



DIE ARBEITGEBER ZUR BUNDESTAGSWAHL



STARKE WIRTSCHAFT STARKES LAND

Deutschland ist ein Land mit enormem Potenzial. Der Aufbau nach dem Zweiten Weltkrieg und die Bewältigung der deutschen Wiedervereinigung haben gezeigt, welche wirtschaftliche Kraft in diesem Land steckt. „Made in Germany“ ist immer noch ein Synonym für Spitzenqualität und Wettbewerbsfähigkeit.

Einmal erkämpfte Spitzenplätze sind jedoch nicht in Stein gemeißelt. Das haben wir in den letzten Jahren gemerkt. Die schlechten Nachrichten über Standortverlagerungen, Kapitalabfluss und Arbeitsplatzabbau nehmen zu. Die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland fällt seit Jahren in internationalen Rankings zurück.

Die Herausforderungen der alternden Gesellschaft, des branchenübergreifenden Fachkräftemangels, der Transformation der Wirtschaft und neuer geopolitischer Realitäten sind stark gewachsen. Die geänderte Lage erfordert neue Lösungen. Um weiter an der Spitze mitzuspielen, unseren Wohlstand zu halten und Beschäftigung zu sichern, müssen wir unser Land modernisieren.

Diese Modernisierung werden wir nur aus der Position einer wirtschaftlichen Stärke heraus erfolgreich meistern.

- Nur eine starke Wirtschaft schafft Wachstum, Arbeitsplätze und Wohlstand.
- Nur mit einer starken Wirtschaft werden wir die Transformation von Wirtschaft und Arbeitswelt erfolgreich meistern.
- Nur mit einer starken Wirtschaft und Strukturreformen bleiben unsere sozialen Sicherungssysteme dauerhaft finanzierbar.
- Nur mit einer starken Wirtschaft generieren wir die Steuermittel, die wir u. a. für bessere Bildung in Deutschland brauchen.
- Nur mit einer starken Wirtschaft sind wir ein verlässlicher und starker Partner in geopolitisch angespannten Zeiten.



All diese Punkte lassen sich knapp und einfach fassen: starke Wirtschaft, starkes Land.

Daran müssen wir arbeiten. Das muss unser gemeinsames Ziel sein.

Es ist gut, dass in Deutschland wieder mehr über wirtschaftliche Fragen diskutiert wird. Endlich! Die relevanten Reformbaustellen sind bekannt. Wir sind stark in der Erkenntnis, schwach in der Umsetzung. Vieles ist die letzten Jahre liegen geblieben. Die Bundestagswahl bietet die Chance, einen Richtungswechsel einzuleiten. Wir müssen endlich ins Handeln kommen.

Die BDA hat hierfür die wesentlichen Forderungen der Arbeitgeber zusammengestellt. Im Kern brauchen wir wieder mehr unternehmerische Freiheit, weniger Regulierungen und eine geringere Belastung, um mehr wirtschaftliche Dynamik zu entfalten.

Gehen Sie zur Wahl. Es geht um unser Land. Es geht um unsere Wirtschaft. Es geht um unsere Zukunft.

Die BDA steht für einen Neustart und eine konstruktive Zusammenarbeit bereit. Gemeinsam können wir den Standort Deutschland und damit Wachstum, Beschäftigung und Wohlstand wieder an die Spitze bringen.

Ihr

Dr. Rainer Dulger

Alle Themen auf einen Blick



Arbeitsrecht und Tarifpolitik

- 1 **Bürokratieabbau** ist ein zentrales Anliegen für Wirtschaft und Gesellschaft. Bürokratieabbau setzt voraus: Verzicht auf neue Regulierung, Abbau bestehender Regulierung, ein Stoppschild für Regulierer.
- 2 Die Steigerung des Arbeitsvolumens ist unverzichtbar. Gleichzeitig ist eine Modernisierung des **Arbeitszeitgesetzes** geboten – z.B. weg von der starren Tageshöchst Arbeitszeit, hin zur Wochenhöchst Arbeitszeit.
- 3 Die **Betriebsverfassung** ist ein Kernelement unserer Arbeitsrechtsordnung. Sie sollte für die Anforderungen von Transformation und Digitalisierung modernisiert, flexibilisiert, digitalisiert und beschleunigt werden.
- 4 Die **Mindestlohnkommission** muss sozialpartnerschaftlich entscheiden können. Eingriffe des Staates gefährden die Tarifautonomie und machen den gesetzlichen Mindestlohn zum Spielball der Politik.
- 5 Die Stärkung der Tarifbindung ist Aufgabe der Sozialpartner. Der Staat kann diese unterstützen, indem er endlich gesetzliche Regelungen für den **Arbeitskampf** schafft.

Soziale Sicherung

- 6 Die **Entwicklung der Sozialversicherungsbeiträge** kennt aktuell nur einen Weg: nach oben. Ein Stoppschild in Form einer Obergrenze von 40 % und ein regelmäßiger Bericht der Bundesregierung über die Sozialbeiträge können dazu beitragen, Beschäftigung zu stärken und Reformnotwendigkeiten deutlich zu machen.
- 7 Um die **Rentenversicherung** auch künftig finanzierbar und die Beiträge stabil zu halten, muss die Regelaltersgrenze nach 2031 über 67 Jahre hinaus steigen. Um Menschen, die noch arbeiten können, im Arbeitsmarkt zu halten, sollten Frühverrentungsanreize wie die sog. „Rente ab 63“ für besonders langjährig Versicherte abgeschafft werden.
- 8 Die Beitragssätze zur gesetzlichen **Krankenversicherung** steigen jedes Jahr, weil sich die Ausgaben schneller erhöhen als die Löhne und Gehälter. Wir brauchen daher ausgabenbegrenzende Reformen, die zu einem effizienteren Einsatz der Beitragsmittel, mehr Wettbewerb in der Versorgung, einer Überwindung der Sektorengrenzen zwischen ambulanter und stationärer Versorgung sowie schneller Digitalisierung im Gesundheitswesen beitragen.
- 9 Der demografische Wandel und die Ausweitung von Leistungen gefährden die finanzielle Stabilität der sozialen **Pflegeversicherung**. Deshalb ist eine grundlegende Strukturreform erforderlich, die beispielsweise die Einführung eines Nachhaltigkeitsfaktors umfasst.
- 10 Eine Reform der gesetzlichen **Unfallversicherung** ist seit Langem überfällig! Das Leistungsrecht muss endlich wieder verstärkt an der Absicherung der betriebsspezifischen Risiken ausgerichtet werden.

Arbeitsmarkt

- 11 Die **Arbeits- und Fachkräftesicherung** muss nach ganz oben auf die politische Agenda. Dazu gehört die konsequente Hebung aller inländischen Potenziale, ergänzt durch Zuwanderung in Beschäftigung.
- 12 Für mehr Beschäftigung ist eine grundlegende **Reform der Arbeits- und Sozialverwaltung** notwendig. Eine zu Beginn der Legislaturperiode eingesetzte unabhängige Kommission sollte die Reform vorbereiten und dabei auch Empfehlungen zu Prioritäten und Zeitrahmen geben.
- 13 Das **Grundsicherungssystem für Erwerbsfähige muss fördern und fordern** und so gestaltet sein, dass sich Arbeit deutlich mehr lohnt als der Bezug von Sozialleistungen. Vermittlung in Arbeit und Ausbildung muss im Fokus stehen.

Alle Themen auf einen Blick



Bildung

- 14 Schulleistungen und Bildungsgerechtigkeit müssen dringend besser werden. Es braucht eine verbindliche Vereinbarung von Bund und Ländern für **bessere Qualität** von Schule und Kita mit Bildungsgipfeln auf Ebene von Bundeskanzler und Ministerpräsidenten.
- 15 Die **Anerkennungsverfahren für im Ausland erworbene Qualifikationen** sind unnötig komplex und langwierig. Die Prozesse müssen dringend vereinfacht und an zentralen Anerkennungsstellen gebündelt werden.
- 16 Ausbildungsnachfrage und -angebot müssen besser zueinander finden. Anstelle verschiedener, unkoordinierter steuerfinanzierter Plattformen sollte die eindeutige Zuständigkeit der Bundesagentur für Arbeit in der **Berufsorientierung** leitend sein.
- 17 Deutschland braucht gleichermaßen beruflich und hochschulisch exzellent ausgebildete Fachkräfte. Ihre Ausbildung muss gleichwertig anerkannt sein. Es gilt, die **Berufsschulen** ausreichend auszustatten und den öffentlichen Dienst weiter zu öffnen sowie **Azubi-Wohnen und Azubi-Tickets** zu fördern. Ein DQR-Gesetz ist dafür nicht nötig.
- 18 Unternehmen in Deutschland benötigen mehr bedarfsgerechte Angebote an **wissenschaftlicher Weiterbildung** durch die Hochschulen. Dafür sollte der Bund die Rahmenbedingungen sichern und die einheitliche Auslegung des EU-Beihilferechts erreichen.

Europa und Internationales

- 19 Überzogene **Lieferkettenregulierungen** schwächen den Standort Deutschland und müssen überarbeitet werden. Darüber hinaus müssen die Umsetzungen von EU-Richtlinien 1:1 erfolgen und bürokratiearme, rechtssichere und praxistaugliche Anwendungen ermöglichen.
- 20 Das „One in, one out“-Prinzip bei **EU-Gesetzgebung** muss endlich bei Bürgern und Wirtschaft ankommen. Im Rat der EU sollte die Bundesregierung bei neuer Gesetzgebung auf die Umsetzung des Prinzips dringen.
- 21 Bestehende **EU-Berichtspflichten** müssen um mindestens 25% reduziert werden. Die Bundesregierung sollte dazu konkrete EU-Legislativvorschläge fordern und unterstützen.
- 22 Die **Zersplitterung des EU-Binnenmarktes** muss beendet und das grenzüberschreitende Arbeiten erleichtert werden. Dabei helfen eine einheitliche digitale EU-Entsendemeldung, ein vereinfachtes Verfahren der A1-Bescheinigung sowie eine praxistaugliche steuerrechtliche Regelung der Lohnsteuerverpflichtungen und der unbeabsichtigten Begründung einer Betriebsstätte.

Staatsfinanzen

- 23 Die **Schuldenbremse** sichert die Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen und ist Ausdruck der Generationengerechtigkeit. Aktuelle Herausforderungen müssen durch strukturelle Reformen z. B. in den Bereichen Arbeit, Soziales und Wirtschaft angegangen werden, nicht durch mehr Verschuldung.

