

## ***Bewertung des Koalitionsvertrags von CDU, CSU und SPD***

**"Ein neuer Aufbruch für Europa, Eine neue Dynamik für Deutschland, Ein neuer Zusammenhalt für unser Land."**

**Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD.**

**19. Legislaturperiode**

9. Februar 2018

### ***Zusammenfassung***

CDU, CSU und SPD haben am 7. Februar 2018 den Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode vorgelegt. Aus Sicht der deutschen Wirtschaft sind die Ergebnisse in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik weitgehend enttäuschend, vieles bleibt wirtschaftlich unvernünftig und bedeutet weniger Flexibilität für die Unternehmen, dafür aber ein Mehr an Belastung und Regulierung. Eine Große Koalition muss die demographischen Herausforderungen der nächsten Jahrzehnte für unsere Volkswirtschaft bewältigen. Dies wurde nicht erreicht. Der Vertrag ist geprägt von rückwärtsgewandter Umverteilung und unverantwortlicher Belastung der jungen Generation, ohne die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen für die Zukunft abzusichern. Im Vergleich zum Sondierungsergebnis bedeutet der Koalitionsvertrag eine dramatische Verschlechterung aus Sicht der Wirtschaft. Lediglich im Bildungsbereich, beim Ausbau der Kinderbetreuung und bei der Neuregelung der Zuwanderung ist Solides und in die Zukunft Gerichtetes erreicht worden.

### ***Im Einzelnen***

#### ***ARBEITS- UND TARIFRECHT***

##### ***Einschränkung der befristeten Arbeit***

Der Koalitionsvertrag sieht vor, für Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten eine Höchstquote von 2,5 % für sachgrundlose Befristungen einzuführen. Sachgrundlos befristete Arbeitsverträge sollen nur noch für eine Höchstdauer von 18 Monaten zulässig sein, anstatt bisher 24 Monate. Auch sollen die bisherige dreimalige Verlängerungsmöglichkeit auf eine einmalige Verlängerungsmöglichkeit begrenzt werden. Darüber hinaus soll die Möglichkeit von sog. Kettenbefristungen eingeschränkt werden. Eine Befristung sei dann nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes oder ein oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren bestanden hat. Auf die Höchstdauer von fünf Jahren sollen auch etwaige vorherige Entleihungen vom Arbeitnehmer beim Arbeitgeber im Rahmen von Leiharbeitsverhältnissen angerechnet werden. Ein erneutes befristetes Arbeitsverhältnis mit dem demselben Arbeitgeber soll nach Ablauf einer Karenzzeit von drei Jahren möglich sein (Rn. 2342 ff.).



**Bewertung:** Befristungen sind ein wichtiges Instrument, für Unternehmen in einer globalisierten und zunehmend digitalisierten Welt, Beweglichkeit sicher zu stellen. Sie sind aber – anders als der Koalitionsvertrag insinuiert – kein Massenphänomen, sondern die Ausnahme, die Quote liegt zuletzt gesamtwirtschaftlich unter 8 %. Befristungen ermöglichen den Einstieg in Arbeit für Menschen mit Vermittlungshemmnissen. Die Erwägungen im Koalitionsvertrag stellen daher nicht nur einen Schlag ins Gesicht der Wirtschaft, sondern vor allem einen Schlag ins Gesicht von Menschen, die Arbeit trotz bestehender Vermittlungshemmnisse suchen, dar.

Der Jobmotor gerade der sachgrundlosen Befristung würde durch eine gesetzliche Umsetzung dieser Vorgaben massiv eingeschränkt. Demgegenüber halten sich Beschränkungen für die öffentliche Hand und ihre Umsetzung sehr in Grenzen. Private Arbeitgeber werden also für Verfehlungen der öffentlichen Hand bei sog. Kettenbefristungen in Haftung genommen, während die Beschränkungen für die öffentliche Hand allenfalls marginal ist. Ein zukunftsfähiger Arbeitsmarkt wird so nicht geschaffen, sondern Fallstricke für Arbeitgeber und Beschäftigungshemmnisse für die Schwächsten am Arbeitsmarkt gelegt.

Dies bedeutet für Arbeitgeber ein erhebliches Mehr an Bürokratie und Rechtsunsicherheit, gerade für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) wird es schwierig sein, die notwendigen befristeten Stellen rechtssicher zu gestalten. Für Unternehmen ist es gerade in Hinblick auf die Veränderungen der Arbeitswelt im Rahmen der Digitalisierung wichtig, flexibel auf Auftragsschwankungen reagieren zu können. Diese Möglichkeit wird mit der 2,5 % Regel unverhältnismäßig begrenzt. Für Situationen der Auftragsschwankungen und unvorhersehbaren Mehraufwand sieht das Gesetz für die Privatwirtschaft keine Sachgrundbefristung vor. Anders für die Öffentliche Hand, die mit dem Sachgrund der sog. „Haushaltsbefristung“ Stellen als befristet in einem Haushalt ausweisen kann.

### **Einführung eines Rechtsanspruchs auf befristete Teilzeit**

Die Koalitionspartner wollen ein Recht auf befristete Teilzeit einführen (Rn.2392 ff.).

