

BDA im Dialog mit dem Sachverständigenrat: Anhörung der BDA im Vorfeld der Erstellung des Jahresgutachtens 2017/2018

Im Vorfeld der Erstellung seines Jahresgutachtens 2017/2018 konsultierte der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR) die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) u. a. zur Arbeitsmarktpolitik (Diskussion über Korrekturen an der Agenda 2010), zu einem Recht auf Rückkehr in Vollzeit, zur Lohnentwicklung, zur Abgabenbelastung von Gering- und Mittelverdienern, zur Integration von geflüchteten Menschen und zu Digitalisierung und Bildung. Die schriftliche Beantwortung des SVR-Fragenkatalogs durch die BDA finden Sie auf den folgenden Seiten.

Die BDA betonte, dass für einen weiteren Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit eine konsistente, auf langfristige und möglichst nachhaltige Erfolge ausgerichtete Strategie erforderlich ist und erläuterte dazu zahlreiche konkrete Vorschläge. Die aktuelle Diskussion über einen Weiterbildungsanspruch, Arbeitslosengeld Q, eine Verlängerung der Rahmenfrist und eine Verkürzung der Anwartschaftszeiten in der Arbeitslosenversicherung gehen dagegen in die falsche Richtung.

Weiterhin bekräftigte die BDA, dass ein Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit weder notwendig noch sinnvoll ist. Es bestehen bereits ausreichende gesetzliche Ansprüche, die Arbeitszeit zu verändern, um privaten Verantwortlichkeiten gerecht werden zu können. Zudem würden Betriebe große Probleme haben, überhaupt eine entsprechende Fachkraft zu finden, die bereit ist, eine nur befristete Teilzeitstelle anzunehmen. Es ist damit zu rechnen, dass vielfach die Kollegen den Arbeitsausfall durch Überstunden kompensieren müssen - mit entsprechend negativen Auswirkungen auf die Stimmung in Belegschaften und auf den Kundenservice.

Mit Blick auf die sozialen Sicherungssysteme verdeutlichte die BDA den dringenden Reformbedarf. Nach Berechnungen des Wissenschaftlichen Beirats des Bundeswirtschaftsministeriums (2016) würde aufgrund der demografischen Entwicklung und den damit steigenden Beitragssätzen der Gesamtbeitragssatz in der Sozialversicherung von heute 40 auf 54 % im Jahr 2040 steigen, wenn nicht durch durchgreifende Reformen auf der Leistungs- und Finanzierungsseite massiv gegengesteuert wird.

Dabei müssen die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung im Mittelpunkt stehen. Erforderlich ist in beiden Sozialversicherungszweigen u. a. eine Abkehr von der lohnbezogenen Finanzierung durch Prämienmodelle.

Deutschland fit für Digitalisierung machen – Arbeitsmarktreformen weiter vorantreiben

Antworten auf die Fragen des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung anlässlich des Treffens am 1. Juni 2017

30. Mai 2017

(A) Arbeitsmarkt

(1) Im Bundestagswahlkampf dürfte die Arbeitsmarktpolitik eine größere Rolle spielen. Wie schätzen Sie dabei die Diskussion um neuerliche Korrekturen der Agenda 2010 ein? Was könnten Vorteile einer solchen Politik sein und wo sehen Sie Fallstricke?

Die Reformen der Agenda 2010 haben dem Arbeitsmarkt Auftrieb verliehen. Die Beschäftigung ist auf ein Rekordniveau gestiegen und die Arbeitslosenzahlen auf dem niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung gefallen. Dazu beigetragen haben die nachhaltigen Veränderungen, die durch die Agenda 2010 in die Wege geleitet wurden.

Die **aktuelle Diskussion** über einen Weiterbildungsanspruch, Arbeitslosengeld Q, Verlängerung der Rahmenfrist und Verkürzung der Anwartschaftszeiten in der Arbeitslosenversicherung gehen in die **falsche Richtung**. Die mit der Agenda 2010 beschlossene Begrenzung des Bezugs von Arbeitslosengeld I motiviert Menschen, sich möglichst zügig um eine neue Arbeitsstelle zu bemühen. Sie erhalten dabei starke Unterstützung durch die Bundesagentur für Arbeit. Eine Ausweitung der Ansprüche verursacht Zusatzkosten in Milliardenhöhe, Arbeitslosigkeit bekämpfen sie nicht. Sie verfestigt dagegen Arbeitslosigkeit und setzt Anreize für Frühverrentungen. Das Recht auf Qualifizierung verbunden mit einem auf bis zu vier Jahre

verlängerten „Arbeitslosengeld Q“ macht zudem Qualifizierung, deren grundlegende Bedeutung – gerade für Ältere – unbestreitbar ist, zum Allheilmittel für Problembeseitigung, selbst wenn eine schnelle Aktivierung und Einmündung in Arbeit erfolgen kann.

Die Vorschläge gehen an den Problemen des Arbeitsmarkts vorbei und zielen auf Arbeitslosengeld-Empfänger, deren Zahl seit Jahren sinkt und die immer schneller wieder Fuß auf dem Arbeitsmarkt fassen können. Statt diesem Personenkreis den falschen Eindruck zu vermitteln, zunehmend von Arbeitslosigkeit bedroht zu sein, wäre es richtig, das **Problem der verfestigten Langzeitarbeitslosigkeit** anzugehen und strukturelle Defizite in der Grundsicherung zu beseitigen.