1 | Regulierungswut stoppen



Problem:

Gesetze und Verordnungen enthalten immer **mehr bürokratische Anforderungen** an Wirtschaft, Bürgerinnen und Bürger sowie die Verwaltung. Entgegen allen Beteuerungen werden überflüssige Regeln **nicht im selben Maß auf den Prüfstand gestellt und abgebaut**.

Laufender
Erfüllungsaufwand
2022/2023

+9,3 Mrd. €

26,8 Mrd. €

Einmaliger
Erfüllungsaufwand

23,7 Mrd. €

Der laufende Erfüllungsaufwand steigt im Zeitraum 2022/2023 um weitere 9,3 Mrd. Euro und ist mit insgesamt 26,8 Mrd. Euro auf einem Höchststand. Der einmalige Erfüllungsaufwand ist mit 23,7 Mrd. Euro so hoch wie nie. Quelle: Normenkontrollrat, Jahresbericht 2023.

Hintergrund:



Die **bürokratische Belastung** für Wirtschaft, Verwaltung, Bürgerinnen und Bürger **steigt beständig** weiter. In einem Zeitraum von **zweieinhalb Jahren** sind allein fast 2.200 **neue Verwaltungsvorschriften** geschaffen worden. Auf das Arbeits- und Sozialrecht entfallen davon annähernd 2.000 Vorschriften.

- Das „**One in, one out**“-Prinzip **verfängt nicht**: Die zahlreichen Ausnahmen und die Beschränkung auf den laufenden Erfüllungsaufwand bremsen die Wirkungsmöglichkeit aus.
- Trotz Vereinbarung im Koalitionsvertrag und Festlegung im Onlinezugangsgesetz (OZG) **geht die Digitalisierung der Verwaltung kaum voran**.
- Viele Vorschriften und Regelungen haben die **betriebliche Praxis nicht im Blick**.

BDA-Positionspapier

Bürokratieabbau entschlossen vorantreiben

Lösung:



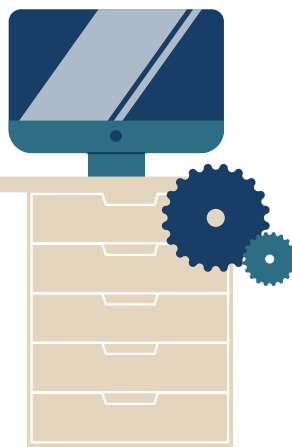
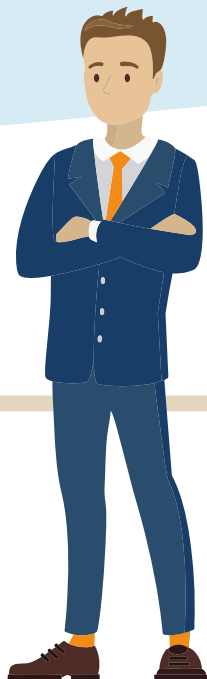
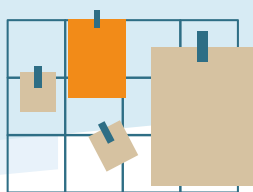
- Die wirksamste Form von Bürokratieabbau ist der **Verzicht auf neue Bürokratie**. Neue Belastungen müssen unterbleiben.
- Mehr **Bürokraten** führen zu mehr Regulierung und letztlich zu mehr Bürokratie. Mit einem Ende des Stellenaufbaus im öffentlichen Dienst ist daher die Chance auf weniger Regulierung und Bürokratie verbunden.
- **Bürokratieabbau muss politisch priorisiert werden** und ein **jährliches Bürokratieabbaugesetz** mit einem quantifizierbaren Abbauziel sollte eingeführt werden.
- Die Bürokratiebremse sollte konsequent das „**One in, two out**“ umsetzen und auch den einmaligen Erfüllungsaufwand einbeziehen.
- Die umfassende Etablierung von „**Once only**“ und eine **Registermodernisierung** sind für eine effiziente **Ende-zu-Ende-Digitalisierung** von Verwaltungsleistungen notwendig und Schlüssel für die Verwaltungsdigitalisierung.
- **Praxischecks** können mögliche Schwachstellen bei der Anwendung von Regelungen aufzeigen. Alle Ministerien sollten zu diesen Praxischecks verpflichtet werden.
- Das **Prüfmandat des Normenkontrollrats (NKR)** muss gestärkt werden. Die Ergebnisse sollten nicht nur impulsgebend sein, sondern konsequent umgesetzt werden.

2 | Mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit wagen



Problem:

Flexibles Arbeiten wird von immer mehr Beschäftigten eingefordert, um die **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu vereinfachen**. Digitalisierung und Globalisierung machen flexible Arbeitszeiten zu einem Muss! Das deutsche Arbeitszeitgesetz orientiert sich an einer nicht mehr zeitgemäßen Vorstellung der Arbeitswelt und fixen Arbeitsorten.



Hintergrund:



- Starre Vorschriften verhindern eine **moderne Arbeitszeitgestaltung** und bessere Vereinbarkeit mit dem Privatleben. Die **Vorteile digitaler Arbeitsformen** können so nicht umfänglich genutzt werden – beispielsweise ist ein Arbeitsbeginn um 8 Uhr morgens nicht erlaubt, wenn am Vorabend um 22 Uhr noch eine E-Mail abgesendet wurde.
- Die vereinbarte Arbeitszeit kann nur in engen Grenzen über die Woche verteilt werden, weil der 8-Stunden-Tag die Maßgabe ist.
- Deutschland erschwert seinen Unternehmen durch starre Vorgaben den Wettbewerb im internationalen Markt.

Lösung:



- Der Spielraum der **EU-Arbeitszeitrichtlinie** sollte genutzt werden, um das deutsche Arbeitszeitrecht zu modernisieren.
- **Vertrauensarbeitszeit** muss ohne jedes Wenn und Aber möglich bleiben!
- Es braucht den Wechsel von einer täglichen auf eine **wöchentliche Höchstarbeitszeit**, um mehr Flexibilität im betrieblichen Alltag und der persönlichen Arbeitszeitgestaltung der Arbeitnehmer zu erreichen.
- Tarifvertragsparteien sollte die Möglichkeit gegeben werden, eigene, passende Regelungen für **Ruhezeiten** zu verhandeln, damit die Branchenbesonderheiten berücksichtigt werden können und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingt.
- Mittelfristig muss auch die **EU-Arbeitszeitrichtlinie überarbeitet werden**. Eine passgenaue Revision muss mehr Rechtssicherheit und Klarstellung schaffen.

3 Betriebsverfassung digital und vereinbarungsoffen gestalten

Problem:

Die **Betriebsverfassung** hinkt der sich rasant verändernden Arbeitswelt und der umfassenden Digitalisierung weit hinterher.



Hintergrund:

Die **Strukturen** von Wirtschaft, Unternehmen und Arbeitswelt sind **heute vielfältiger** und **differenzierter** als vor 100 Jahren, als das Betriebsverfassungsrecht geschaffen wurde. In ihrer gesetzlichen Form passt die gesetzliche Betriebsverfassung so nicht mehr in die Welt von **Arbeit 4.0** und damit des 21. Jahrhunderts.



- **Chancen und Herausforderungen**, die mit der Globalisierung und Digitalisierung verbunden sind, wurden bisher nicht genutzt und nicht angegangen.
- Statt die Basis für eine **moderne zukunftsgerichtete Mitwirkung** mit Blick auf ein sich stark änderndes gesellschaftliches und wirtschaftliches Umfeld zu schaffen, zementiert der Gesetzgeber häufig bestehende strukturelle Fehlentwicklungen.

Lösung:

- Die **Betriebsratsarbeit** muss **umfassend digitalisiert** werden. Die Pandemieregulungen zur virtuellen Betriebsratsarbeit haben gezeigt, dass viele Arbeitserleichterungen möglich sind. Der gesetzliche Vorrang von Betriebsratsarbeit in Präsenz ist nicht mehr zeitgemäß. **Virtuelle Betriebsratsschulungen** müssen Vorrang vor Präsenzschulungen haben. **Elektronische Wahlen** der Arbeitnehmervertretungen müssen möglich sein.
- Die betriebliche Mitwirkung sollte die **Einführung neuer Technologien unterstützen**, nicht ausbremsen. Es darf nicht jede neue Software bzw. jedes Softwareupdate der Mitbestimmung unterliegen.
- Es müssen Wege gefunden werden, um **Verfahren zu beschleunigen** und **Maßnahmen vorläufig umsetzen** zu können.
- **Transformationsprozesse** mit dem Ziel der Erhaltung und der Schaffung neuer Arbeitsplätze müssen im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung **beschleunigt** werden, ohne ihre Substanz zu verändern oder zu beschneiden.
- Die **Entbürokratisierung von Verfahrens- und Formvorgaben** gelingt nur dann, wenn Schriftformerfordernisse grundsätzlich durch die Textform ersetzt werden.



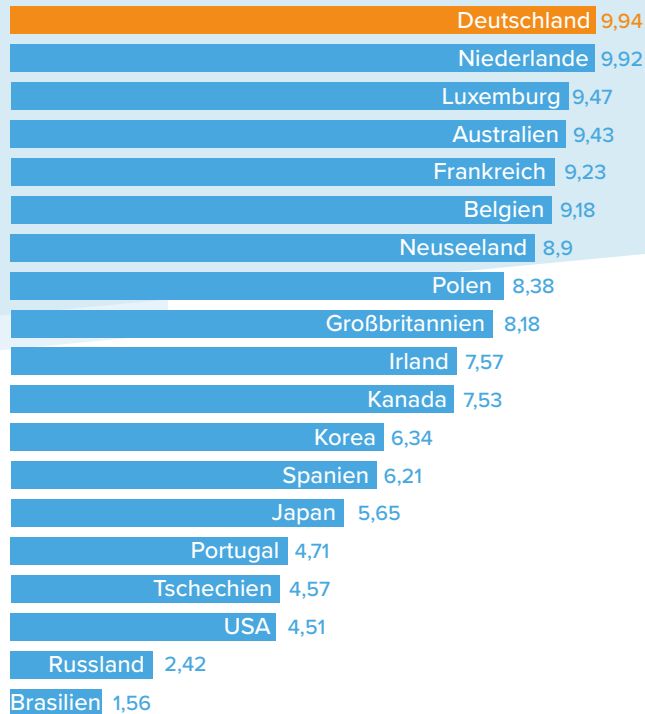
»Elektronische Wahlen der Arbeitnehmervertretungen müssen möglich sein.«

4 | Mindestlohn nicht weiter politisieren, Tarifautonomie achten



Problem:

Der gesetzliche **Mindestlohn** droht zu einem politischen Spielball zu werden.