1. Ein Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit soll während der begrenzten Teilzeitarbeit nicht bestehen.
2. Der Teilzeitananspruch soll nur für Unternehmen gelten, die in der Regel mehr als 45 Mitarbeiter beschäftigen.
3. Für Unternehmensgrößen von 46 bis 200 Mitarbeitern soll eine Zumutbarkeitsgrenze eingeführt werden, dass lediglich einem pro angefangenen 15 Mitarbeitern der Anspruch gewährt werden müsse. Bei der Berechnung der zumutbaren Zahlen an Freistellungen sollen die ersten 45 Mitarbeiter mitgezählt werden. Bei Überschreitung dieser Grenze könne der Arbeitgeber einen Antrag ablehnen.
4. Der Arbeitgeber könne eine befristete Teilzeit ablehnen, wenn diese ein Jahr unter- oder fünf Jahre überschreitet. Die Tarifvertragsparteien sollen die Möglichkeit erhalten, hiervon abweichende Regelungen zu vereinbaren.
5. Nach Ablauf der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit könne der Arbeitnehmer frühestens nach einem Jahr eine erneute Verringerung der Arbeitszeit verlangen.

**Bewertung:** Zwar ist gegenüber den Erwägungen der vergangenen Legislaturperiode nicht mehr von einem „Rückkehrrecht“ in Vollzeit die Rede, das in Wahrheit darauf hinausgelaufen wäre, den Arbeitnehmer darüber bestimmen zu lassen, wie Arbeit verteilt wird und damit die Grenzen des Arbeitsrechts gesprengt hätte. Ein Anspruch auf befristete Teilzeit ist aber vor dem Hintergrund der bestehenden Rechts- und Sachlage eine übermäßige bürokratische Belastung und stellt nicht nur einen erheblichen Eingriff in die Planungssicherheit des Arbeitgebers dar, sondern belastet auch die anderen Beschäftigten in massiver Weise.



Insbesondere existieren schon heute in verschiedenen Gesetzen (z. B. Elternzeit) Ansprüche auf befristete Teilzeit. Darüber hinaus gibt es im Teilzeit- und Befristungsgesetz einen umfassenden Teilzeitananspruch. Folge des Anspruchs auf befristete Teilzeit werden neue Belastungen für diejenigen Mitarbeiter sein, die ihre Arbeitszeit nicht reduzieren. Die Wiederbesetzung von befristeten Teilzeitarbeitsplätzen dürfte sich als vielfach aussichtslos erweisen.

Zwar ist die Einführung des Schwellenwerts von 45 Mitarbeitern ein Beitrag zum Überforderungsschutz von Kleinstunternehmen, doch greift der Anspruch ab dem 46. Arbeitnehmer im Unternehmen voll. Das bedeutet, dass mit dem 46. Arbeitnehmer bereits vier Mitarbeiter freigestellt werden müssen. Das sind bei kleinen Arbeitgebern mit gerade einmal 46 bis 50 Arbeitnehmern fast 10 % ihrer Beschäftigten. Um solche Härtefälle zu entschärfen, sollten die ersten 45 Mitarbeiter bei der Berechnung der Anzahl berechtigter Mitarbeiter außer Betracht gelassen werden. Darüber hinaus sollte bei der Ermittlung der beschäftigten Arbeitnehmer Teilzeitbeschäftigte nach Maßgabe der von ihnen geleisteten Arbeitszeit und nicht nach Köpfen berücksichtigt werden (pro rata temporis Prinzip). Zudem sollte statt auf das Unternehmen, auf den Betrieb abgestellt werden.

### **Einschränkung der Arbeit auf Abruf**

Der Koalitionsvertrag sieht die gesetzliche Festschreibung vor, dass der Anteil abzurufender und zu vergütender Zusatzarbeit die vereinbarte Mindestarbeitszeit um höchstens 20 % unterschreiten und 25 % überschreiten darf. Fehlt eine Vereinbarung zur wöchentlichen Arbeitszeit, soll eine Arbeitszeit von 20 Stunden gelten. Im Krankheitsfall und an Feiertagen soll der Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate als verpflichtende Grundlage festgeschrieben werden (Rn 2374 – 2381).

**Bewertung:** Arbeit auf Abruf ist schon heute eine Arbeitsform, deren gesetzliche Grundlagen die Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer an betrieblicher und persönli-

cher Flexibilität angemessen zu einem Ausgleich bringen. Beispiele anderer europäischer Partnerstaaten wie z. B. „zero-hour-contracts“ sind schon nach geltender Rechtslage in Deutschland nicht möglich.

Die vorgesehene Regelung ist tatsächlich ein erheblicher Eingriff in die Möglichkeit, Arbeit auf Abruf zu gestalten, und damit – ebenso wie die verfehlte Beschränkung befristeter Arbeit – mit den Anforderungen flexibler Arbeitsbeziehungsgestaltung nicht zu vereinbaren. Faktisch wird ein Großteil der Teilzeitarbeitsverhältnisse damit unflexibel, da die Mindeststundengrenze, in der Arbeit abgerufen (und damit auch vergütet) werden muss, auf 20 Stunden angehoben wird. Dies ist eine Verdoppelung der bisher nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz vorgesehenen wöchentlichen Mindestzeiträume für die Nutzung dieses Instruments.