Für einen weiteren Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit ist eine konsistente, auf langfristige und möglichst nachhaltige Erfolge ausgerichtete Strategie erforderlich. Gerade bei Menschen mit vielen Vermittlungshemmnissen kommt es auf eine **gezielte Aktivierung**, passgenaue Beratung, bedarfsgerechte Förderung und Qualifizierung, ggf. schrittweise durch Teilqualifizierungen, und Vermittlung an. Wichtig ist, dass Langzeitarbeitslose auch nach erfolgreicher Vermittlung und Aufnahme einer Beschäftigung in der Einarbeitungsphase eine gewisse Zeit weiter betreut werden können.



Deutschland braucht in seiner Arbeitsmarktsituation eine Arbeitsmarktpolitik, die auf **zukünftige Herausforderungen** vorbereitet, anstatt Debatten vergangener Jahrzehnte wiederauferstehen zu lassen. Statt einfacher Lösungen müssen Politik und Arbeitsverwaltung an zentralen Stellen Verbesserungen erreichen und nachsteuern:

- Bezugsdauer für das Arbeitslosengeld sollte in absehbarer Zeit einheitlich auf zwölf Monate festgelegt werden.
- Junge Menschen unter 25 Jahren ohne abgeschlossene Erstausbildung, sollten einheitlich durch die Arbeitsagenturen zur Ausbildung beraten, vermittelt und gefördert werden, unabhängig davon, ob die Eltern Leistungen nach SGB II oder SGB III beziehen.
- Eine frühzeitige systematische und nachhaltige Berufsorientierung in Kooperation mit der Wirtschaft und Einbeziehung der Eltern muss an allen Schulen fest verankert werden.
- Um eine bessere Integration von Arbeitslosen in Beschäftigung zu erreichen, muss dringend auch in der Grundsicherung nach Wirkung und Wirtschaftlichkeit gesteuert werden. Dazu ist die Schaffung eines wirkungsorientierten Zielsteuerungssystems im SGB II notwendig, das auch die Spezifika der Kundengruppen im SGB II berücksichtigt.
- Die Jobcenter benötigen Planungs- und Finanzsicherheit. Deswegen muss das Eingliederungsbudget regelmäßig Verpflichtungsermächtigungen über mehrere Jahre in ausreichender Höhe umfassen.
- Eine wesentliche Maßnahme zur erfolgreicheren Zielsteuerung ist die schrittweise Abschaffung der Abschläge bzw. Zuschläge an Eingliederungsmitteln nach dem sog. Problemdruckindikator.
- Die Ausgaben für Leistungsgewährung und Sachbearbeitung in der Grundsicherung müssen deutlich reduziert werden, damit dort mehr Mittel für Personal im Bereich Vermittlung und Betreuung der Leistungsbezieher verbleiben. Deutliche Verwaltungsvereinfachungen und stärkere Pauschalierungen bei der Leistungsgewährung und die Bündelung von sachbearbeitenden Aufgaben mehrerer Jobcenter in zentral bearbeitenden Einheiten sind dazu notwendig.
- Wesentlich für eine erfolgreiche Integration jedes/jeder Langzeitarbeitslosen sind die präzise Feststellung der individuellen Stärken und Schwächen, die dazu passende Förderung, damit die persönlichen Potenziale unter Berücksichtigung realistischer Perspektiven am Arbeitsmarkt entfaltet werden können.
- Die Förderung von Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung muss in der Praxis stärker an den Fähigkeiten der Teilnehmer und an den Anforderungen des Arbeitsmarktes ausgerichtet sein. Teilqualifizierungen und Ausbildungsbausteine müssen verstärkt genutzt werden.
- Bestehende arbeitsmarktpolitische Förderinstrumente müssen flexibler kombiniert und sinnvolle Förderketten gebildet werden, an deren Ende möglichst eine erfolgreiche Integration in Beschäftigung steht. Dazu gehört – vor allem mit Blick auf Flüchtlinge – auch eine Verzahnung mit Sprachförderangeboten.
- Flexible Beschäftigungsformen (Zeitarbeit, Minijobs, befristete und Teilzeitbeschäftigung) erweisen sich vor allem für Langzeitarbeitslose als gute Einstiegsmöglichkeit in Beschäftigung. Sie dürfen gesetzlich nicht weiter erschwert werden.
- Arbeitsgelegenheiten (öffentlich-geförderte Beschäftigung) kann nur die Ausnahme und muss zeitlich befristet sein, wenn es gilt, Menschen zunächst wieder an einen geregelten Arbeitsalltag und einen strukturierten Tagesablauf zu gewöhnen.
- Langzeitarbeitslose mit Kindern müssen gezielt gefördert werden. Die kindliche Grunderfahrung, dass beide Eltern über längere Zeit arbeitslos sind, und die damit verbundenen sozialen Folgen müssen Kindern erspart bleiben.
- Um die Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland zu erleichtern, müssen die Verwaltungsprozesse zwischen Bundesagentur für Arbeit, Ausländerbehörden und Auslandsvertretungen deutlich verbessert werden. Aktuell ist die Umsetzung der zugewanderungsrechtlichen Regelungen wenig transparent und wird vor Ort höchst unterschiedlich gehandhabt.