Unter Berücksichtigung der Kaufkraft hat Deutschland den höchsten Mindestlohn weltweit.

Angaben in KKS auf Euro-Basis, pro Stunde

Quelle: WSI Mindestlohndatenbank, 2024

Hintergrund:



- Die Mitglieder der unabhängigen **Mindestlohnkommission** entscheiden sozialpartnerschaftlich unter Beachtung der gesetzlichen Kriterien und orientiert an der nachlaufenden Tariflohnentwicklung alle zwei Jahre über die Anpassung des Mindestlohns.
- Im Jahr 2022 wurde der gesetzliche Mindestlohn – entgegen festen Zusagen der SPD-Bundesarbeitsministerin – um 15 % auf 12 Euro per Gesetz und **an der Mindestlohnkommission vorbei erhöht**.
- Im Jahr 2025 droht eine erneute **politische Einmischung** in die Arbeit der Mindestlohnkommission, Bundeskanzler Scholz hat eine Anhebung auf **15 Euro zum Wahlkampfziel** erklärt.
- Befürchtungen haben sich bewahrheitet, dass der gesetzliche Mindestlohn zum politischen **Spielball im Rahmen des Wahlkampfs** geworden ist.

Lösung:



- Politische Einmischung** in die Arbeit der Mindestlohnkommission **muss unterbleiben**, da sie die bewährte Systematik der Mindestlohnfestsetzung aus dem Gleichgewicht bringt, die Mindestlohnkommission schwächt und letztlich die **Tarifautonomie gefährdet**.
- Es braucht mehr **Vertrauen in die Arbeit der Mindestlohnkommission**. Die Anpassungen durch die Kommission spiegeln stets die **Gesamtabwägung** nach sachlichen, gesetzlich vorgegebenen Kriterien wider und bilden eine verantwortungsvolle Mindestlohnentwicklung ab.

5 | Gesetzlichen Rahmen für Arbeitskämpfe schaffen



Problem:

Der **Arbeitskampf** ist Teil der Tarifautonomie. Gewerkschaften und Arbeitgeber brauchen daher Sicherheit, was zulässig ist. Um das sicherzustellen, ist eine gesetzliche Regelung des Arbeitskampfs überfällig.



Hintergrund:

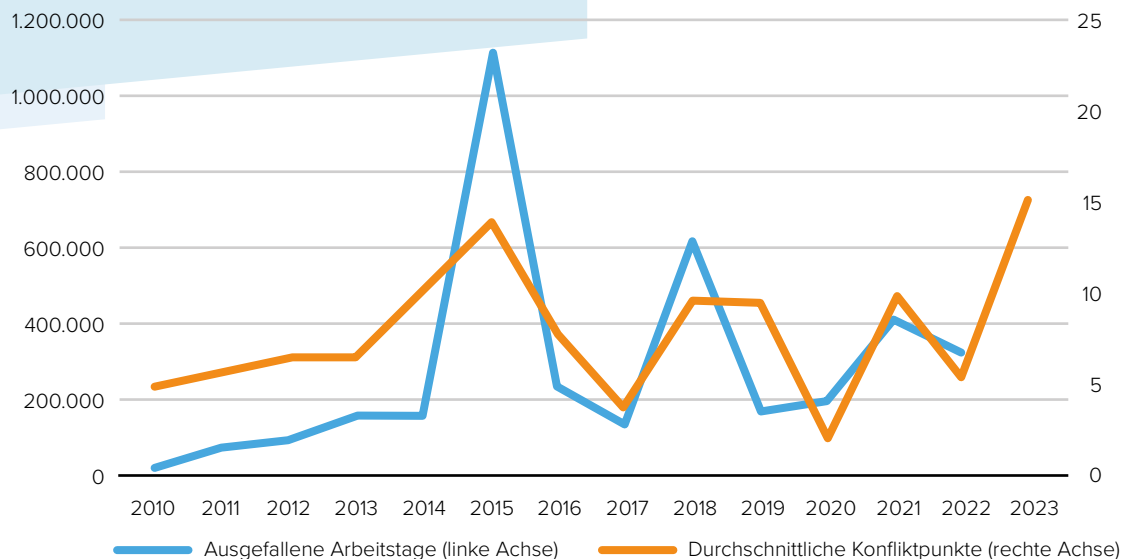
Betriebe sowie unbeteiligte Bürgerinnen und Bürger leiden zunehmend unter den **Tarifkonflikten** in Deutschland. Die Streikintensität nimmt zu. Zudem vergrößern Gewerkschaften den Druck durch die Zusammenlegung von Streiktagen, wie 2023 im Frühjahr die ver.di und die EVG mit dem Großstreiktag im öffentlichen Dienst und im Bahnverkehr. Hinzu kommt die Verquickung des Streiks als Arbeitskampfmittel mit politischen Zielsetzungen. Zuletzt haben ver.di und Fridays for Future gemeinsam für Mobilitätswende und Arbeitsbedingungen „gestreikt“.



Lösung:

Das Arbeitskampfrecht benötigt gesetzliche Spielregeln:

- Die Arbeitskampfmittel müssen **klargestellt** und bestätigt werden. Politische Streiks sind und bleiben verfassungswidrig!
- Die **Friedenspflicht** muss gesetzlich verankert werden.
- Der **Arbeitskampf** muss das **letzte Mittel** sein. Ernsthafte Verhandlungen müssen ihm vorangehen.
- Daher sollte es gesetzliche Vorgaben für **Schlichtungsverfahren** geben, wenn die Tarifpartner sich hierauf nicht selbst verständigen. Es geht nicht um eine Zwangsschlichtung (Ergebnis wird festgelegt), notwendig ist eine **Schlichtungspflicht, bevor Arbeitskämpfe losgehen**.
- Es muss klar werden, dass der „Warnstreik“ eine begrenzte **Ausnahmerecheinung** bleiben muss.



Durch Streiks und Aussperrungen ausgefallene Arbeitstage und Konfliktintensität

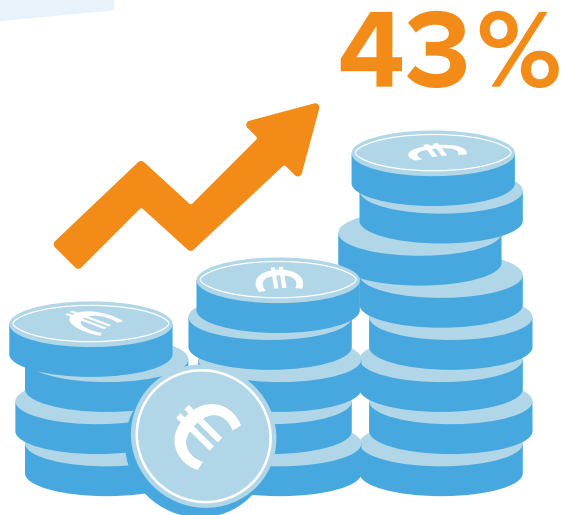
Die aktuellen Zahlen verdeutlichen die gestiegene Konfliktintensität. Die Zahl der ausgefallenen Arbeitstage aufgrund von Streikmaßnahmen hat sich zuletzt fast verdoppelt. Die Anzahl der von Streiks betroffenen Betriebe stieg um mehr als das Dreifache. (Quelle: IW-Report, Nr. 32, 2024; Streikstatistik der Bundesagentur für Arbeit, 2024)

6 | Sozialversicherungsbeiträge stabilisieren – Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung der Zukunft sichern



Problem:

Der weit überwiegende Teil des deutschen Sozialstaats wird über lohnbezogene **Sozialbeiträge** finanziert. Ab dem 1. Januar 2025 addieren sich die Beitragssätze in der Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung auf mindestens 41,9%. Ein Anstieg der gesamten Beitragssätze auf 43% bis Ende der kommenden Legislaturperiode ist kein Worst-Case-Szenario, sondern sehr wahrscheinlich. Danach wird der Druck auf unsere Sozialversicherungssysteme immer stärker.



Hintergrund:



- In kaum einem anderen Land bleibt den Beschäftigten so wenig von ihrem erwirtschafteten Einkommen wie in Deutschland. Vor allem die hohen Sozialbeiträge sind dafür verantwortlich, dass netto so wenig für die Beschäftigten bleibt.
- Auch ohne weitere Leistungsausweitungen sind **deutliche Beitragssatzsteigerungen** zu erwarten in allen Sozialversicherungszweigen in den nächsten Jahren.
- Aufgrund der demografischen Entwicklung drohen deutliche Beitragssatzsteigerungen und der **Gesamtsozialversicherungsbeitrag könnte bis 2040 auf 50%** steigen.
- Damit **verschlechtert sich die Position Deutschlands im internationalen Vergleich** weiter.

»Ein Anstieg der gesamten Beitragssätze auf 43% bis Ende der kommenden Legislaturperiode ist kein Worst-Case-Szenario, sondern sehr wahrscheinlich.«

Lösung:



- **Das Verhältnis von Solidarität und Subsidiarität** muss in unserem Sozialstaat wieder **in ein angemessenes Verhältnis** gebracht werden. Die Solidargemeinschaft darf nur dann eintreten, wenn Einzelne sich aus eigener Kraft nicht helfen können. Das langfristige Vertrauen in unseren Sozialstaat kann nur gesichert werden, wenn seine Finanzierung nachhaltig gesichert ist und der Wirtschaftsstandort Deutschland für Unternehmen auch in Zukunft verlässlich attraktiv bleibt.
- Wer Beschäftigung erhalten will und die Jobs der Zukunft schaffen möchte, muss einen **weiteren Anstieg der Belastung des Faktors Arbeit unbedingt verhindern**. Ein **Stoppschild in Form einer Obergrenze von 40%** bei den Sozialbeiträgen kann wesentlich dazu beitragen, bestehende Arbeitsplätze zu sichern und neue Beschäftigung zu schaffen.
- Wir müssen Einsicht in die Notwendigkeit von Reformen schaffen. Hierfür wäre es zunächst wichtig, dass die Bundesregierung von jetzt an **regelmäßig über die künftige Entwicklung der Sozialbeiträge für die nächsten z. B. 15 oder 20 Jahre berichtet**, damit man sieht, wohin die Reise geht, wenn nicht gegengesteuert wird.