Da die Rechtsprechung an die Gestaltung von vertraglichen Veränderungen der Abrufarbeit schon heute hohe Anforderungen stellt, ist eine gesetzliche weitere Einengung nicht nur nicht notwendig, sondern wird die Vertragspartner vor neue Rechtsunsicherheit bei der Nutzung dieses wichtigen Gestaltungsinstruments stellen.

### **Arbeitszeit: Schaffung von Experimentier- räumen mittels Tariföffnungsklausel im ArbZG**

Der Koalitionsvertrag sieht die Schaffung von Experimentierräumen für tarifgebundene Unternehmen mittels einer Tariföffnungsklausel im ArbZG vor, um eine Öffnung für mehr selbstbestimmte Arbeitszeit der Arbeitnehmer und mehr betriebliche Flexibilität in der zunehmend digitalen Arbeitswelt zu erproben. Auf Grundlage von diesen Tarifverträgen soll es dann möglich sein, mittels Betriebsvereinbarungen „insbesondere“ die Höchstarbeitszeit wöchentlich flexibler zu regeln (Rn. 2367 – 2372).

**Bewertung:** Die Ankündigung, das ArbZG durch Experimentierräume und eine Tariföffnungsklausel ergänzen zu wollen, ist vor dem Hintergrund der digitalen Revolution



mutlos. Dadurch wird die dringend notwendige Anpassung des ArbZG an die Herausforderungen der Digitalisierung unnötig verzögert. Eine solche Anpassung sollte insbesondere vorsehen, dass die Höchstarbeitszeit statt auf den Tag auf die Woche bezogen wird; darüber hinaus sollten die Tarifpartner weitgehende Gestaltungsspielräume bei den gesetzlichen Ruhezeiten erhalten.

Neben den Regelungen zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit bedürfen ebenso die Regelungen zur ununterbrochenen Ruhezeit von mindestens elf Stunden dringend einer Anpassung und weitgehenden Öffnung. Die Beschränkung im Koalitionsvertrag auf die Erwähnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit, darf daher tatsächlich nur als Regelbeispiel verstanden werden. Auch die Ruhezeit und ihre Gestaltung muss für die Tarifvertragsparteien generell und umfassend geöffnet werden.

Eine Tariföffnungsklausel sollte sich in das geltende System der tarifautonomen Gestaltung von Arbeitszeit einordnen und darf tarifanwendende Unternehmen nicht übermäßig belasten. Außerdem kann das vorgesehene mehrstufige Verfahren – Öffnungsklausel, Abschluss eines Tarifvertrags und darauf aufbauend einer Betriebsvereinbarung – den Mehrwert der Öffnungsklausel in der betrieblichen Praxis verringern.

### **Mehr Zeitsouveränität durch die Förderung und Erleichterung von „mobiler Arbeit“**

Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass die Chancen der Digitalisierung genutzt werden sollen, um den Beschäftigten mehr Zeitsouveränität zu ermöglichen. „Mobile Arbeit“ soll gefördert und erleichtert werden. Dazu soll ein rechtlicher Rahmen geschaffen werden. Zu diesem soll auch ein Auskunftsanspruch der Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber über die Entscheidungsgründe der Ablehnung sowie Rechtssicherheit der Arbeitnehmer wie Arbeitgeber im Umgang mit privat genutzter Firmentechnik gehören. Auch die Tarifpartner sollen Vereinbarungen zu „mobiler Arbeit“ treffen (Rn. 1824 – 1831).

**Bewertung:** Schon der Begriff „Zeitsouveränität“ passt im Arbeitsverhältnis nicht. Vielmehr kann grundsätzlich der Arbeitgeber den Ort und die Zeit der Arbeitsleistung näher bestimmen (§ 106 Satz 1 GewO). Aufgrund dieses Weisungsrechts kann der Arbeitgeber in der betrieblichen Praxis festlegen, ob die Beschäftigten ihre Arbeitsleistung im Betrieb oder auch mobil erbringen. Es ist daher nicht nachvollziehbar und unangemessen, dem Arbeitgeber einen Begründungszwang aufzuerlegen, warum „mobile Arbeit“ nicht angeboten werden kann.

Die Aufforderung an Tarifvertragsparteien, Vereinbarungen zu „mobiler Arbeit“ zu treffen, kann die tarifliche Regelungsebene schnell überfordern. In erster Linie müssen betriebliche Lösungsansätze gefunden werden.

### **Schaffung eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes**

Die Einführung digitaler Arbeitsprozesse wie die „e-Akte“ würde laut Koalitionsvertrag zu mehr Transparenz führen. Dadurch können zum einen Steuerungsinstrumente zur Optimierung entwickelt werden und zum anderen bestehe die Sorge vor dem gläsernen Mitarbeiter. In diesem Zusammenhang ruft der Koalitionsvertrag den Begriff „Beschäftigtendatenschutz“ auf und kündigt die Herstellung von Klarheit über Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie die Sicherstellung der Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten an. Hierzu soll die Schaffung eines eigenständigen Gesetzes zum Beschäftigtendatenschutz geprüft werde (Rn. 364 I 1838 ff. I 891 ff. I 6117 ff.).

