

Presse-Information Nr. 023/2017

BDA: Erwartungen der Arbeitgeberverbände an die kommende Legislaturperiode

Berlin, 06. Juli 2017. Vorstand und Präsidium der BDA haben die Erwartungen der Arbeitgeberverbände an die kommende Legislaturperiode diskutiert und acht wesentliche Forderungen formuliert, die unten angefügt sind. Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer erklärt dazu:

"Deutschland ist wirtschaftlich erfolgreich und stark in seinen sozialen Sicherungssystemen. Um weiter erfolgreich zu bleiben, müssen wir uns ständig weiterentwickeln. Wir fordern eine Politik, die mehr Wirtschaft wagt. Wir brauchen den Geist von Flexibilität und keine Regulierungsphantasien.

Unser Arbeitsmarkt muss beweglich bleiben: Deshalb Finger weg von flexiblen Arbeitsformen. Mehr verlässliche und ganztägige Kinderbetreuung ermöglicht Eltern besser einen Vollzeitjob als realitätsferne gesetzliche Regelungen. Die Digitalisierung erfordert neue Flexibilität statt einer Arbeitszeitordnung aus dem letzten Jahrhundert. Wir wollen nicht das Arbeitszeitvolumen erweitern, sondern mehr Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit ermöglichen. Die Arbeitswelt weiterzuentwickeln, ist Job der Sozialpartner. Der Staat muss sie nur lassen, nicht bremsen. Sozialpartner wissen am besten, was für Wachstum und Beschäftigung nötig ist.

Die Sozialbeiträge dürfen die rote Linie bei 40 Prozent nicht überschreiten. Die Politik muss hier handeln, damit sich Arbeit nicht weiter durch Sozialbeiträge verteuert. Experimente am offenen Herzen der Rentenversicherung müssen unterbleiben. Weitere Leistungsausweitungen auf dem Rücken der Jungen zwingen die Rentenfinanzen in die Knie. Eine Rentenkommission ist ein kluger Weg, fernab des Wahlkampfes die Folgen des demografischen Wandels über 2030 hinaus zu beraten.

Wegen des starken Arbeitsmarktes können wir immer mehr Arbeitslose integrieren. Der falsche Weg wäre, Arbeitslosigkeit einfach länger zu alimentieren. Wir müssen alle Talente nutzen, um der wachsenden Fachkräftelücke entgegenzuwirken. Gleichzeitig ist eine Regelung zur qualifizierten Zuwanderung in den Arbeitsmarkt wichtig."

Erwartungen der deutschen Arbeitgeberverbände an die kommende Legislaturperiode

1. Sozialpartnerschaft weiterentwickeln

Die Sozialpartnerschaft ist eine der tragenden Säulen der Sozialen Marktwirtschaft. Starke Arbeitgeberverbände sorgen mit dafür, dass die

Presse und Medien

Dr. Ulrich Hettinger
Abteilungsleiter

presse@arbeitgeber.de

T +49 30 2033-1800
F +49 30 2033-1805

BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:
Breite Straße 29 | 10178 Berlin

Briefadresse:
11054 Berlin

www.arbeitgeber.de

Sozialpartnerschaft gelingt und faire Arbeitsbedingungen in unserem Land gewährleistet werden. Sie findet ihren Ausdruck auch im Einsatz für moderne und flexible Tarifverträge sowie in einer engagierten Mitarbeit in der sozialen Selbstverwaltung.

Der Staat darf sich nicht in die Zuständigkeiten der Sozialpartner einmischen, sondern sollte sich auf seine Rolle als Hüter der Rechtsordnung konzentrieren. Die Sozialpartner sind näher an der betrieblichen Praxis und können besser einschätzen, welche Regelungen Wachstum und Beschäftigung dienen.

2. Tarifliche Ordnung stärken

Arbeitgeberverbände stehen für eine hohe Tarifbindung. Flexible Tarifverträge stärken Tarifbindung. Das ist Aufgabe der Tarifpartner und Kernanliegen der Arbeitgeberverbände. Unternehmen durch eine gesetzliche Ausweitung der Allgemeinverbindlicherklärung oder des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes zur Anwendung von Tarifverträgen zu zwingen, widerspricht der negativen Koalitionsfreiheit und mindert das Engagement von Unternehmen, sich in Arbeitgeberverbänden zu engagieren. Das schwächt die Tarifautonomie.