7 | Finanzierbare Alterssicherung generationengerecht gewährleisten



Problem:

2023 gingen rund 279.000 Versicherte in die vorgezogene **abschlagsfreie Altersrente**. Gleichzeitig wird die **Fachkräftelücke größer**: Bis 2030 gehen fast 5 Mio. mehr Menschen in Rente als neu in den Arbeitsmarkt eintreten.



»Bis 2030 gehen fast 5 Mio. mehr Menschen in Rente als neu in den Arbeitsmarkt eintreten.«

Hintergrund:



Die Unternehmen benötigen **dringend Fachkräfte**, die aufgrund der demografischen Entwicklung nicht mehr zur Verfügung stehen. Die Möglichkeit der abschlagsfreien **Frühverrentung verschärft** diesen Trend zusätzlich. Zudem zeichnen sich deutlich **steigende Beiträge** in der Rentenversicherung ab.

- Es droht ein unwiederbringlicher **Verlust von Fachwissen** in den Betrieben durch den Weggang in die abschlagsfreie Altersrente. Die abschlagsfreie Rente für besonders langjährig Versicherte (sog. „Rente ab 63“) ist nach der Regelaltersrente der zweithäufigste Rentenzugang.
- Die sinkende **Anzahl an Rentenbeitragszahlenden** durch den demografischen Wandel führt im umlagefinanzierten Rentensystem ohne Reformen unweigerlich zu **steigenden Beiträgen**.

Lösung:



- Die **Regelaltersgrenze** muss nach 2031 schrittweise weiter über 67 Jahre hinaus steigen.
- Statt teure und in ihrer Wirkung äußerst unklare Arbeitsanreize für ältere Beschäftigte zu verabschieden, sollten Frühverrentungsanreize wie die **abschlagsfreie vorzeitige Rente** für besonders langjährig Versicherte abgeschafft werden.
- Im Interesse einer **generationengerechten Verteilung** der Lasten des demografischen Wandels muss der Nachhaltigkeitsfaktor in der Rentenformel erhalten bleiben.
- Die private und betriebliche Altersvorsorge muss gestärkt werden, vor allem durch die Verbesserung der Rahmenbedingungen, insbesondere durch die Möglichkeit, höher rentierliche Anlageformen zu nutzen.

BDA-Positionspapier 

Für eine leistungsfähige und finanzierbare gesetzliche Rentenversicherung

8 Ausgaben im Gesundheitssystem in den Griff bekommen



Problem:

Die Krankenkassen verzeichneten im Jahr 2023 einen Versicherungszuwachs von 0,9%, jedoch auch einen sehr unproportionalen **Zuwachs der Leistungsausgaben** und **Verwaltungskosten** von 5,0%. Damit hat sich die Ausgabendynamik gegenüber dem Vorjahr (2022: +4,2%) beschleunigt. 2025 wurde der gesetzliche durchschnittliche Zusatzbeitrag um **0,8 Beitragssatzpunkte** erhöht.



Hintergrund:



- Die **Beitragssätze zur gesetzlichen Krankenversicherung steigen** jedes Jahr, weil sich die Ausgaben schneller erhöhen als die Löhne und Gehälter.
- Die Ausgaben steigen in **allen Bereichen** deutlich stärker als die Einkommen, egal ob Arzneimittel, ärztliche Vergütungen, Krankenhausbehandlungen oder Hilfsmittel.

[BDA-Positionspapier](#)

Für eine leistungsfähige und finanzierbare gesetzliche Krankenversicherung

[BDA-Positionspapier](#)

Vorschläge der Arbeitgeber für eine „Gesundheitsreform“

Lösung:



- Mehr **Wettbewerb** und ein Überwinden der **Sektorengrenzen** zwischen ambulanter und stationärer Versorgung helfen, die Versorgung effizienter zu gestalten.
- **Digitalisierung** im Gesundheitswesen ist ein Schlüssel, um die Versorgung zu verbessern und die Effizienz im Gesundheitswesen zu steigern.
- Die **Krankenhausreform** der Ampelkoalition muss deutlich nachgebessert werden, damit sie zu ausgabensenkenden strukturellen Veränderungen führt. Die vorgesehene Mitfinanzierung des Transformationsfonds durch die Krankenkassen muss gestrichen werden.
- Der Bund muss **kostendeckende Beiträge** für Bürgergeld-Beziehende finanzieren, damit die Krankenkassen die Mittel erhalten, die sie für die Versorgung benötigen.
- Der **Bundeszuschuss** für versicherungsfremde Leistungen muss dynamisiert werden.
- Die **Investitionslücke** in den Krankenhäusern sollte durch Bund und Länder geschlossen werden.
- Die **Eigenverantwortung** muss gestärkt werden.

9 | Pflegeversicherung: Leistungsfähigkeit und Finanzierbarkeit dauerhaft sichern



Problem:

Die Anzahl der **pflegebedürftigen Menschen** in Deutschland ist im Jahr 2023 deutlich stärker gestiegen als erwartet. Zudem sind Menschen in Deutschland immer länger pflegebedürftig. In den kommenden Jahren wird sich die durchschnittliche Pflegedauer nahezu verdoppeln. **Damit gerät die soziale Pflegeversicherung zunehmend unter Finanzierungsdruck und in Schieflage.**



Hintergrund:



Die **finanzielle Stabilität** der sozialen Pflegeversicherung ist nicht gegeben.

- Die **Leistungen und die Zahl der Leistungsberechtigten** werden immer mehr ausgeweitet.
- Selbst unter optimistischen Annahmen wird der **Anteil der Pflegebedürftigen** an der Gesamtbevölkerung bis zum Jahr 2050 von heute 6,1% **auf 7,6% steigen**.
- Die **Ausgaben der sozialen Pflegeversicherung** pro Versicherten werden laut Studien von 2020 bis 2040 um über 90% steigen.
- Der **Beitragsatz** wird voraussichtlich im Jahr 2040 bei 5,2% liegen (heute 3,6% bzw. 4,2% für Kinderlose).
- Steigerungen in diesem Ausmaß sind **nicht generationengerecht**, weil sie die jüngeren Generationen massiv belasten, während die älteren Generationen, die selbst sehr viel weniger Beiträge geleistet haben (vor 1995 gar keine), massiv profitieren.

BDA-Positionspapier 

Für eine leistungsfähige und finanzierbare soziale Pflegeversicherung

Lösung:



- Die Pflegeversicherung muss durch die **Übernahme versicherungsfremder Leistungen aus Steuergeldern** kurzfristig stabilisiert werden. Rentenbeiträge für pflegende Angehörige sowie die Ausbildungskosten müssen durch den Bund **finanziert** werden.
- Die Länder müssen die **Investitionsverantwortung** für Pflegeeinrichtungen **übernehmen**.
- Die **langfristige Finanzierbarkeit** der sozialen Pflegeversicherung muss durch **Strukturenreformen** sichergestellt werden.
- Es sollte ein **Nachhaltigkeitsfaktor** eingeführt werden, der die Anpassungen der Pflegeleistungen dämpft, wenn die Anzahl der Pflegebedürftigen stärker steigt als die der Beitragszahler. Damit sinkt das Leistungsniveau, aber nicht die Leistungen der sozialen Pflegeversicherung.
- Die **private, kapitalgedeckte Vorsorge** muss ausgebaut werden, damit sich die geburtenstarken Jahrgänge auch noch selbst an den hohen Pflegeausgaben ihrer Generation beteiligen.
- Um die Versorgung im Gesundheitswesen und in der Pflege zu verbessern, müssen die **Digitalisierung** vorangetrieben und Prozesse effizienter gestaltet werden.
- Es sollten mehr **Vertragsspielräume für die Pflegekassen** geschaffen werden, damit die Leistungsbedingungen in der Pflege nicht länger das Ergebnis eines Monopols sind, sondern frei ausgehandelt werden können.

10 | Leistungsrechtsreform in der gesetzlichen Unfallversicherung angehen



Problem:

Die Unternehmen betreiben seit Jahrzehnten einen erfolgreichen Arbeitsschutz, der zu weniger **Arbeitsunfällen** führt. Diese Erfolge schlagen sich jedoch nicht in sinkenden Beiträgen nieder, da der Leistungsumfang der Unfallversicherung immer mehr ausgeweitet wird.



Hintergrund:



Die Leistungen der Unfallversicherung werden ständig ausgeweitet.

- Bisherige Reformen haben sich auf Organisations- und Finanzierungsfragen konzentriert, nicht jedoch auf das **Leistungsrecht**.
- Zuletzt wurde mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung der gesetzlichen Unfallversicherung erneut der Grundsatz der **Haftungsablösung weiter aufgeweicht**.
- Die Leistungen werden immer weiter auf Bereiche ausgedehnt, auf die der Arbeitgeber keinen Einfluss hat und für die er nach zivilrechtlichen Maßstäben nicht haften müsste. Aber für diese Freistellung von der Haftung wurde die Unfallversicherung einmal eingeführt.

Lösung:



- Die Politik sollte eine Leistungsrechtsreform in der Unfallversicherung dringend angehen.
- Leistungen der Unfallversicherung sollten auf die **Absicherung von betriebsspezifischen Risiken** konzentriert werden. Insbesondere sollte die Absicherung von Unfällen auf dem Weg zur und von der Arbeit über die Unfallversicherung entfallen. Arbeitgeber haben darauf keinen Einfluss.
- **Doppelbezüge** von Unfallrente und Arbeitsentgelt sowie von Unfall- und Altersrente müssen korrigiert werden.
- Allgemeine **Gesundheitsrisiken und Berufskrankheiten** sollten schärfer voneinander abgegrenzt werden.

11 | Arbeits- und Fachkräftesicherung muss oberste Priorität haben



Problem:

Über 1 Mio. offene Stellen sind nicht besetzt. Das bedeutet in der Praxis, dass z.B. Restaurants schließen oder Termine bei Handwerkern immer schwieriger zu bekommen sind. Die aktuelle wirtschaftliche Stagnation ändert daran wenig, auch wenn die Arbeitslosenzahlen aktuell steigen. **Ausländische Fach- und Arbeitskräfte** mit Arbeitsvertrag warten teilweise immer noch **monatelang** auf Termine bei den Botschaften, um einreisen zu dürfen.

So viele Millionen Erwerbstätige können in den einzelnen Bereichen noch aktiviert werden.

Höherer Stundenumfang Minijob 0,7

Höherer Stundenumfang Teilzeit 0,7

Vollbeschäftigung 1,3

Frauen erwerbstätig 1

Ältere 2,4

Zusätzliches Erwerbspotenzial in Mio.