**Bewertung:** Sowohl europäische als auch deutsche Regelungen stellen ein hohes Niveau zum Schutz von Beschäftigtendaten bereits heute sicher. Auf lange Sicht muss das Datenschutzrecht den europäischen Standards angepasst werden. Das Datenschutzrecht ist in Deutschland nicht fit für die die Nutzung von big data und all Möglichkeiten, die die Digitalisierung bietet. Ein rückwärtsgewandtes Datenschutzrecht erfüllt die



Voraussetzungen an ein modernes Datenschutzrecht in keiner Weise.

Ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz würde zu mehr Rechtsunsicherheit und Bürokratie führen. Datenschutz ist in Deutschland – auch und gerade im Arbeitsverhältnis – umfassend gesichert und entwickelt. Durch die aktuellen Rechtsänderungen befindet sich der Datenschutz ohnehin in einer Phase des Umbruchs. Ein neues eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz würde die Umsetzung der neuen Datenschutzbestimmungen weiter verkomplizieren und die Rechtsunsicherheit in Unternehmen ausweiten.

Daher ist es auch falsch, den „EU-US Privacy Shield“, welchen die Europäische Union in Verbindung mit US-Amerikanischen Stellen ausgehandelt hat, jetzt mittelbar durch die Ankündigung entsprechend wirksamer Abkommen in Frage zu stellen. Der „Privacy Shield“ schützt die Datensicherheit im umfassenden und ausreichenden Maße.

#### **Betriebsverfassung: Stärkung des Initiativrechts der Betriebsräte für Weiterbildung**

Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass das allgemeine Initiativrecht der Betriebsräte für Weiterbildung gestärkt wird. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen über Maßnahmen der Berufsbildung beraten. Können sich beide Seiten nicht verständigen, soll jede Seite einen Moderator mit dem Ziel anrufen können, eine Einigung zu erreichen. Der Koalitionsvertrag sieht ausdrücklich vor, dass ein Einigungszwang nicht besteht (Rn. 2294 – 2298).

**Bewertung:** Im Bereich der Berufsbildung bestehen schon heute sehr weitgehende Mitwirkungsrechte des Betriebsrats (vgl. §§ 96 ff. BetrVG). Vor diesem Hintergrund ist die vorgesehene Ausweitung des Initiativrechts der Betriebsräte kritisch zu sehen. Die Entscheidung über das Ob und den wesentlichen Inhalt von Weiterbildung kann aufgrund der damit verbundenen hohen Kostenbelastung nur der Arbeitgeber selbst treffen.

Auch wenn es sich bei der Ausdehnung nicht um harte Initiativrechte handeln soll und kein Einigungszwang z. B. in Gestalt einer Einigungsstelle vorgesehen ist, kann das vorgesehene Moderationsverfahren betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten übermäßig einengen. Ein solches Verfahren darf keinesfalls zu bürokratischen Verzögerungen in den Betriebsabläufen führen und – vorausgesetzt, dass ein Moderator ohne das Angebot einer Vergütung nicht zu finden – neue Kostenbelastungen für die Betriebe bedeuten.

#### **Betriebsverfassung: Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens**

Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass die Gründung und Wahl von Betriebsräten erleichtert werden soll. Dazu soll das vereinfachte Wahlverfahren für alle Betriebe mit 5 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern verpflichtend gemacht werden. Für Betriebe mit 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern soll die Wahl zwischen dem vereinfachten und dem allgemeinen Wahlverfahren ermöglicht werden (Rn. 2332 – 2336).

**Bewertung:** Die Anhebung der Schwellenwerte von 50 auf 100 für das verpflichtende Wahlverfahren und von 100 auf 200 für das fakultative Wahlverfahren kann zu mehr Fremdbestimmung durch einzelne kleine Minderheitengruppen im Betrieb führen. Ein solches „Hau-Ruck-Verfahren“ ist geeignet, den Schutz der Mehrheit vor der Minderheit auszuhebeln und die Attraktivität und Akzeptanz der Betriebsverfassung einzuschränken.



### Mitbestimmung im europäischen Gesellschaftsrecht

Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass sich die Koalitionspartner dafür einsetzen, dass auch bei grenzüberschreitenden Sitzverlagerungen von Gesellschaften die nationalen Vorschriften über die Mitbestimmung gesichert werden (Rn. 2338 – 2340).

Ferner wollen sich die Koalitionspartner für eine europäische Harmonisierung der Regelungen über die grenzüberschreitende Sitzverlegung von Kapitalgesellschaften („Sitzverlegungs-Richtlinie“) und die Europäische Privatgesellschaft (SPE) unter Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer einschließlich der Unternehmensmitbestimmung, der Gläubiger und der Minderheitsgesellschafter einsetzen (Rn. 6180 – 6184).

**Bewertung:** Das Bekenntnis zur Europäischen Privatgesellschaft (SPE) und zum europäischen Gesellschaftsrecht ist zu begrüßen, darf aber nicht zu einer Ausweitung der Mitbestimmung führen. Im Übrigen führen grenzüberschreitende Verschmelzungen, an denen deutsche Unternehmen beteiligt sind, nicht zu einer Absenkung der bestehenden Mitbestimmungsrechte, da dies die entsprechenden Vorschriften durch die Verhandlungsobliegenheit zwischen Anteilseignern und Arbeitnehmervertretern verhindern.