(2) Wie schätzen Sie zudem das derzeit diskutierte Recht auf Rückkehr in Vollzeit ein? Ist diese Maßnahme für alle oder für bestimmte Bevölkerungsgruppen zu befürworten? Wie stark würde nach Ihrer Einschätzung von diesem Recht Gebrauch gemacht werden? Mit welchen Belastungen für die Unternehmen wäre zu rechnen?

Eines Rechtsanspruchs auf befristete Teilzeit bedarf es nicht. Es bestehen **bereits ausreichende gesetzliche Ansprüche**, die Arbeitszeit zu verändern, um privaten Verantwortlichkeiten gerecht werden zu können. So ermöglichen das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz ebenso wie das Pflegezeit- und das Familienpflegegesetz die **Gestaltung der Arbeitszeit** weitgehend nach den Wünschen des Arbeitnehmers.

Alternativ können Auszeiten gewählt werden. Elternzeit, Pflegezeit und Familienpflegezeit werden befristet für einen bestimmten Zeitraum gewährt, den regelmäßig der Arbeitnehmer bestimmt. Reduzieren Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit aus Gründen, wie Erziehung von Kindern oder Pflege von Angehörigen, kehren sie nach Ablauf der vereinbarten Eltern- oder Pflegezeit wieder zu ihrer ursprünglichen, vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurück.

Daneben gewährt der **allgemeine Teilzeitanspruch** das Recht, eine dauerhafte Reduzierung der Arbeitszeit vorzunehmen. Darüber hinaus engagieren sich Unternehmen weit über die gesetzlichen Vorschriften hinaus, um den Bedürfnissen ihrer Mitarbeiter entgegen zu kommen, soweit dies betrieblich umsetzbar ist. Denn sie haben ein eigenes Interesse an beständigen Arbeitsverhältnissen und eingespielten Teams. Damit die Unternehmen ihre hohen Standards halten können und am Markt Erfolg haben, brauchen sie nicht nur qualifizierte, sondern gleichermaßen motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das gilt unabhängig von verschiedenen Bevölkerungsgruppen, denen diese Rechte gleichermaßen zur Verfügung stehen.

Unabhängig davon ist die Ausgestaltung eines Anspruchs auf befristete Teilzeit im vorgelegten Referentenentwurf des Bundesarbeitsministeriums unverhältnismäßig weitgehend. Sie würde einen **Systembruch im deutschen Arbeitsrecht** bedeuten. Das gilt insbesondere für die Neugestaltung der Darlegungs- und Beweislast bei Anhebung der Arbeitszeit.

Erhebungen haben ergeben, dass fast **90 % aller Beschäftigten mit ihrer Arbeitszeit** zufrieden sind. Dabei geben teilzeitbeschäftigte Frauen zu über 80 % an, mit ihrer Arbeitszeit zufrieden zu sein und keine Verlängerung oder Verkürzung zu wünschen. Denn Ursache „unfreiwilliger Teilzeit“ sind v. a. fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Das Familienministerium hat festgestellt, dass fast 80 % der Betriebe, in denen ein Mitarbeiter den Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit äußert, diesen Wunsch so schnell wie betrieblich möglich umsetzen. Da der Referentenentwurf einen Anspruch auf befristete Teilzeit unabhängig vom Vorliegen eines sachlichen Grundes wie Erziehung oder Pflege gewähren will, ist trotz dieser Zahlen nicht abzusehen, wie viele Arbeitnehmer eine neue Möglichkeit der zeitweise reduzierten Arbeitszeit in Anspruch nehmen würden.

Unabhängig vom Umfang der Zahlen bedeutet aber jede Veränderung von Dauer oder Lage der Arbeitszeit einen Organisationsaufwand für den Betrieb, der mit höherem Personaleinsatz und Kosten verbunden ist. In jedem Einzelfall muss der Arbeitgeber eine personelle Umorganisation vornehmen oder eine Ersatzeinstellung im Umfang des Arbeitsausfalls veranlassen. Eine geeignete und qualifizierte Ersatzkraft muss gefunden und eingearbeitet werden, wenn am Arbeitsmarkt überhaupt eine entsprechende Fachkraft zu finden ist, die bereit ist, die eine nur befristete Teilzeitstelle anzunehmen. Das wird schwieriger je kürzer die Vertretungszeit ist. Es ist damit zu rechnen, dass vielfach die Kollegen den Arbeitsausfall durch Überstunden kompensieren müssen. Dies würde negative Auswirkungen auf die Stimmung in Belegschaften und auf den Kundenservice haben.



(3) Wie beurteilen Sie die derzeitige Entwicklung der Löhne und Gehälter in Deutschland? Sehen Sie angesichts der guten Lage auf dem Arbeitsmarkt Raum für stärkere Lohnsteigerungen in der näheren Zukunft? Spielen aus Ihrer Sicht nicht-lohnbezogene Elemente eine zunehmende Rolle in den Tarifverhandlungen? Wie lassen sich diese quantifizieren? Welche Rolle spielen die Inflationserwartungen der Tarifparteien in den Tarifverhandlungen?