Wenn Gesetze beschlossen werden, die geltende Tarifverträge berühren, sollten Öffnungsklauseln enthalten sein, die autonomen Gestaltungsspielraum lassen und so die Befugnisse der Sozialpartner wahren. Alle Betriebe, die solche Tarifregelungen anwenden, sollten solche Öffnungsklauseln nutzen dürfen – auch Unternehmen mit Haustarifverträgen und solche, die sich an Tarifverträgen orientieren. Hier darf es keine Benachteiligung geben.

3. Flexibilität schafft Sicherheit

Ein Unternehmen, das im nationalen wie internationalen Wettbewerb nicht flexibel reagiert, wird nicht überleben – und damit auch nicht die Arbeitsplätze in diesem Unternehmen. Pauschale gesetzliche Regelungen werden in einer zunehmend differenzierten und digitalisierten Wirtschaft und Arbeitswelt immer weniger zielführend sein. Den Sozial- und Tarifpartnern kommt daher eine immer größere Verantwortung zu. Subsidiarität ist der erfolgreiche Weg, die Digitalisierung zu ordnen.

Das Arbeitszeitgesetz sollte an die Digitalisierung angepasst werden. Unternehmen und Beschäftigte bewegen sich heute in einem völlig neuen Rahmen. Unternehmen müssen, Beschäftigte wollen die Arbeitszeit flexibler einteilen. Wir sollten daher den Schritt von der Tageshöchst Arbeitszeit zur Wochenhöchst Arbeitszeit gemäß der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie gehen und neue Regelungen zu Ruhezeiten einführen. Dem Gesetzgeber kommt hier eine zentrale Aufgabe zu. Darüber hinaus können Öffnungsklauseln den Tarifpartnern Raum für Gestaltung geben.

Wichtige Bausteine eines flexiblen und durchlässigen Arbeitsmarktes bleiben Zeitarbeit, befristete Arbeit und Teilzeit. Insbesondere jungen Menschen mit geringer Qualifizierung und Langzeitarbeitslosen bieten sie einen Einstieg bzw. Wiedereinstieg in Beschäftigung.

4. Sozialen Aufstieg durch Bildung ermöglichen, alle Fachkräftepotenziale heben

Bildung ist der Kern von Teilhabegerechtigkeit, schafft für den Einzelnen Chancen auf Beschäftigung und Einkommen, sichert die Fachkräfte von morgen und ist die Grundlage für Innovation und gesellschaftlichen Wohlstand. Bessere Bildung muss bereits in den Kitas ansetzen. Freiraum für individuelle Förderung vor Ort schafft vor allem die Ganztagsbetreuung. Auch mit Blick auf eine höhere soziale Durchlässigkeit im Schulsystem ist der qualitative und quantitative Ausbau von Ganztagschulen wichtig.

Für die Technisierung und Vernetzung von Arbeitswelt und Alltag brauchen wir eine starke MINT-Bildung und digitale Informations- und Medienkompetenz entlang der gesamten Bildungskette. Deshalb gehört der Ausbau der digitalen Bildung an Berufsschulen auf die Agenda der Allianz für Aus- und Weiterbildung. Die Berufsschulen sind an den Investitions- und Förderprogrammen des Bundes und der Länder in gleicher Weise zu beteiligen wie allgemeinbildende Schulen. Berufliche und akademische Bildung dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden, sondern sind weiter zu verzahnen. Zudem müssen Bund und Länder über das heutige Maß hinaus kooperativ miteinander zusammenarbeiten.

Der demografische Wandel erfordert von unserem Land entschlossenes Handeln bei der Fachkräftesicherung. Notwendig ist eine Gesamtstrategie, die die Erschließung aller inländischen Potenziale und die Gewinnung qualifizierter ausländischer Fachkräfte, auch durch ein entsprechendes Zuwanderungsgesetz und Ausbildung in Deutschland, umfassen muss.

5. Langzeitarbeitslose in Arbeit bringen

Der Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit muss zu einem vordringlichen Ziel der Arbeitsmarktpolitik gemacht werden. In der Grundsicherung für Arbeitsuchende sollten strukturelle Verbesserungen und Rechtsvereinfachungen vorgenommen werden. Die Mittel zur Eingliederung in der Grundsicherung müssen konsequent im Rahmen eines wirkungsorientierten Zielsystems nach Wirkung und Wirtschaftlichkeit gesteuert werden, stets mit Blick auf die Besonderheiten des Einzelnen. Statt mehr öffentlich geförderter Beschäftigung müssen Förderung und Qualifizierung stärker an den Fähigkeiten der Arbeitslosen und den Möglichkeiten am Arbeitsmarkt ansetzen.