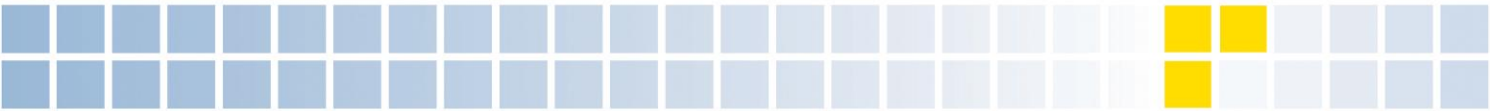
Der deutsche Gesetzgeber ist daran gehindert, auf nationaler Ebene Vorschriften zu schaffen, die die Niederlassungsfreiheit bei Sitzverlegungen von Gesellschaften aus dem europäischen Ausland nach Deutschland erschweren. Dem steht die EuGH-Rechtsprechung diametral entgegen. Ebenso ist der deutsche Gesetzgeber daran gehindert, neue Vorschriften für die Europäische Aktiengesellschaft (SE) oder die Europäische Genossenschaft (SCE) zu erlassen, die Nachverhandlungsansprüche bei Veränderungen bestimmter vom Gesetz nicht vorgesehener Bedingungen eröffnen.

### Vereinfachung der Statusfeststellung von Selbstständigen

Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass das Statusfeststellungsverfahren für Selbstständige vereinfacht und zwischen den unterschiedlichen Zweigen der Sozialversicherung widerspruchsfrei ausgestaltet werden soll (Rn. 1844 – 1846 | 1951 – 1952).

**Bewertung:** Ein einfaches Statusfeststellungsverfahren kann Bürokratie im Sozialversicherungsrecht vermindern. Neue Regelungen im Bereich der Sozialversicherung dürfen aber nicht dazu führen, die bewusste Entscheidung für selbstständige Tätigkeit im Nachhinein zu konterkarieren. Diese Entscheidung wird vielfach auf ausdrücklichen Wunsch der Betroffenen gefällt und darf nicht in Zweifel gezogen werden. Insbesondere durch Aufgabenteilung und Spezialisierung in Folge von Globalisierung und Digitalisierung werden solche Formen von Aufgabenbewältigung wichtiger für einen modernen Wirtschaftsstandort werden.

Daher sollten im Sozialgesetzbuch auch keine neuen Katalogtatbestände eingeführt werden. Die Einführung von Katalogen wird nichts daran ändern, dass die Behörden nach Aktenlage prüfen und auf dieser Grundlage ihre Feststellung treffen. Das Verhältnis von Selbstständigkeit zu abhängiger Beschäftigung darf nicht in Frage gestellt und mit weiterer Rechtsunsicherheit belastet werden. Insbesondere der mühsam errungene Kompromiss der vergangenen Legislaturperiode zur Definition des Arbeitsvertrags muss erhalten bleiben.



### Verbreitung des Instruments von Lebensarbeitszeitkonten

Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass Arbeitnehmer mehr Möglichkeiten brauchen, um ihre berufliche Weiterentwicklung auch in Eigenverantwortung zu organisieren. Sie wollen gemeinsam mit den Sozialpartnern prüfen, wie das Instrument der Langzeitkonten mehr Verbreitung finden könne. Sie könnten ebenso wie andere Guthaben ein Instrument sein, die für Qualifizierung genutzt werden können (Rn. 1811 ff.).

**Bewertung:** Arbeitszeitflexibilität durch Arbeitszeitkonten und Wertguthaben sollte grundsätzlich und ohne gesetzliche Aufforderung in der Hand der Tarifvertragsparteien und der Betriebspartner bleiben. Eine Verbesserung des gesetzlichen Rahmens für Lang- und Lebensarbeitszeitkonten kann den Betrieben helfen, dieses Instrument, das zurzeit nur wenig genutzt wird, in der Praxis einfacher einzusetzen. So können Lebensarbeitszeitkonten einen Beitrag dazu leisten, Lösungen für die Gestaltung individueller Bedürfnisse der Arbeitnehmer sicherzustellen. Eine Verbesserung der Nutzung von Lebensarbeitszeitkonten sollte sich nicht auf deren Nutzung für Weiterbildung beschränken.

Lebensarbeitszeitkonten können ein wichtiger Baustein sein, die demografische Entwicklung abzufedern und den Erhalt des Arbeitsverhältnisses im Alter zu sichern. Dazu ist es notwendig, dass sie im Rahmen eines Gesamtkonzepts unbürokratisch ohne übermäßigen Aufwand genutzt werden können. Es darf aber kein Druck hin zu Tarifvereinbarungen entstehen. Auch bei Vereinfachungen im Gesetz bleiben die Vorschriften komplex und gerade für kleine und mittelständische Unternehmen nur mit erheblichem Aufwand anzuwenden. So ist die, mit den gesetzlichen Vorgaben verbundene Bürokratie, erheblich und für Betriebe als auch für Arbeitnehmer unattraktiv.

### Verschärfung des Gesetzes für mehr Frauen in Führungspositionen

Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass bei der regelmäßigen Berichterstattung der Bundesregierung ein besonderes Augenmerk auf Unternehmen ohne Frauen in Führungspositionen gelegt wird, die sich eine Zielgröße „Null“ geben. Die Wirksamkeit des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst soll dadurch verbessert werden, dass die Nichteinhaltung der Meldepflicht für Zielvorgaben für Vorstände und Führungsebenen und die Begründungspflicht bei einer Zielvorgabe „Null“ entsprechend § 335 HGB sanktioniert wird (Rn. 945 – 953).