Die **Entgeltforderungen der Gewerkschaften** liegen zurzeit zwischen ca. 4,5 bis 6,5 % bei zwölf Monaten Laufzeit und damit auf einem unverändert hohen Niveau. Die bislang im ersten Quartal **vereinbarten Tarifabschlüsse** weisen auch dieses Jahr wieder branchendifferenzierte Entgeltsteigerungen auf. Die im Jahr 2017 festgelegten Tarifsteigerungsrate für dieses Jahr liegen bislang in einer **Spanne von ca. 1,9 bis 3,6 %** und damit in einem mit den Jahren zuvor vergleichbaren Rahmen. Die Tarifergebnisse vieler beschäftigungsstarker Branchen wie u. a. dem Einzelhandel, dem Groß- und Außenhandel, der privaten Versicherungswirtschaft und dem Gebäudereiniger-Handwerk stehen jedoch noch aus. Tarifabschlüsse der großen Industriebereiche der Metall- und Elektroindustrie (M+E-Industrie) und der Chemischen Industrie werden die durchschnittliche Tarifsteigerungsrate 2017 nicht beeinflussen. Der Lohntarifvertrag der M+E-Industrie ist erst Ende Dezember 2017, der der Chemischen Industrie erst Mitte 2018 kündbar.

Die **Tarif- aber auch die Effektivverdienste** sind seit der Finanz- und Wirtschaftskrise in 2009 jedes Jahr kräftig gestiegen. Die Zahl der vereinbarten Öffnungsklauseln, mit denen Betriebe Lohnsteigerungen bzw. Einmalzahlungen teilweise reduzieren, verschieben oder vollkommen aussetzen lassen können, haben dagegen in den letzten Jahren nur vereinzelt in Branchentarifverträgen Einzug gefunden. Damit haben die Arbeitgeber gezeigt, dass der wirtschaftliche Erfolg einer Branche bei den Beschäftigten ankommt. Wichtig ist, dass sich die **Löhne weiter branchenindividuell** – je nach Konjunk-

turperspektive des Wirtschaftszweigs – entwickeln und den Betrieben auch Raum für Abweichungen ermöglichen. In Zeiten eines äußerst unsicheren internationalen Umfelds, zahlreicher weltweiter Krisenherde, aber auch einer fortschreitenden Digitalisierung, sehen sich Branchen und Betriebe mit ganz unterschiedlichen Herausforderungen konfrontiert. Daher kann die positive Beschäftigungsentwicklung nur durch die **Fortsetzung einer differenzierten, produktivitätsorientierten und flexiblen Lohnpolitik** weiter gestärkt werden. Rufe nach pauschalen Lohnsteigerungen nach dem Gießkannenprinzip sind dabei das vollkommen falsche Signal.

Forderungen, die z. B. das Themenfeld Demografie, Gesundheitsförderung, Übernahme von Ausgebildeten oder lebensphasenorientierte Arbeitszeiten betreffen, gehören in vielen Branchen zu den **„nicht-lohnbezogenen Elementen“ von Tarifverhandlungen**. Zu diesen Themen wurden in den zurückliegenden Jahren auch bereits in zahlreichen Branchen vielfältige tarifvertragliche Regelungen vereinbart. Heute geht es vielfach darum, Elemente dieser Vereinbarungen zu verändern bzw. zu ergänzen. In den aktuellen Tarifrunden finden sich eher selten gewerkschaftliche Forderungen zu Themen wie Demografie oder Gesundheit. In der privaten Versicherungswirtschaft (Innendienst) und in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft fordert die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di derzeit lediglich die Übernahme von Ausgebildeten. Wie in den letzten beiden Jahren handelt es sich bei den bereits vereinbarten Tarifabschlüssen dieses Jahres in der Regel um **reine Entgeltabschlüsse**.

Das **Thema Arbeitszeit** hat in diesem Jahr bislang in erster Linie bei der Deutsche Bahn AG (DB AG) sowie in der ostdeutschen Chemieindustrie eine Rolle gespielt. So können die Mitarbeiter der DB AG ab Januar 2018 zwischen einer 39-Stunden-Woche mit einer Entgelterhöhung von 2,6 %, einer 38-Stunden-Woche oder sechs zusätzlichen Urlaubstagen wählen. Für die ostdeutsche Chemieindustrie wurde Anfang Mai ein neuer Manteltarifvertrag zur bedarfsorientierten Ar-



beitszeitgestaltung geschlossen, womit auch der Angleichungsprozess Ost/West zum Abschluss gebracht wird. Das Thema Arbeitszeit wird auch – wie von der IG Metall mit großen Kampagnen und Umfragen bereits jetzt unterstützt – eine große Rolle bei den nächsten Tarifverhandlungen in der M+E-Industrie spielen.