Quelle: <https://www.iab-forum.de/wie-sich-eine-demografisch-bedingte-schrumpfung-des-arbeitsmarkts-noch-abwenden-laesst/>

Hintergrund:



- Der **Arbeits- und Fachkräftemangel** wird zum immer größeren **Problem** und für die Menschen im täglichen Leben immer stärker spürbar.
- Ohne **Zuwanderung** und mit konstanter **Erwerbsbeteiligung** sinkt das **Erwerbspersonenpotenzial** laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bis 2035 um 7 Mio. Die **geburtensarken Jahrgänge** (Babyboomer) gehen in den kommenden Jahren in den **Ruhestand**. Bis 2030 werden 5 Mio. Menschen mehr in Rente gehen als ins Arbeitsleben eintreten.
- **Inländische Potenziale** werden z.B. bei Älteren oder Eltern nicht ausreichend genutzt.
- Das **Matching auf dem Arbeitsmarkt** wird anspruchsvoller. Was Arbeitgeber brauchen und was arbeitssuchende Menschen mitbringen, passt oft nicht zusammen. Arbeits- und Fachkräftemangel und steigende Arbeitslosigkeit treten gleichzeitig auf.
- **Zuwanderung in Beschäftigung** scheitert an bürokratischen Hürden und langsamen Verfahren.

Lösung:



- Die **Erwerbsbeteiligung** von Menschen in Teilzeit muss **erhöht werden**. Der bedarfsgerechte **Ausbau der Kinderbetreuung** gemeinsam mit den Ländern und Kommunen ist der wichtigste Hebel.
- Die **Potenziale Älterer** sollten genutzt werden. Dazu müssen alle **Frühverrentungsanreize**, insbesondere die sog. „Rente ab 63“, **abgeschafft werden**. Die **Bezugsdauer** von Arbeitslosengeld muss einheitlich zwölf **Monate** betragen. Lange Bezugsdauern verschlechtern die **Beschäftigungschancen** und reduzieren die Anstrengungen zur Jobsuche.
- Wir brauchen eine **Zuwanderung in Beschäftigung** ohne Wartezeiten bei Auslandsvertretungen und Ausländerbehörden. Notwendig dafür sind eine **Digitalisierung** über die gesamte Prozesskette der Migrationsverwaltung sowie eine Bündelung der Aufgaben. Die **Zeitarbeit** muss **ohne Beschränkungen** rekrutieren dürfen. Die Kontingentierung bei der Westbalkanregelung muss abgeschafft und die Länderliste erweitert werden.

BDA-Positionspapier

Beschäftigung Älterer weiter ausbauen

BDA-Positionspapier

Maßnahmen zur verbesserten Umsetzung der Erwerbsmigration

BDA-Positionspapier

Für einen Arbeitsmarkt mit gleichen Chancen für Frauen und Männer

12 | Arbeitsmarktpolitik nicht zeitgemäß – Reform der Arbeits- und Sozialverwaltung notwendig



Problem:

Für die **Vermittlung** von Arbeitslosen sind die Arbeitsagenturen, aber auch Jobcenter zuständig. Nicht überall gibt es einen **gemeinsamen Service** für Arbeitgeber. Wenn Arbeitgeber Arbeitskräfte suchen, müssen sie sich oft an **verschiedene Stellen** wenden. Es ist mittlerweile auch nicht mehr klar, welche Stelle berät, vermittelt und fördert, wenn man arbeitslos ist. Nur ein Beispiel: Wer Bürgergeld bekommt, bekommt die Weiterbildung von den Arbeitsagenturen bewilligt, das Bürgergeld aber von den Jobcentern ausgezahlt. Die Kosten für das Bürgergeld steigen stetig, die Ausgaben für die Verwaltung sind hoch.



Hintergrund:



- In der **Arbeitsverwaltung** ist die zentrale Aufgabe in den Hintergrund geraten, Menschen in Arbeit und Ausbildung zu bringen und zum Ausgleich auf dem Arbeitsmarkt beizutragen. Der Beitrag zur **Arbeits- und Fachkräftesicherung** ist begrenzt.
- Das System der Arbeits- und Sozialverwaltung mit Arbeitsagenturen, gemeinsamen Einrichtungen und kommunalen Jobcentern ist **hochkomplex, intransparent** und damit unnötig **teuer**. Schnittstellen gibt es u. a. zu Wohngeldstellen und zur Familienkasse. Es wird zu wenig und nicht behördenübergreifend digitalisiert und automatisiert.
- **Leistungen** kommen nicht, nicht schnell genug oder nur mit großem Aufwand an. Verschiedene Grundsicherungsleistungen mit unterschiedlichen Einkommensbegriffen und Anrechnungsmöglichkeiten führen zu **Doppelstrukturen** und machen das System kaum noch durchschaubar und administrierbar.
- Die Verwaltung ist finanziell und personell **überlastet**. Der **demografische Wandel** führt zu erheblichen Personallücken. Allein bei der Bundesagentur für Arbeit **scheiden** in den kommenden zehn Jahren **25 % der Beschäftigten** altersbedingt aus.
- Die **angespannte Haushaltslage** des Bundes führt zu **Eingriffen** in die Beitragskassen. **Gesamtgesellschaftliche Aufgaben** werden aus **Beitragsmitteln** finanziert und damit zweckwidrig verwendet. Dadurch steigt der Gesamtsozialversicherungsbeitrag. **Steuerfinanzierte** und **beitragsfinanzierte Aufgaben** sind nicht mehr klar abgegrenzt.

Lösung:



- Ein „Weiter so“ ist keine Option. Die **Arbeits- und Sozialverwaltung für Erwerbsfähige** muss **grundlegend reformiert** werden. Nur mit einer umfassenden Strukturreform, die auch die Bündelung und Zusammenfassung von Geldleistungen umfasst, wird die Arbeitsverwaltung handlungsfähig bleiben. Dann kann sie ihrem Auftrag nachkommen, Menschen in Arbeit zu bringen und Unternehmen bei der Arbeits- und Fachkräftesicherung zu unterstützen.
- **Beitragsmittel** dürfen nur für Versicherungsleistungen verwendet und beitrags- und steuerfinanzierte Leistungen müssen **wieder klar voneinander abgegrenzt** werden.
- Eine grundlegende **Strukturreform** muss gut vorbereitet werden. Deswegen sollte zu Beginn der Legislaturperiode eine **unabhängige Kommission** eingesetzt werden, die die Reform vorbereitet. Sie muss mit Experten aus Wissenschaft und Praxis in den Bereichen Arbeit, Soziales, Digitales und Verwaltung auf allen föderalen Ebenen besetzt sein. Die Kommission sollte auch **Empfehlungen** zu **Prioritäten** und **Zeiträumen** geben.

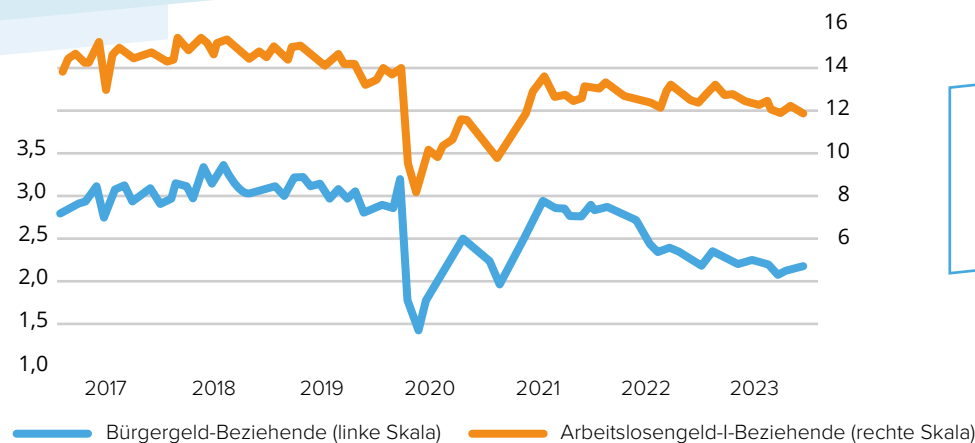
13 | Grundsicherungssystem für Erwerbsfähige neu ausrichten



Problem:

Ein Paar mit zwei Kindern in der sog. **Karenzzeit** mit einem **Vermögen** von 85.000 Euro kann **Bürgergeld** bekommen. Andererseits bleiben einem Paar in München, das das Brutto-Haushaltseinkommen von 3.000 Euro auf 5.000 Euro steigert, weniger als 100 Euro mehr netto übrig. Die **Jobcenter übernehmen** zudem zahlreiche Kosten, z. B. **Wohnkosten**, die in vielen Regionen weit oberhalb der dort üblichen durchschnittlichen Mietkosten liegen.

Seit das Bürgergeld eingeführt wurde, haben weniger Menschen eine Erwerbstätigkeit aufgenommen.



Arbeitsaufnahmequoten von Arbeitslosen in %

Quelle: Weber, Enzo (2024): The Dovish Turnaround: Germany's Social Benefit Reform and Job Findings (IAB Discussion Paper 07/2024, Nürnberg, [DOI:10.48720/IAB.DP.2407](https://doi.org/10.48720/IAB.DP.2407))



Hintergrund:

- **Fordern und fördern:** Das vorhandene System ist durch die **Bürgergeld-Reform** nicht mehr im Gleichgewicht. **Mitwirkungspflichten** wurden abgeschwächt, **Vermittlung in Arbeit** steht nicht mehr im **Fokus**.
- **Menschen, die arbeiten**, haben zum Teil nur **wenig mehr** als die, die nicht arbeiten.
- Das System fokussiert nicht die, die wirklich Unterstützung brauchen.



Lösung:

- **Vermittlung in Arbeit und Ausbildung** muss Vorrang haben. Das schließt Qualifizierung und Maßnahmen zur Beseitigung gesundheitlicher Einschränkungen ein.
- **Mitwirkungspflichten** müssen gestärkt und **Leistungen konsequent gekürzt** werden können. Notwendig ist **Verbindlichkeit im Vermittlungsprozess** durch umsetzbare **Sanktionsregelungen**. Bei **Totalverweigerern** sollten Leistungen **vollständig gekürzt** werden und die Kürzungen die Kosten der Unterkunft umfassen.
- Der **Vermögensschutz** muss **begrenzt** werden.
- **Kosten für Wohnen und Heizung** ohne weitere Prüfung für einen längeren Zeitraum oder dauerhaft zu übernehmen, führt zu negativen Anreizen. Notwendig sind konsequent angewandte Regelungen zur Angemessenheit der Wohnkosten.
- Der **Regelbedarf** muss möglichst genau das **Existenzminimum** abbilden. Bei sinkender Inflation oder sogar einer Deflation muss der Regelbedarf auch wieder sinken können.
- Es muss sich lohnen, sich aus dem Leistungsbezug **herauszuarbeiten**. Kleine Einkommen müssen stärker und höhere Einkommen weniger stark auf Leistungen angerechnet werden.