**Bewertung:** Im Hinblick auf den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens liegt es sowohl im Interesse der Unternehmen als auch im Interesse der Beschäftigten, die am besten geeignete Person im Hinblick auf Qualifikation und Erfahrung für das obere und oberste Management zu berufen. Die Unternehmen können nur auf Frauen zurückgreifen, die ihnen tatsächlich für diese Positionen zur Verfügung stehen. Ist es aus unternehmensindividuellen Gründen (noch) nicht möglich, verbindlich und auch dauerhaft zuzusichern, einen bestimmten Prozentsatz von Frauen in Führungspositionen zu berufen, wählen die Unternehmen – insbesondere, wenn es um die Besetzung sehr kleiner Führungsgremien geht – die Zielgröße „Null“. Damit mehr Frauen in Führungspositionen gelangen, müssen sie darin unterstützt werden, nach familienbedingten Erwerbsunterbrechungen so früh sie wollen auch tatsächlich in ihren Beruf zurückkehren zu können. Entscheidende Hebel sind der weitere Ausbau einer qualitativen, bedarfsdeckenden Kinderbetreuung und von Ganztagschulen sowie die partnerschaftliche Aufteilung der Familienarbeit.



### **Entgeltgleichheit: Kompetenzerweiterung der Antidiskriminierungsstelle**

Beschäftigte in Unternehmen ab 200 Beschäftigten können seit dem 6. Januar 2018 erstmals einen individuellen Auskunftsanspruch geltend machen und Auskunft über die Entgeltstrukturen im Unternehmen verlangen. Für Betroffene sieht der Koalitionsvertrag vor, bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, gezielte Beratungs- und Unterstützungsangebote zu schaffen, sowie zertifizierte Prüfverfahren für Unternehmen anzubieten. Laut Koalitionsvertrag soll im Juli 2019 eine erste Evaluation zur Wirksamkeit des Gesetzes durch die Bundesregierung vorgelegt werden. Dabei wollen die Koalitionspartner ein besonderes Augenmerk auf die Erfüllung der entsprechenden Berichtspflichten und Auskunftsansprüche legen (978 ff.).

**Bewertung:** Das Entgelttransparenzgesetz hat für viele Betriebe neue bürokratische Belastungen gebracht. Jetzt muss es darum gehen, eine möglichst praxisverträgliche Umsetzung auf der betrieblichen Ebene zu erreichen. Selbst eine „nur“ mittelbare Einflussnahme durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes würde dies erschweren. Die Antidiskriminierungsstelle würde zudem jeden Anspruch auf Neutralität verlieren, wenn sie in Fragen des Diskriminierungsschutzes einseitig Arbeitnehmerinteressen unterstützen würden.

### **Einführung eines Bürokratieentlastungsgesetzes III**

Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass im Rahmen eines Bürokratieentlastungsgesetzes III insbesondere die Statistikpflichten weiter verringert werden sollen. Die Koalitionspartner wollen Europäische Vorgaben nicht mit zusätzlichen bürokratischen Belastungen versehen. Auf europäischer Ebene wollen sie sich für die Einführung des Prinzips „One in, one out“ einsetzen. Auch wollen die Koalitionspartner eine angemessene Abgrenzung für KMU, die zukünftig bis zu 500 Mitarbeiter umfassen soll, damit mehr Unternehmen von europäischen Berichts-

pflichten entlastet werden (Rn. 2040 ff | 2844 ff | 2868 ff.).

**Bewertung:** Die Koalitionspartner bekennen sich zu dem Ziel des Bürokratieabbaus und eines Bürokratieentlastungsgesetzes III. Das Bekenntnis zum Bürokratieabbau und einem Bürokratieentlastungsgesetz III ist grundsätzlich zu begrüßen, die geplanten Maßnahmen bleiben aber deutlich hinter den Erwartungen der Wirtschaft zurück. Es fehlt die Benennung konkreter Maßnahmen und ein konkretes Bürokratieabbauziel. Beim Bürokratieabbau darf es keine Beschränkung geben. Insbesondere muss sichergestellt sein, dass das Prinzip one-in one-out tatsächlich mit Leben gefüllt wird und dieses am besten zu einem Prinzip one-in two-out weiterentwickelt werden. Die Chance, den „One in, one out“-Grundsatz weiterzuentwickeln haben die Koalitionspartner nicht genutzt (ins. im Hinblick auf die Einbeziehung von EU-Recht). Ein durchgreifender Bürokratieabbau setzt auch und gerade Erleichterung bei der Anwendung arbeitsrechtlicher Vorschriften voraus. Ein befristeter Teilzeitanspruch, die Einschränkung von Befristung und Hürden für die Arbeit auf Abruf sind das Gegenteil eines nachhaltigen Bürokratieabbaus. Der Abbau von bürokratischen Hürden bei Unternehmensgründungen sowie die Anpassung des Insolvenzrechts fördern die Gründungskultur in Deutschland und sichern eine wettbewerbsfähige Wirtschaft. Eine Erleichterung der rechtlichen Rahmendbedingungen für die Fortführung sanierungsfähiger Unternehmen erleichtert auch und gerade den Erhalt von Arbeitsplätzen und sichert Beschäftigung. Durch die ursprünglich geplante, nun aber gestrichene, Verkürzung der Aufbewahrungsfristen, hätte eine spürbare Entlastung für die Wirtschaft erreicht werden können.