Für die Arbeitgeber ist der Produktivitätszuwachs und die konjunkturelle Entwicklung der Branche mit den verschiedenen Ausgangslagen der einzelnen Betriebe Maßstab für die Lohnentwicklung. Ein Anstieg der Preise rechtfertigt keine darüber hinausgehenden Lohnsteigerungen: Wenn die Inflation z. B. aufgrund höherer Ölpreise oder durch eine höhere EEG-Umlage wächst, ergeben sich dadurch für die Arbeitgeber keine Vorteile, die durch höhere Löhne an die Beschäftigten weitergegeben werden können.

(4) Besteht Ihrer Meinung nach Handlungsbedarf hinsichtlich der Belastung von Mittel- und Geringverdienern, insbesondere durch Sozialabgaben? Was wären ggfs. geeignete Reformschritte? Sollten aus Ihrer Sicht zudem die Regelungen zu Hinzuverdienstmöglichkeiten angepasst werden?

Die **Belastung von Mittel- und Geringverdienern** insbesondere durch Sozialabgaben stellt schon heute ein Problem dar und wird in Zukunft eine noch größere Herausforderung. Gegenmaßnahmen müssen daran ausgerichtet sein, Beschäftigung zu sichern, die Leistungsfähigkeit der Sicherungssysteme zu erhalten, Effizienzsteigerungen durchzuführen und dabei keine Generation zu überlasten.

Kaum ein anderes Land belastet Löhne und Gehälter so sehr mit Abgaben wie Deutschland. Die **Höhe des Abgabenkeils zwischen Arbeitskosten und Nettolöhnen** beträgt in Deutschland für einen alleinstehenden Durchschnittsverdiener ohne Kinder laut OECD 49,4 %. Nur in Belgien (54,0 %) ist die Belastung des Faktors Arbeit noch höher. Besonders in Gewicht fallen dabei die Sozi-

albeiträge, die gegenüber den Steuern den deutlich größeren Anteil des Abgabenkeils ausmachen, gerade bei Mittel- und Geringverdienern.

Dabei wirken die Sozialversicherungsbeträge wie eine „Zusatzsteuer auf Arbeit“, soweit zusätzlichen Beiträgen keine zusätzlichen Leistungsansprüche gegenüberstehen. Dies gilt vor allem für die Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Steigen die Beiträge weiter, wird ohne grundlegende Änderungen auch der Abgabenkeil zwischen Arbeitskosten und Nettolöhnen größer und damit Beschäftigung gefährdet.

Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag liegt mit 39,95 % derzeit haarscharf unter der Marke von 40 %. Laut Berechnungen des Wissenschaftlichen Beirats des Bundeswirtschaftsministeriums (2016) würde aufgrund der demografischen Entwicklung und den damit steigenden Beitragssätzen der **Gesamtbeitragssatz in der Sozialversicherung von heute 40 auf 54 % im Jahr 2040** steigen, wenn nicht durch durchgreifende Reformen auf der Leistungs- und Finanzierungsseite massiv gegengesteuert wird.

Im Fokus der Reformen müssen die **gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung** stehen. Erforderlich ist in beiden Sozialversicherungszweigen eine **Abkehr von der lohnbezogenen Finanzierung** durch Prämienmodelle. Mit Prämienmodellen wird der Automatismus durchbrochen, dass sich steigende Finanzierungserfordernisse negativ auf die Entwicklung der Arbeitskosten auswirken und damit Wachstum und Beschäftigung gefährden. Der Sachverständigenrat hat in seinem Gutachten 2003 überzeugend die positiven Beschäftigungswirkungen einer Umstellung der Finanzierung auf ein Prämienmodell belegt.

Vertragsfreiheit für die Krankenkassen ist eine zentrale Voraussetzung für einen Kosten senkenden und Qualität sichernden Wettbewerb. Auch die Eigenverantwortung der Versicherten ist auszubauen. Hierzu bedarf es einer besseren Kostentransparenz und mehr Selbstbeteiligung in der Krankenversicherung, insbesondere in den Bereichen, in de-



nen eine steuernde Wirkung auf das Verhalten der Versicherten zu erwarten ist. Dazu zählt auch die Praxisgebühr, die wieder eingeführt, aber bei jedem Arztbesuch erhoben werden sollte, um eine bessere Steuerungswirkung entfalten zu können.

Der **Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenversicherung** muss auf eine Basisversicherung konzentriert werden. Dabei muss insbesondere sichergestellt werden, dass künftig grundsätzlich nur noch solche Leistungen von den Krankenkassen übernommen werden, deren Nutzen und Wirtschaftlichkeit nachgewiesen sind.