BDA-Positionspapier

Kernforderungen für ein Grundsicherungssystem für Erwerbsfähige

14 | Bildungssystem zukunftsfähig aufstellen – Schulqualität und Chancengerechtigkeit spürbar verbessern



Problem:

Unternehmen können sich nicht darauf verlassen, dass **Auszubildende** ein **Mindestmaß an Grundkompetenzen** in Lesen, Schreiben, Rechnen **mitbringen**. Auch digitale Kompetenzen können oft nicht vorausgesetzt werden, obwohl sie zunehmend erforderlich sind.



Rund 30% der 15-Jährigen erreichen nicht das Minimum in Mathematik, im Lesen sind es rund 26% und in den Naturwissenschaften 23%. In Mathematik sind 9% besonders leistungsstark, im Lesen 8% und in Naturwissenschaften 10% (PISA 2022).
<https://www.pisa.tum.de/pisa/pisa-2022/>

-30%
Mathematik

-26%
Lesen

-23%
Naturwissenschaften

Hintergrund:



- Die **Schulleistungen** in Deutschland sind **unzureichend**. Unternehmen stehen vor der Herausforderung nicht ausbildungsreifen **Nachwuchses**.
- Alle Schulleistungsstudien zeigen **schlechte Ergebnisse**. Ein **Viertel** der Schülerinnen und Schüler **verfehlt** die **Mindeststandards**, zu wenige erreichen Spitzenleistungen.
- Der Bildungserfolg hängt in Deutschland überdurchschnittlich stark von der **sozialen Herkunft** ab.
- Ein wachsender Anteil der Kinder wächst mit nicht deutscher Familiensprache auf. Die **Sprachförderung** gerade in den ersten Jahren genügt nicht.
- **Digitale Infrastruktur** und **Ausstattung** an Schulen sind **unzureichend**. Dadurch wird das Lernen mit digitalen Medien eingeschränkt.

Lösung:



- Es braucht eine groß angelegte **Verständigung** und **verbindliche Vereinbarung** von **Bund** und **Ländern** für eine bessere Qualität von Schule und Kita. Dafür sind **Bildungsgipfel** des Bundeskanzlers und der Ministerpräsidenten notwendig. Kommunen und **Sozialpartner** müssen einbezogen werden.
- Der Bund soll seine Mitverantwortung für den Kita-Bereich wahrnehmen und seinen Beitrag zur Qualität der **frühkindlichen Bildung** leisten.
- Das **Startchancen-Programm** für Schulen gilt es **konsequent und kohärent umzusetzen**.
- Der **Digitalpakt 2.0** ist **konsequent fortzusetzen**, um die Anfangsinvestitionen vor Ort weiterzuführen und digitales Lernen zu sichern.

BDA-Positionspapier

Schulqualität verbessern, Chancen aufbauen, Zukunft sichern

15 | Ausländische Berufsqualifikationen anerkennen – Anerkennungsverfahren vereinfachen



Problem:

Fachkräfte aus dem Ausland zu beschäftigen, ist für Betriebe nicht immer einfach. Zum Teil müssen ausländische Fachkräfte **vorab** ihre im Ausland erworbenen **Qualifikationen anerkennen lassen**, um eine Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung zu erhalten. Insbesondere in reglementierten Berufen wird die **Anerkennung vorausgesetzt**, um arbeiten zu dürfen.



Hintergrund:

- Für die Beteiligten sind die **komplexen Anerkennungsverfahren**, insbesondere bei den reglementierten Berufen, nur schwer zu bewältigen.
- Die **Verfahren** sind zu kompliziert. Die **Zuständigkeiten** sind auf eine Vielzahl von Stellen verteilt, **zahlreiche Dokumente** müssen übersetzt und im Original eingereicht werden.
- Die **Wartezeiten** sind zu lang, bis dringend benötigte Fachkräfte eine **Beschäftigung aufnehmen** können. Oft sind langwierige Anpassungsqualifikationen zu absolvieren, um alle Bestandteile einer deutschen Qualifikation nachweisen zu können.



Lösung:

- Die **Prozesse der Anerkennung** müssen vereinfacht werden. Es braucht **verbesserte Informations- und Beratungsangebote** für Fachkräfte im In- und im Ausland in Verantwortung der Länder und Kammern.
- Zentrale **Anerkennungsstellen** sind notwendig. **Kompetenzen** müssen **gebündelt** werden und es braucht **klare Zuständigkeiten**.
- Verfahren müssen **vollständig digitalisiert** werden: Es gilt, **digitale Anerkennungsverfahren** „end to end“ zu ermöglichen – von der Antragstellung bis zum Gleichwertigkeitsbescheid.
- **Flexiblere Nachqualifizierungen** müssen angeboten werden.
- Insgesamt braucht es eine **pragmatische Herangehensweise** der zuständigen Stellen, die **vorhandene Kompetenzen statt bestehender Defizite** in den Mittelpunkt rücken müssen.



Es gibt über 1.500 zuständige Stellen für die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen in Deutschland (ZSBA). Je nach Beruf und Bundesland sind die Zuständigkeiten unterschiedlich organisiert. <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/working-living-in-germany/zsba/anerknennungsverfahren>

BDA-Positionspapier

Hindernisse beseitigen, Fachkräftepotenziale heben



Problem:

Für **Schulabgänger** gibt es online unterschiedliche **Plattformen** von offiziellen Stellen zu Berufsbildern. Nicht immer ist klar, welche Portale maßgeblich sind. Die **Informationsfülle** ist nicht selten so **verwirrend**, dass die Suche abgebrochen wird.

30.000

Bewerberinnen und Bewerber



70.000

Ausbildungsplätze



Mismatch: Ende September 2024 standen rund 70.000 unbesetzte Ausbildungsplätze rund 30.000 unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern gegenüber.



Hintergrund:

- Wenn **Qualifikationen und Fähigkeiten** nicht zu den **Anforderungen** der Stellen auf dem Ausbildungsmarkt passen („**Mismatch**“), verschärft dies den Fachkräftemangel.
- Jungen Menschen stehen **unzählige Angebote** zur beruflichen Orientierung von verschiedenen Stellen zur Verfügung. Für die Zielgruppe ist es schwer, die **Wertigkeit** der Angebote einzuschätzen. Oft greifen die Angebote nicht ineinander und ihre **Wirksamkeit** wird nicht überprüft. **Qualität** muss hier vor **Quantität** gehen.
- Eigene **Portale** von Bundesministerien, der Bundesagentur für Arbeit (BA) und dem Bundesinstitut für Berufsbildung sind **nicht aufeinander abgestimmt**. Dies bedeutet **unnötige, ineffiziente und teure** Doppelstrukturen.
- **MINT-Initiativen** für Mädchen bleiben **ohne Wirkung**. Vielfältige, parallel laufende Förderprogramme und Kampagnen des Bundes für mehr Mädchen in Berufen mit Schwerpunkten in den Bereichen Mathematik, Informatik, Natur- und Ingenieurwissenschaft und Technik werden **nicht ausreichend evaluiert** und anschließend ihrer Wirkung entsprechend verändert und aufeinander abgestimmt. Sie sind ohne spürbare Effekte, aber **kostenintensiv**.



Lösung:

- Die BA ist die **Anlaufstelle für Berufsberatung** – das entspricht ihrem gesetzlichen Auftrag. An dieser eindeutigen **Zuständigkeit** der **BA** muss festgehalten werden.
- **Angebote** der öffentlichen Hand müssen aufeinander abgestimmt werden. Angebote aus der Hand der Länder und der Bundesregierung müssen sich **an die** Beratung der **BA andocken**. Bei der Berufsorientierung müssen sich alle Akteure eng **vernetzen** und gemeinsam **Wirkung** erzeugen.
- Es gilt, ab Klasse 5 einen strukturierten **Berufsorientierungsprozess** an allen **Schulen** verbindlich zu **verankern**.
- **MINT-Programme** und **Kampagnen** für Schülerinnen und junge Frauen sind zu **evaluieren** und je nach Ergebnis **anzupassen**.

BDA-Positionspapier 

Daten und Fakten: Gute Ausbildungschancen für Jugendliche – auch mit niedrigem Schulabschluss

17 | Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung in der Praxis stärken – Chancen zeigen, Förderstruktur angleichen, kein DQR-Gesetz



Problem:

Eine berufliche Aus- oder Fortbildung wird zu häufig nicht als gleichwertig mit einem Studium empfunden. Dies betrifft Eltern, das gesellschaftliche Umfeld, aber auch die jungen Menschen selbst.

Abbruchquote
Universitäten
Bachelorstudium

35 %

Abbruchquote
Fachhochschulen

20 %

Seit 2011 sind die Prozentsätze aller, die in Ausbildung und ins Studium starten, stabil. Innerhalb der Berufsausbildungen feststellen. Insgesamt schieben sich mehr junge Menschen (rund 203.500 mehr) für eine Ausbildung (dual oder vollzeitschulisch; 2022: 682.500) als für ein Studium (2022: 479.000). Allerdings sind im Hochschulbereich die Abbruchquoten zu hoch: An Universitäten liegt sie im Bachelorstudium bei 35%, an Fachhochschulen bei 20% (DZHW 2023). Umfassende und frühe Studien- und Berufsorientierung kann und muss diese Abbruchquoten senken.

Hintergrund:



- **Berufliche** und **hochschulische Bildung** erhalten nicht immer dieselbe **Anerkennung**. Es wird noch zu wenig über beide Bildungsbereiche und bestehende Brücken informiert.
- Wer Abitur hat, steuert oft unhinterfragt ins Studium, ohne eine duale Ausbildung in Betracht zu ziehen. Die Folge sind **hohe Abbruchquoten im Studium**.
- **Azubi-Tickets** und **Azubi-Wohnen** sind nicht so verbreitet und finanziert wie bei Studierenden.
- **Berufsschulen** haben häufig einen sichtbaren **Investitionsstau**.
- Beruflich **Qualifizierte** haben **keinen Zugang** zu den **höheren Stufen** des öffentlichen Dienstes. Es gibt keine Gleichwertigkeit im Staatsdienst.