## SOZIALE SICHERUNG

### Herstellung der Parität bei den Beiträgen zur GKV

Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass die Beiträge zur Krankenversicherung ab dem 1. Januar 2019 wieder in gleichem Maße von Arbeitgebern und Beschäftigten geleistet werden sollen und der bisherige Zusatzbeitrag paritätisch finanziert wird (Rn: 4776 ff.).

**Bewertung:** Die Herstellung einer angeblichen Beitragssatzparität ist abzulehnen. Sie würde die Arbeitgeber mit ca. 5 Mrd. € mehr pro Jahr belasten.

Die Arbeitgeber finanzieren bereits heute aufgrund der von ihnen allein getragenen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall einen höheren Anteil der Krankheitskosten als die Arbeitnehmer. Im Jahr 2016 haben die Arbeitgeber 50,4 Mrd. € (41,3 Mrd. € zzgl. 9,1 Mrd. € Sozialbeiträge) für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ausgegeben, was umgerechnet einer Beitragssatzbelastung von 3,9 % (2016) entsprochen hätte. Wenn tatsächlich alle Krankheitskosten paritätisch finanziert werden sollen, müssten sich konsequenterweise die Arbeitgeber künftig die Kosten der Entgeltfortzahlung von der Krankenkasse erstatten lassen können.

Ein paritätischer Beitragssatz würde zudem auch die Rentenversicherung belasten (1,4 Mrd. €), da sie anstelle des Arbeitgebers während des Rentenbezugs Beiträge zur Krankenversicherung der Versicherten leistet. Als Beitragszahler zur Rentenversicherung werden die Arbeitgeber auch insoweit zusätzlich belastet.

Falls dennoch die Parität beim Beitragssatz wieder eingeführt wird, dann sollte der Arbeitgeberbeitragssatz in der Höhe des durchschnittlichen Beitragssatzes festgeschrieben werden. Die jetzt geplante Regelung würde den Krankenkassenwettbewerb schwächen. Wer z.B. in eine günstigere Krankenkasse wechselt, müsste danach künftig die Ersparnis zur Hälfte mit seinem Arbeitgeber teilen – und umgekehrt. Wir

brauchen mehr und nicht weniger Wettbewerb im Gesundheitswesen.

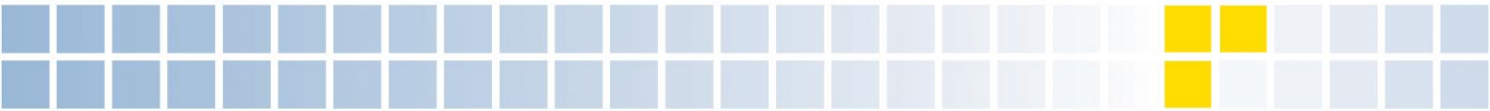
### Doppelte Haltelinie bis 2025: Stabilisierung des Rentenniveaus bei 48 %, Beitragssatz soll nicht über 20 % steigen

Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass die gesetzliche Rente auf heutigem Niveau von 48 % bis zum Jahr 2025 stabilisiert werden soll und bei Bedarf soll durch Steuermittel sichergestellt werden, dass der Beitragssatz nicht über 20 % steigen wird. Für die Sicherung des Niveaus bei 48 % soll bereits in 2018 die Rentenformel geändert werden (Rn: 4249 ff.).

**Bewertung:** Auf die Zusicherung eines Rentenniveaus auf dem heutigen Niveau von 48 % sollte verzichtet werden. Denn diese Zusicherung würde bedeuten, dass bis 2025 alle Belastungen aus der demografischen Entwicklung ausschließlich zu Lasten der Beitragszahler gehen: Die Belastung der Beitragszahler würde zusätzlich steigen, während das Rentenniveau unverändert bliebe. Der bisherige gesellschaftliche Konsens, dass Belastungen aus der Alterung der Bevölkerung gleichmäßig auf Beitragszahler und Rentner verteilt werden sollten, würde aufgegeben.

Die Zusage eines bis 2025 konstanten Rentenniveaus wäre zudem mit immensen finanziellen Risiken verbunden: Wenn die wirtschaftliche Entwicklung sich weiter so erfreulich entwickelt, wie dies aktuell erwartet wird, läge die finanzielle Mehrbelastung bei rund 4 Mrd. € in 2025. Bei einer allerdings nur etwas schlechteren wirtschaftlichen Entwicklung wären die Mehrbelastungen aber deutlich höher. Legt man z. B. die vor drei Jahren prognostizierte wirtschaftliche Entwicklung zugrunde, ergeben sich im Jahr 2025 Mehrbelastungen von rund 15 Mrd. € bei Zusicherung eines Rentenniveaus von 48 %.

Eine Stabilisierung des Rentenbeitragssatzes bei unter 20 % ist zwar prinzipiell zu begrüßen. Noch wichtiger wäre jedoch, Maßnahmen zu beschließen, um dieses Ziel sicher erreichen zu können. Die Umsetzung



der im Koalitionsvertrag vereinbarten Änderungen würde hingegen die Erreichung dieses Ziels eher erschweren.