In der Rentenpolitik gilt es, die im letzten Jahrzehnt beschlossenen Reformen entschlossen fortzusetzen bzw. umzusetzen und nicht immer weiter zu konterkarieren. Die Einführung der abschlagsfreien Rente ab 63 Jahre war ein großer Fehler. Von Mai 2014 bis Ende März 2017 haben rund 747.000 Personen die **Rente mit 63** beantragt. Diese falsche Politik führt zu einer spürbaren Verschärfung des Fachkräftemangels, da sie den Betrieben wichtige, dringend benötigte Fachkräfte entzieht. Die abschlagsfreie Rente mit 63 sollte daher so schnell wie möglich auslaufen. Es ist grundsätzlich erfreulich, dass die Koalition – nach dem schweren Fehler der abschlagsfreien Rente ab 63 – versucht hat, für **mehr Beschäftigung Älterer** zu sorgen. Allerdings ist durch das Flexirentengesetz leider eine substantielle **Erweiterung der Hinzuverdienstmöglichkeiten** ausgeblieben. Bei vorzeitigen Altersrenten mit Abschlägen sollte grundsätzlich auf eine Hinzuverdienstgrenze verzichtet werden. Wer vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine abschlagsbehaftete Rente bezieht, sollte grundsätzlich unbegrenzt hinzuverdienen dürfen, sowie ab der Regelaltersgrenze auch. Die bisherige bürokratische Berechnung und Überwachung der Einhaltung der Hinzuverdienstgrenze (sowie ggf. Neuberechnungen der Renten) würde somit entfallen. Eine Streichung der Hinzuverdienstgrenzen bei vorzeitigen Altersrenten mit Abschlägen stellt für die gesetzliche Rentenversicherung im Ergebnis zudem keine finanzielle Belastung dar.

Darüber hinaus ist die **Erwerbsfreibetragsregelung im SGB II** konsequent weiterzuentwickeln. Denn derzeit ist es für viele attraktiv, nur ein geringes Erwerbseinkommen zum Arbeitslosengeld II „hinzuverdienen“ und sich im parallelen Leistungsbezug „einzurichten“. Über 80 % der „Aufstocker“ üben lediglich einen Minijob oder eine Teilzeitbeschäftigung aus.

Um Fehlanreize zu minimieren, sollten die Anrechnungsregeln geändert werden. So könnte eigenes Bruttoerwerbseinkommen bis 200 € vollständig, vollzeitnahe Einkommen dagegen weniger stark auf das Arbeitslosengeld II angerechnet werden. Zudem sollten Jobcenter „Aufstocker“ mit lediglich einem Minijob verstärkt dabei unterstützen, ihren Minijob zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auszubauen. BDI, DIHK und BDA haben hierzu mit Unterstützung des Instituts der deutschen Wirtschaft einen eigenen Vorschlag zur Neugestaltung der Freibetragsregelung erarbeitet. Dazu ist eine enge und koordinierte Zusammenarbeit der arbeitnehmerorientierten Beratung in Arbeitsagenturen und Jobcentern und des Arbeitgeber-Service unabdingbar. Fehlanreize im Steuer- und Sozialrecht, durch die eine Erwerbstätigkeit nicht oder nur in geringem Umfang lohnenswert erscheint, gilt es zu mindern.

(5) Wie geht Ihrer Meinung nach die Integration der Flüchtlinge voran? Wo bestehen weiterhin Hürden bei der Integration und wo stellen Sie Fortschritte fest?

Die Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Beschäftigung ist eine schwierige und langfristige Aufgabe. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) schätzt, dass nach **fünf Jahren ca. 50 % der erwerbsfähigen Geflüchteten eine Beschäftigung** aufgenommen werden haben. Vor allem fehlende Sprachkenntnisse, oft nur geringe oder für den Arbeitsmarkt in Deutschland nicht verwertbare formale Qualifikationen und fehlende Transparenz über anderweitig vorhandene, non-formale Kom-



petenzen erschweren die Integration in eine Ausbildung oder Beschäftigung. Zudem gibt es mit Blick auf Asylbewerber und Geduldete bei den Unternehmen erhebliche Unsicherheiten bzgl. der gesetzlichen Regelungen für eine Ausbildung oder Beschäftigung.

Die aktuellen Statistiken weisen aber schon auf **erste Erfolge der Integrationspolitik** hin. Die Zahl der Beschäftigten aus den Hauptasylherkunftsländern ist im letzten Jahr um 47 % auf ca. 180.000 Beschäftigte gestiegen, obwohl die Mehrzahl der anerkannten Geflüchteten noch nicht für den Arbeitsmarkt zur Verfügung steht. Im Jahr 2016 besuchten ca. 340.000 Personen einen Integrationskurs. Laut Institut der deutschen Wirtschaft beschäftigt fast ein Drittel aller Unternehmen derzeit Geflüchtete oder hat es in den letzten drei Jahren getan. Damit sind inzwischen bereits über 400.000 Unternehmen aktiv engagiert bei der Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt. In Zukunft plant die überwiegende Zahl der Unternehmen ihr Engagement weiter auszubauen.

Grundvoraussetzung für eine **erfolgreiche Integration** sind gute Sprachkenntnisse. Es ist deshalb unerlässlich, dass Geflüchtete eine frühzeitige, zielgruppengerechte und ausreichende Sprachförderung erhalten. Lange Wartezeiten zwischen Kursen oder Maßnahmen der Jobcenter sollten vermieden werden. Das neu geschaffene Regelinstrument der berufsbezogenen Sprachförderung ist ein wichtiger Baustein für eine weiterführende Sprachförderung. Hierbei ist es aber notwendig, dass die berufsbezogene Sprachförderung mit betriebs- und praxisnahen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik verbunden wird, um eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu fördern.