Entscheidend bleibt die Prävention: Der beste Schutz gegen Langzeitarbeitslosigkeit ist eine abgeschlossene Berufsausbildung und lebenslange Qualifizierung im Arbeitsleben.

6. Sozialbeiträge dauerhaft unter 40 Prozent halten, Raum für Steuersenkungen nutzen

Die Bevölkerung in Deutschland und damit vor allem auch die Zahl der potenziellen Erwerbspersonen schrumpft und altert in den nächsten Jahren zunehmend. Die hiermit verbundenen Herausforderungen gilt es zu meistern, um die sozialen Sicherungssysteme solide und nachhaltig zu gestalten und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands zu sichern.

Die Sozialbeiträge müssen weiter unter 40 Prozent gehalten werden. Noch höhere Sozialabgaben gefährden Wachstum und Beschäftigung und schmälern damit die Finanzierungsbasis der Sozialversicherung. Das führt in eine Abwärtsspirale. Nur die Hälfte der Arbeitskosten kommt bei einem alleinstehenden Durchschnittsverdiener tatsächlich als Nettolohn an.

Mutige Strukturreformen müssen oberste Priorität in allen Sozialversicherungszweigen haben. Denn ohne jegliche gesetzliche Änderungen droht langfristig ein deutlicher Beitragssatzanstieg in der Sozialversicherung zu Lasten von Arbeitgebern und Beschäftigten. Jeder Vorschlag einer Leistungsausweitung in der Sozialversicherung muss mit einem Einsparungsvorschlag in der Sozialversicherung verbunden sein, der mindestens das gleiche Kostenvolumen umfasst.

Wichtige Aufgabe der neuen Bundesregierung muss es sein, versteckte Steuererhöhungen in Gestalt der kalten Progression zu verhindern und den Mittelstandsbauch abzubauen. Zudem sollte der Solidaritätszuschlag schnellstmöglich auslaufen. Dies entlastet die Arbeitnehmer und stärkt die Leistungsgerechtigkeit im Steuerrecht.

7. Keine weiteren Experimente in der Rentenversicherung

Beschlossene Strukturreformen zur Altersgrenze, zum Rentenniveau und zum Beitragssatz müssen umgesetzt und auf weitere teure Leistungsausweitungen muss verzichtet werden (z. B. Mütterrente). Die Haltelinie von 22 Prozent beim Beitragssatz muss auch über 2030 hinaus gelten. Attraktive steuer- und beitragsrechtliche Bedingungen und ein strikter Verzicht auf überflüssige Bürokratie sind der beste Garant für mehr freiwillige betriebliche Altersvorsorge. Der deutlich erhöhte Finanzierungsaufwand der Betriebe muss voll steuerlich anerkannt werden.

Aufgrund der steigenden Lebenserwartung muss langfristig eine Balance hergestellt werden: zwischen privater wie betrieblicher Vorsorge und gesetzlicher Rentenversicherung. Uns steht die eigentliche Belastungsprobe der Rentenversicherung erst noch bevor. Vor diesem Hintergrund wäre die Gründung einer Rentenkommission zu begrüßen. Ein Expertengremium aus Vertretern der Sozialpartner, Wissenschaft und Politik könnte über die schwierige Frage einer Obergrenze beim Beitragssatz und einer Untergrenze

für das Rentenniveau bis 2045 beraten. Zudem sollten Vorschläge erarbeitet werden, mit dem ein längeres Arbeiten durch Anreize gestärkt wird.

8. Krankenversicherung auf solider dualer Basis fortführen

Das duale System aus gesetzlicher und privater Kranken- und Pflegeversicherung hat sich seit Jahren bewährt. Der bestehende Wettbewerb dieser beiden Systeme sichert nicht nur eine hohe Qualität des Versorgungsniveaus über alle Bereiche des Gesundheitswesens hinweg. Dieser stärkt auch die Handlungs- und Entscheidungsspielräume der Bürger, da abhängig Beschäftigte zumindest im Moment des Überschreitens der Versicherungspflichtgrenze zwischen den Systemen wählen können. Zudem wirkt das existierende System durch den bestehenden Wettbewerb einer Kostenausweitung im Gesundheitswesen entgegen.

Die weitere Festschreibung des Arbeitgeberanteils in der Krankenversicherung auf 7,3 Prozent ist zwingend notwendig. Nur so ist sicherzustellen, dass sich überproportional steigende Gesundheitsausgaben nicht negativ auf die Personalzusatzkosten und damit auf Beschäftigung und Wirtschaftswachstum auswirken.