Lösung:



- Die **Gleichwertigkeit** beruflicher und hochschulischer Bildung muss in der Praxis gestärkt und gelebt werden.
- **Berufsorientierung** muss **klischeefrei** gestaltet werden. Berufliche und akademische Bildung müssen jungen Menschen gleichwertig vorgestellt und die Chancen deutlich werden.
- **Berufsschulen** und **überbetriebliche Bildungsstätten** müssen ausreichend ausgestattet werden. Ebenso sollten **Azubi-Wohnen** und **Azubi-Tickets** im gleichen Maß gefördert werden wie Angebote für Studierende. Der höhere Dienst im öffentlichen Dienst muss für Interessierte aus der Berufsbildung geöffnet werden. Wichtig ist eine neue **Aufstiegsfortbildung** für den **höheren Dienst**, der bislang nur akademisch Qualifizierten offensteht.
- Es ist nicht nötig, für die **Gleichwertigkeit** ein DQR-Gesetz (Verrechtlichung des Deutschen Qualifikationsrahmens) zu schaffen. Der DQR funktioniert als **Transparenzinstrument**. Ein Gesetz würde Berufsbildung weniger attraktiv machen (Abitur und duale Ausbildung DQR-Stufe 4, Bachelorstudium Stufe 6) und sich unweigerlich **auf die Tarifpolitik auswirken**. Dieser Eingriff in die Tarifautonomie hätte in einigen Branchen Mehrkosten in Milliardenhöhe zur Folge.

18

Wissenschaftliche Weiterbildung von Hochschulen ausbauen – Innovationskraft von Unternehmen durch Kooperation stärken



Problem:

Unternehmen in Deutschland investieren rund 47 Mrd. Euro jährlich in die **Weiterbildung** ihrer **Beschäftigten**. In Zeiten des Strukturwandels ist die Weiterbildung von Fachkräften ein wichtiger Standortfaktor. Dabei benötigen sie neben der betrieblichen Weiterbildung **bedarfsgerechte Angebote** der wissenschafts- und forschungsbasierten Weiterbildung. Gerade in stark digitalisierten Berufen ändern sich **Anforderungen und Forschungsstand** stetig.



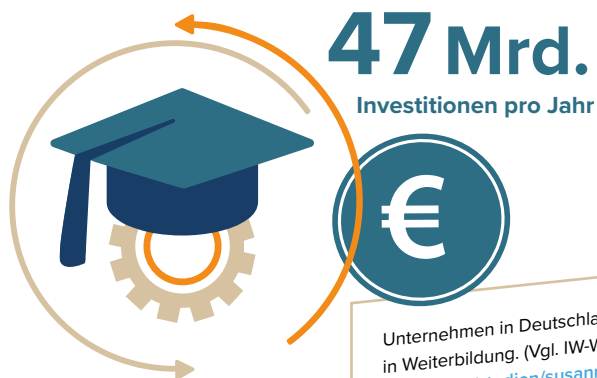
Hintergrund:

- Die wissenschaftliche Weiterbildung gehört zu den gesetzlich verankerten Kernaufgaben der Hochschulen. Doch diese können ihr **Potenzial** nicht **ausschöpfen**.
- Die 16 Bundesländer legen das EU-Beihilferecht verschieden und oft restriktiv aus. In mehreren **Bundesländern** kann wissenschaftliche Weiterbildung **nicht mit staatlichen Mitteln finanziert** werden. Eine bundeseinheitliche Auslegung fehlt.
- Die Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung entsprechen nicht immer den **Bedarfen der Praxis**.



Lösung:

- Das **EU-Beihilferecht** muss bundeseinheitlich ausgelegt werden. Ziel muss es sein, dass auch die gesetzliche Kernaufgabe der wissenschaftlichen Weiterbildung von Hochschulen mit staatlichen Mitteln finanziert werden kann.
- **Angebote** wissenschaftlicher Weiterbildung müssen **gemeinsam mit der Praxis** entwickelt werden. Unternehmen und Hochschulen brauchen Rahmenbedingungen, um ihre **Kooperationen** zu **verstärken**. Der Bund muss die Notwendigkeit solcher Kooperationen herausstellen.



Unternehmen in Deutschland investieren jedes Jahr rund 47 Mrd. Euro in Weiterbildung. (Vgl. IW-Weiterbildungserhebung 2023: <https://www.iwkoeln.de/studien/susanne-seyda-sabine-koehne-finster-thomas-schleiermacher-investitionsvolumen-auf-hoehchststand.html>)

19 Lieferkettenregulierungen praktikabel ausgestalten



Problem:

Viele Unternehmen haben in den letzten Jahren konkrete Maßnahmen für Nachhaltigkeit und Menschenrechte in globalen Lieferketten umgesetzt. Durch das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), die EU-Richtlinie zur Lieferkettensorgfalt (CSDDD), die EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD), die EU-Zwangsarbeitsverordnung sowie etwa die EU-Entwaldungsverordnung sind weitere komplexe Rechtsrahmen geschaffen worden, die mit erheblicher Rechtsunsicherheit und Aufwand verbunden sind.



Hintergrund:



- Die EU-Lieferkettenrichtlinie mit ausufernden Vorgaben verursacht große bürokratische Herausforderungen für Unternehmen.
- Durch den gesetzlich verursachten Kaskadeneffekt im B2B-Bereich werden auch Zulieferunternehmen, die eigentlich nicht in den Anwendungsbereich der Regelungen fallen, von Lieferkettenvorgaben stark betroffen.
- Insbesondere KMU werden dadurch als Teil von Lieferketten betroffen. Sie sind überfordert und haben keine ausreichenden Ressourcen für die rechtssichere Prüfung der umfassenden Nachhaltigkeits- und Lieferkettspflichten.
- Bürokratie, vage und unklar formulierte Pflichten sowie damit verbundene rechtliche Risiken und Sanktionen stellen eine überproportionale Belastung im internationalen Vergleich dar. Das bringt die Wettbewerbsfähigkeit deutscher und europäischer Unternehmen in Gefahr.
- Unterschiedliche nationale Umsetzung der EU-Richtlinien kann dazu führen, dass Unternehmen in jedem Mitgliedstaat anderen Vorgaben unterliegen. Das ist schädlich für den Binnenmarkt.

Lösung:



- Das deutsche LkSG muss bis zum Ende der Umsetzungsfrist der EU-Lieferkettenrichtlinie ausgesetzt werden.
- Die EU-Lieferkettenvorgaben müssen überarbeitet und bürokratiearme, rechtssichere und praxistaugliche Anwendungen ermöglicht werden.
- Die anschließende 1:1-Umsetzung und kein „Gold-Plating“ bei der nationalen CSDDD- und der CSRD-Umsetzung sind wichtig.
- Bei der CSDDD müssen handhabbare Sorgfaltspflichten sowie eine überschaubarere Auflistung von Schutzgütern eingeführt werden. Sie müssen einen tatsächlich kontrollierbaren Bereich der Lieferkette (direkte Zulieferer) fokussieren und ein Maximalmaß an EU-weiter Harmonisierung sicherstellen.
- Bestehende Umsetzungsvorgaben des LkSG (Handreichungen) müssen überarbeitet und entschlackt werden.
- Es dürfen keine neuen bürokratischen Umsetzungsvorgaben gemäß § 20 LkSG geschaffen werden.
- Eine Positivliste von Staaten mit hohem Schutzniveau muss veröffentlicht werden.
- Verbände müssen bei allen Umsetzungsmaßnahmen eingebunden werden.

20 | Bürokratieabbau auf EU-Ebene gezielt vorantreiben



Problem:

Das „One in, one out“-Prinzip bei EU-Gesetzgebung – also bei Richtlinien und Verordnungen – soll sicherstellen, dass das **Belastungsniveau** für Bürger und Wirtschaft durch Bürokratie nicht höher wird: Wenn durch neue Regulierung neue Belastungen eingeführt werden, müssen diese an anderer Stelle **abgebaut** werden.



Hintergrund:



- Trotz politischer **Versprechungen** kommt der **Bürokratieabbau** auf EU-Ebene nur langsam voran: Das „One in, one out“-Prinzip wurde nur bei einem **Bruchteil** der EU-Legislativvorschläge angewendet.
- Die **tatsächlichen Auswirkungen** von EU-Gesetzgebungsvorschlägen werden auch im Laufe des EU-Gesetzgebungsverfahrens **kaum geprüft**. Die kumulierten **Auswirkungen mehrerer Gesetze** werden häufig **nicht** einmal in benachbarten Politikbereichen **abgeschätzt** oder **bemessen**.
- Die Bundesregierung setzt sich nicht eindeutig genug im Rat der EU für die Einhaltung der **Prinzipien des Bürokratieabbaus** ein, im Gegenteil: Belastende Maßnahmen wurden mit Zustimmung der Bundesregierung beschlossen.

Lösung:



- Die Bundesregierung muss sich auf EU-Ebene dafür einsetzen, den Bürokratieabbau mit **konkreten Mitteln voranzutreiben**: „One in, one out“ konsequent anwenden, **Ausnahmen vom Anwendungsbereich** sollten möglichst eng gefasst werden.
- Deutschland soll befürworten, dass **Folgenabschätzungen** samt **KMU-Tests** auf EU-Ebene zum **Standardverfahren** gemacht werden: Sie sollen ohne Ausnahmen auf alle Kommissionsvorschläge bindend angewendet werden sowie auf maßgebliche Änderungen im EU-Gesetzgebungsverfahren.
- Es liegt im Interesse Deutschlands, einen **Wettbewerbsfähigkeitscheck** auf der EU-Ebene einzuführen – alle **Folgenabschätzungen** sollen Auswirkungen auf Europas Wettbewerbsfähigkeit konkreter abschätzen und insbesondere steigende Auswirkungen ähnlicher Gesetzgebung **berücksichtigen**.
- Das nationale **Folgenabschätzungsverfahren**, insbesondere das **EU-ex-ante-Verfahren**, muss ebenso konsequent durchgeführt werden.

BDA-Positionspapier 

Neue Zeiten – 21 Probleme, 21 Lösungen:
Gute EU-Politik für Menschen und Unternehmen

21 | EU-Berichtspflichten legislativ abbauen



Problem:

Wegen komplizierter, unabgestimmter und unberechenbarer **Berichterstattungspflichten** stehen **EU-Unternehmen** vor großen **Schwierigkeiten**.



