Entsendesystem in der EU braucht deshalb dringend eine Neuaufstellung.



Europa im Alltag erleichtern

Die unterschiedlichen nationalen Vorschriften zur Vorlage von A1-Bescheinigungen (Sozialversicherungsnachweis für Mitarbeitende, die im EU-Ausland tätig sind) verursachen erhebliche Rechtsunsicherheiten bei Beschäftigten und Unternehmen. Dienstreisen und kurzfristige Entsendungen in fast allen Sektoren müssen so schnell wie möglich von der Pflicht zur Beantragung einer A1-Bescheinigung ausgenommen werden.



Auch Europa darf einfacher werden

Die EU muss ähnlich wie Deutschland durch ein One-in-one-out-Prinzip sicherstellen, dass Unternehmen und Beschäftigte nicht immer stärker durch Bürokratie belastet werden. Unternehmen müssen sich gerade in Krisenzeiten auf das Wesentliche konzentrieren können. Wenn durch neue Regulierung neue Belastungen eingeführt werden, sind Belastungen an anderer Stelle abzubauen. Diese Bürokratiebremse sollte für alle EU-Politikbereiche verankert werden.



Miteinander sprechen, nicht übereinander

Die Sozialpartnerschaft ist in der EU genau wie in Deutschland eine zentrale Säule unseres Wirtschaftsmodells. Der Europäische Soziale Dialog ist ein wirkungsvolles Instrument, um die europäische Sozialpolitik aktiv mitzugestalten und einen Beitrag zur EU-Integration zu leisten. Ziel der deutschen Bundesregierung muss es auch in Zukunft sein, die Rolle der Sozialpartner europaweit zu stärken und den Sozialen Dialog noch besser zu fördern. Deshalb muss verhindert werden, dass die EU-Institutionen immer wieder in den Sozialen Dialog eingreifen. Gleichzeitig gilt es, die Sozialpartnerschaft gerade in denjenigen Mitgliedstaaten zu stärken, in denen der Soziale Dialog bisher noch wenig verankert ist.



Fachkräftezuwanderung in die EU vereinfachen

Allein inländische und europäische Arbeitskräfte können den Fachkräftemangel nicht kompensieren. Europa braucht Zuwanderung durch akademisch und beruflich qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten: Die „Green Card“ der USA ist weltweit bekannt – die „Blue Card“ der EU muss ähnlich attraktiv werden. Zudem müssen die bestehenden Wege zur Zuwanderung in die Arbeitsmärkte der Mitgliedstaaten transparenter gemacht und die Verfahren vereinfacht und beschleunigt werden.

BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:

Breite Straße 29 | 10178 Berlin

Briefadresse:

11054 Berlin

T +49 30 2033-1074

strategie@arbeitgeber.de

www.arbeitgeber.de

Stand: Mai 2021



**WIRTSCHAFT
SIND WIR ALLE**