Mit dem Integrationsgesetz wurde ein weiterer Schritt gemacht, um die Rahmenbedingungen für die Integration von Geflüchteten mit Bleibeperspektive zu verbessern. Die zumindest teilweise Aussetzung der Vorrangprüfung für drei Jahre kann den Einstieg von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt insbesondere durch die Einsatzmöglichkeit in der Zeitarbeit erleichtern. Die Einschränkung auf Arbeitsagenturbezirke mit günstiger Arbeits-

marktlage ist jedoch nicht zielführend. Sie wirft viele administrative Fragen auf, die die Umsetzung stark verkomplizieren. Eine **flächendeckende Abschaffung der Vorrangprüfung** ist notwendig und sinnvoll. Zudem ist es falsch, nach drei Jahren die Beschäftigung von Asylbewerbern und Geduldeten in der Zeitarbeit komplett zu verbieten. Die Zeitarbeit hat sich insbesondere bei fehlenden formalen oder noch nicht anerkannten Kompetenzen als ein wichtiger Weg in Beschäftigung erwiesen.

Angesichts der hohen Zahl von jungen Geflüchteten bietet die **duale Ausbildung** einen vielversprechenden Weg um Qualifizierung mit Praxis im Betrieb zu verbinden. Die **Schaffung eines rechtssicheren Aufenthalts** für die gesamte Dauer der Ausbildung, die sog. 3+2-Regel, sollte deshalb für Rechtssicherheit für abgelehnte oder geduldete Auszubildende und Ausbildungsbetriebe sorgen. Um eine uneinheitliche praktische Umsetzung der Ausbildungsduale zu verhindern, sollten sich die Bundesländer auf eine bundesweit abgestimmte und transparente Anwendungspraxis einigen. Zudem ist eine vollständige Öffnung der Ausbildungsförderung ab dem Zeitpunkt des Abschlusses eines Ausbildungsvertrags auch für Asylbewerber mit Bleibeperspektive und Geduldete ohne Arbeitsverbot notwendig, um Geflüchtete in der Ausbildung und ihre Ausbildungsbetriebe zu unterstützen.

(B) Digitalisierung

(6) Wie können Unternehmen die Beschäftigten befähigen, mit der Digitalisierung Schritt zu halten? Welche Instrumente bieten sich hierfür an (Gutscheine, Bildungskonten, Bildungsteilzeit und ähnliches)? Welche Bedeutung hat betriebliche Weiterbildung, welche öffentlich geförderte Weiterbildung? Wie kann gewährleistet werden, dass öffentlich geförderte Weiterbildung private Investitionen nicht verdrängt und die Teilnehmer effektiver auf die Arbeitswelt vorbereitet als dies in der Vergangenheit der Fall war?



Die Unternehmen wissen um die Bedeutung der Qualifikationen ihrer Beschäftigten als Wert für das Unternehmen und verstehen Engagement für **berufliche Weiterbildung** als **Investition in die Zukunft** – auch und gerade im Kontext der Digitalisierung. Die Ausgaben der Unternehmen in Weiterbildung steigen kontinuierlich und liegen aktuell bei 33,5 Mrd. €. Die Unternehmen engagieren sich damit bereits heute offensiv für mehr Weiterbildung. 86 % aller Unternehmen haben sich in der betrieblichen Weiterbildung engagiert – das ist ein Rekordwert. **Maßstab für berufliche Weiterbildung** müssen die Bedarfsorientierung und Anwendbarkeit am Arbeitsplatz sein. Berufliche Weiterbildung wird zunehmend in den Arbeitsprozess integriert. Dies setzt, je nach Anforderungen des Arbeitsplatzes und Profil der Beschäftigten, ein sehr individuell geprägtes Weiterbildungsverständnis voraus. Bedarfe und die Reaktionen darauf können sehr unterschiedlich aussehen. Pauschale Regelungen etwa in Form von gesetzlichen Weiterbildungsansprüchen oder weitreichenden Freistellungsregelungen oder sogar neue Lohnersatzleistungen werden dem nicht gerecht.

Ein viel diskutiertes stärkeres **Engagement der Bundesagentur für Arbeit (BA)** in der betrieblichen Weiterbildung würde zur **Überforderung der Arbeitslosenversicherung** und zu erheblichen Mehrkosten führen. Weshalb sollte eine Behörde über Qualifizierungsbedarfe in den Betrieben besser urteilen können als Arbeitgeber und ihre Beschäftigten? Eine „Agentur für Arbeit und Qualifizierung“ würde privates Weiterbildungsengagement von Arbeitgebern und Beschäftigten nicht ergänzen, sondern verdrängen. Gerade in Zeiten des digitalen Wandels bedeutete dies milliarden schwere Zusatzausgaben für die Beitragszahler.

Für Beschäftigte, die ein stark erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko aufweisen – vor allem Geringqualifizierte – und für Arbeitsuchende – wie Wiedereinsteiger(innen) – soll die Arbeitslosenversicherung wie bisher präventiv Weiterbildungsberatung oder -förderung anbieten. Für alle anderen Beschäftigten, müssen sich die Arbeitsagenturen auf eine Lotsefunktion beschränken, die auf die vielfäl-

tigen, bereits vorhandenen Weiterbildungsberatungsstrukturen verweist. Das heute schon bestehende große Netz an Beratungsstützpunkten muss im Sinne der notwendigen Nachfrageorientierung erhalten werden.