Hintergrund:



- **Komplizierte, unabgestimmte** und **unberechenbare Berichterstattungspflichten** haben häufig einen Ursprung in der EU-Gesetzgebung: **Doppelungen** und **Überschneidungen** gibt es insbesondere im Bereich sozialer Nachhaltigkeit.
- Laut **Entgelttransparenzrichtlinie** muss das Unternehmen etwa zum innerbetrieblichen geschlechtsspezifischen Lohngefälle berichten. Ähnliche **Berichts-anforderungen** gibt es in den Berichtsstandards der **Nachhaltigkeitsberichterstattungsrichtlinie**.
- Die **mangelnde Klarheit** und **Rechtsunsicherheit** in der **Taxonomie-Verordnung** führen dazu, dass die Unternehmen nicht wissen, wie sie die Einhaltung der vage formulierten sozialen Mindestschutznormen prüfen und nachweisen können.
- Die Bundesregierung setzt sich nicht eindeutig genug im Rat der EU dafür ein, dass die **Berichterstattungs-pflichten** um mindestens **25%** abgebaut werden – wie von der EU-Kommission versprochen. Vielmehr wurden hochgradig belastende Maßnahmen wie die Nachhaltigkeitsberichterstattungsrichtlinie mit Zustimmung der Bundesregierung beschlossen.

Lösung:



- Die Bundesregierung soll sich auf EU-Ebene dafür einsetzen, die **Berichtspflichten** zügig **abzubauen**. Das Ziel der EU-Kommission, die Berichtspflichten um mindestens 25% zu reduzieren, muss durch **konkrete EU-Legislativvorschläge** begleitet werden.
- **Gemeinsam** mit anderen **Mitgliedstaaten** muss die Bundesregierung sicherstellen, dass die nationale Umsetzung zu keiner weiteren **Komplexität** im Binnenmarkt führt. Gleiches gilt für die **ressortübergreifende Zusammenarbeit** bei benachbarten Dossiers.

22 | Grenzüberschreitendes Arbeiten steuerlich, arbeits- und sozialversicherungsrechtlich vereinfachen



Problem:

Grenzüberschreitendes Arbeiten ist in vielerlei Hinsicht immer noch ein Problem. Der EU-Binnenmarkt ist in vielen Bereichen zersplittert, insbesondere bei der Mitarbeiterentsendung.



Hintergrund:



- Jeder EU-Mitgliedstaat hat ein eigenes System für die **Entsendemeldung**. Im Zuge der nationalen Umsetzung wurden darüber hinaus zusätzliche, teils **unverhältnismäßige Vorgaben** eingeführt. Die Arbeitgeber müssen in den EU-Zielstaaten **unterschiedliche Angaben** machen und **unterschiedliche Dokumente** bereitstellen.
- Bei einer **vorübergehenden grenzüberschreitenden Tätigkeit** muss das geltende **Sozialversicherungsrecht** mittels einer **A1-Bescheinigung** nachgewiesen werden. Der **Aufwand** dafür steht bei einer **kurzfristigen** oder **kurzzeitigen** Entsendung oder bei Einsätzen ohne Dienstleistungserbringung **in keinem Verhältnis**.
- Wenn Beschäftigte im Ausland leben oder sich für längere Zeit dort aufhalten und für ein Unternehmen tätig sind, entstehen Probleme im Bereich der **Lohnsteuerverpflichtungen** sowie der unbeabsichtigten **Be-gründung einer Betriebsstätte**. Dadurch ergibt sich für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein großer **Aufwand**, der durch die bestehenden Doppelbesteuerungsabkommen nicht gelöst wird.

Lösung:



- **Entsende- und sozialversicherungsrechtliche Meldepflichten** müssen in einem Verfahren **zusammengeführt** werden.
- Die **Komplexität bei der Entsendung** im EU-Binnenmarkt muss durch einheitliche und reduzierte Informations- und Dokumentationspflichten **abgebaut** werden. Die **digitale EU-Entsendemeldung** („eDeclaration“) muss abgeschlossen und die Durchsetzungsrichtlinie überarbeitet werden.
- Es muss eine **Ausnahme von der Pflicht** zur Beantragung einer A1-Bescheinigung geschaffen werden: **für alle Dienstreisen** ohne Dienstleistungsbezug und alle **kurzzeitigen oder kurzfristigen Entsendungen** (gegebenenfalls mit Ausnahme im Bausektor).
- Eine **elektronische Kopie** des A1-Antrags sollte **ausreichen**. Mittelfristig sollte ein digitaler **Europäischer Sozialversicherungsausweis** (ESSPass) das A1-Verfahren ersetzen.
- Bei **vorübergehenden Tätigkeiten im Ausland** – z. B. bis zu 120 Tätigkeitstage bzw. 183 Aufenthaltstage pro 12-Monats-Zeitraum – sollte Klarheit bestehen, dass keine **Betriebsstätte** gegründet wird. Arbeitstage, die die Beschäftigten im Rahmen der **mobilen Arbeit** in ihrem Wohnsitzstaat verbringen, müssen in gewissem Umfang als in dem Vertragsstaat verbrachte Arbeitstage gelten, in dem der Beschäftigte üblicherweise arbeitet. Für eine abschließende Lösung braucht es ein **international abgestimmtes Vorgehen** innerhalb der EU bzw. zwischen den OECD-Mitgliedstaaten.

23 | Haushaltspolitik/ Schuldenbremse



Problem:

Die **Schuldenbremse** wurde geschaffen, um in Zeiten, in denen die **öffentlichen Mittel** knapp sind, für eine **Priorisierung** zu sorgen. Die Politik muss diese Aufgabe wahrnehmen, bevor über neue Schulden nachgedacht wird. Die **Zinsausgaben** des Bundes haben sich zwischen 2021 und 2023 **verzehnfacht**. Während 2021 noch knapp **4 Mrd.** Euro für Zinsausgaben aufgewendet wurden, lag die Summe 2023 bei knapp **40 Mrd.** Euro. Dadurch wird **Handlungsspielraum** für Investitionen genommen.



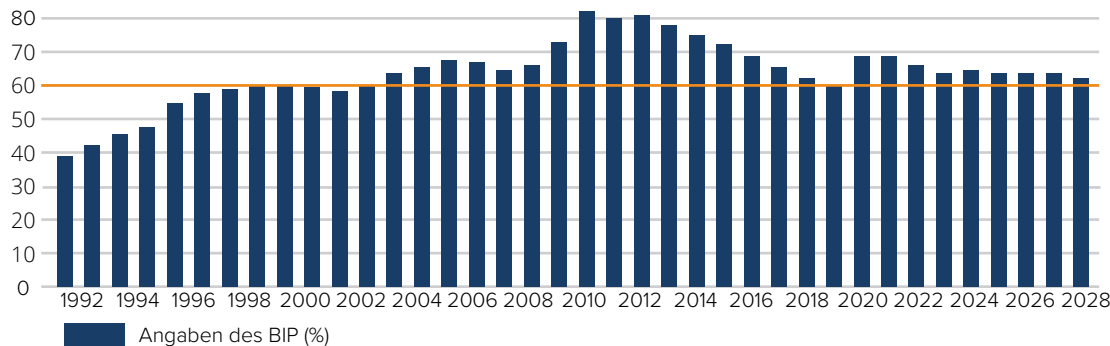
Hintergrund:

- Werden heute drängende Aufgaben nicht durch **Reformen**, sondern durch Verschuldung gelöst, werden **zukünftige Generationen** durch Reformstau und weniger tragfähige Finanzen doppelt **belastet**.
- Unter anderem durch steigende **demografiebedingte Ausgaben**, ausbleibende Reformen der sozialen Sicherungssysteme und zunehmende geoökonomische Herausforderungen geraten die **öffentlichen Finanzen in Deutschland zunehmend unter Druck**.
- Es wird darauf hingewirkt, dass die bestehenden Herausforderungen durch ein Ausweiten staatlicher Verschuldung und zumindest ein **Aufweichen oder Umgehen der Schuldenbremse** gelöst werden können.



Lösung:

- Die **Schuldenbremse** muss beibehalten werden. Sie verhindert weder **Investitionen** noch **Wirtschaftswachstum**.
- Es ist **empirisch belegt**, dass Länder mit einer Schuldenbremse ein höheres **Wirtschaftswachstum** als Länder ohne Schuldenbremse verzeichnen.
- Angesichts möglicher neuer **Krisensituationen** ist der Aufbau eines finanziellen **Spielraums** wichtig, er muss parallel zu einer **Priorisierung** öffentlicher Ausgaben erfolgen. Damit würden auch zukünftige Generationen Bedingungen vorfinden, die **Flexibilitätsspielräume** beinhalten.
- Notwendige **Reformen** in den Bereichen **Arbeit** und **Soziales** sowie **Wirtschaft** müssen angepackt werden.
- Staatliche **Subventionen** müssen abgebaut werden. Subventionen verzerren Preise und damit den **Wettbewerb**. Sie sollten nur **sorgfältig** und **zielgerichtet** für die Förderung elementarer wirtschaftspolitischer **Ziele** eingesetzt werden.



Entwicklung der Maastricht-Schuldenstandsquote von 1991 bis 2028

Quellen: bis 2023: Deutsche Bundesbank; ab 2024: Projektion BMF, Stand April 2024, auf Viertelprozentpunkte gerundet.

STARKE WIRTSCHAFT
STARKES LAND

Impressum

BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von **BUSINESSEUROPE**

Hausadresse:
Breite Straße 29 | 10178 Berlin

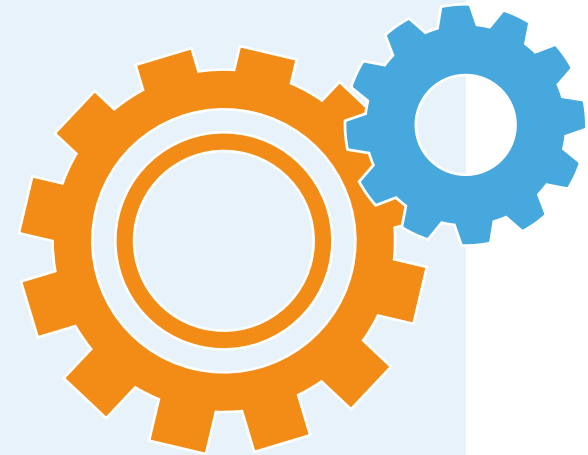
Briefadresse:
11054 Berlin

T +49 30 2033-1070

www.arbeitgeber.de

Stand: Januar 2025

Realisierung und Illustrationen:
© GDA Kommunikation; © Freepik; © Adobe Stock



Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von 1 Mio. Betrieben mit rund 30,5 Mio. Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.


BDA
DIE ARBEITGEBER