(7) Wie groß schätzen Sie die Gefahr ein, dass unter anderem durch den steigenden Anteil Studierender die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in der Zukunft nicht hinreichend gedeckt werden kann? Ist die duale Berufsausbildung hinsichtlich der sich dynamisch wandelnden Arbeitswelt zu spezifisch ausgerichtet? Sind eine Erneuerung der Ausbildungsordnungen und gegebenenfalls eine Reduktion der Anzahl der Ausbildungsberufe erforderlich?

Die deutschen Unternehmen brauchen sowohl Akademikerinnen und Akademiker als auch berufliche qualifizierte Fachkräfte. Es geht nicht um ein Entweder-oder, nicht um ein Mehr oder Weniger an Ausbildungs- oder Studienplätzen. Diese Debatte ist irreführend, undifferenziert und schadet dem Gedanken und den bereits bestehenden **Modellen eines durchlässigen Bildungssystems**. Die beiden Bereiche akademische und berufliche Bildung dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden. Wir brauchen vielmehr kluge und tragfähige Konzepte des **Miteinanders beider Bildungssäulen**, um den komplexen Bildungsanforderungen der Wirtschaft gerecht zu werden. Ausbildungswege lassen sich nicht planwirtschaftlich steuern und verordnen. Immer entscheidender wird es daher zukünftig sein, alle jungen Menschen in Deutschland, v. a. auch Leistungsschwächere, ihren Stärken und Fähigkeiten entsprechend optimal zu fördern und zu qualifizieren (jährlich fast 50.000 Schulabbrecher; knapp 20 % in PISA-Risikogruppe und damit nicht ausbildungsreif; 1,2 Mio. bzw. 12,7 % Menschen zwischen 20 und 29 Jahren ohne Berufsabschluss).

Grundsätzlich sorgen die gestaltungsoffen und technikneutral formulierten **Ausbildungsordnungen für die nötige Flexibilität der Ausbildung** – auch im Zuge der Di-



gitalisierung der Arbeitswelt. Nichtsdestotrotz sollte aber eine Neuausrichtung auf eine verstärkte Prozess- und Digitalisierungsperspektive in den Ausbildungsberufen geprüft und ggf. berufsbezogen umgesetzt werden. Bspw. sind die Sozialpartner in der Metall- und Elektroindustrie in einer gemeinsamen Überprüfung der Ausbildungsordnungen zu dem Ergebnis gekommen, dass aufgrund der Digitalisierung keine neuen Ausbildungsberufe und Fortbildungen in der Metall- und Elektro-Industrie geschaffen werden müssen. Stattdessen wollen sie die bestehenden in einem „agilen Verfahren“ aktualisieren. Im Wesentlichen sollen die aktuellen Curricula um neue Inhalte, wie bspw. das Thema Datensicherheit, erweitert werden. Dabei wollen die Sozialpartner aber keine langwierigen Neuordnungsverfahren durchlaufen und schlagen stattdessen vor, die Curricula im Rahmen von Teilnovellierungen anzupassen.

Unter dem Titel „Arbeiten 4.0“ prüfen drei Arbeitsgruppen des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie (BAVC) die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt in der Chemie-Branche. Hierbei wird auch die Aus- und Weiterbildung beleuchtet. Es zeichnet sich ab, dass sich "digitale Kompetenzen" in technologieoffenen formulierten Ausbildungsordnungen meist gut abbilden lassen. Die Erkenntnisse der BAVC-Arbeitsgruppen fließen in den Dialog "WORK@industry 4.0" der Chemie-Sozialpartner ein. Hier werden gemeinsam branchenspezifische Empfehlungen zu zentralen Themen der Digitalisierung wie zeit- und ortsflexibles Arbeiten, gutes und gesundes Arbeiten, Aus- und Weiterbildung sowie Führung und Organisation erarbeitet.

Wir halten ein solches gemeinsames Vorgehen der Sozialpartner auch in anderen Bran-

chen neben Metall- und Elektro sowie Chemie für sehr zielführend. Zielführend kann aber auch die **Schaffung neuer Ausbildungsberufe** sein: Die Sozialpartner haben Ende 2016 die Schaffung des neuen Berufs „Kaufmann/-frau im E-Commerce“ beim Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) beantragt und Grundzüge eines Rahmenlehrplans ausgearbeitet. Vom Beruf „Kaufmann/-frau im Einzelhandel“ wird sich das neue Berufsprofil vor allem durch die Vermittlung von Kompetenzen in den Bereichen „Online Marketing“ und „Recht im E-Commerce“ abheben und wird der erste Ausbildungsberuf sein, der vor dem Hintergrund der geänderten Anforderungen durch die Digitalisierung neu geschaffen wird. Die Verantwortung liegt nun beim Rahmenlehrplanausschuss der Kultusministerkonferenz. Dieser muss zügig den schulischen Part gestalten, damit der neue Beruf Anfang 2018 erlassen werden kann und die Unternehmen die ersten Auszubildenden zum Ausbildungsjahr 2018/2019 einstellen können.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Volkswirtschaft | Finanzen | Steuern

T +49 30 2033-1950

volkswirtschaft@arbeitgeber.de