### **Einführung der Mütterrente II**

Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass Mütter und Väter, die vor 1992 geborene Kinder erzogen haben, künftig auch das dritte Jahr Erziehungszeit in der Rente angerechnet bekommen (Mütterrente II) sollen. Diese Verbesserungen bei der Mütterrente sollen für Mütter gelten, die drei oder mehr Kinder vor 1992 zur Welt gebracht haben (Rn: 4317 ff.).

**Bewertung:** Die geplante erneute Ausweitung der Mütterrenten ist aus Arbeitgebersicht abzulehnen. Sie würde die gesetzliche Rentenversicherung noch einmal um rund 3,5 Mrd. € jährlich zusätzlich belasten und noch nicht einmal einen zielgenauen Beitrag gegen Altersarmut leisten.

Sie lässt sich auch nicht mit dem Argument der Beseitigung einer Ungleichbehandlung rechtfertigen, weil den durch sie begünstigten Versicherten Rentenvorteile zustehen, die jüngere Jahrgänge nicht mehr haben (z. B. Rente nach Mindestentgeltpunkten, die ausschließlich für Zeiten vor 1992 gilt, oftmals auch noch abschlagsfreier Rentenzugang ab 60, rentensteigernde Anerkennung von Ausbildungszeiten). Im Gegenteil würde die rentenrechtliche Besserstellung älterer Jahrgänge durch die neuerliche Ausweitung von Mütterrenten für Geburten vor 1992 noch ausgebaut. Zudem käme es zu ganz neuen, fragwürdigen Ungleichbehandlungen, z. B. weil im Ergebnis die Erziehung von zwei Kindern (4 Entgeltpunkte) rentenrechtlich geringer bewertet würde als die Erziehung eines dritten Kindes, die zu 5 weiteren Entgeltpunkten führt.

Falls trotz dieser Bedenken zusätzliche Mütterrenten beschlossen werden, müssen diese aus Steuermitteln finanziert werden. Die rentenrechtliche Anerkennung von Kindererziehungszeiten, die völlig unabhängig von einer eigenen Beitragszahlung an die Rentenversicherung gewährt wird, ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die daher

auch von allen und damit aus Steuermitteln bezahlt werden muss. Dies gilt auch für die in der letzten Legislaturperiode beschlossenen zusätzlichen Mütterrenten.

### **Mehrkosten für Beitragszahler in der Pflegeversicherung**

Im Koalitionsvertrag werden in einem Sofortprogramm Pflege und einer „Konzertierten Aktion Pflege“ diverse Maßnahmen vorgesehen: Die Bezahlung in der Altenpflege nach Tarif soll flächendeckend zur Anwendung kommen. Im ländlichen Raum sollen Wegezeiten besser honoriert werden. Personaluntergrenzen in Krankenhäusern sollen nicht nur in pflegeintensiven Bereichen, sondern in allen bettenführenden Abteilungen eingeführt werden. Pflegepersonalkosten im Krankenhaus sollen besser und unabhängig von Fallpauschalen vergütet werden. Tarifsteigerungen im Krankenhausbereich sollen vollständig refinanziert. 8000 neue Fachkräfte für Behandlungspflege sollen in den Pflegeeinrichtungen angestellt werden (Rn. 4443 ff.).

**Bewertung:** Die Umsetzung der geplanten Maßnahmen kann hohe Mehrbelastungen der Beitragszahler und Kranken- und Pflegeversicherung nach sich ziehen. Konkrete Aussagen sind aber nicht möglich, weil Höhe und Kostentragung der geplanten Maßnahmen im Wesentlichen offen gelassen worden sind. Neue Verteuerungen der Kranken- und Pflegeversorgung herbeizuführen, ohne jedoch die nachhaltige Finanzierung gesichert zu haben, ist unverantwortlich. Nicht vergessen werden darf, dass der Beitragssatz zur sozialen Pflegeversicherung alleine durch die beiden Pflegestärkungsgesetze 2015 und 2017 um insgesamt 23 % bzw. 6 Mrd. € angestiegen ist.

Für die Festlegung von Personaluntergrenzen in Krankenhäusern fehlt derzeit eine wissenschaftliche Grundlage. Die Zwischenergebnisse der aktuell mit der Frage von Personaluntergrenzen befassten Expertenkommission, wonach vor Festlegungen in dieser Sache zunächst Erfahrungen in ausgewählten Bereichen gesammelt werden sol-



len, werden ignoriert. Eine willkürliche Umsetzung würde hohe Kosten verursachen und nicht die gewünschten Ergebnisse liefern. Sollten Tarifsteigerungen in Krankenhäusern vollständig refinanziert werden, wären diese künftig für die Krankenhäuser ein durchlaufender Posten auf Kosten der Beitragszahler. Tarifsteigerungen könnten somit zulasten Dritter ausgehandelt werden, was nicht akzeptabel ist.

### **Reform der Arzt-Honorare für gesetzlich und privat Versicherte**

Der Koalitionsvertrag sieht vor, eine Kommission einzurichten, die bis Ende 2019 Vorschläge für eine Reform der Honorarordnung der Gesetzlichen Krankenversicherung (EBM) und der Gebührenordnung der Privaten Krankenversicherung (GOÄ) vorlegen soll (Rn. 4602 ff.).

**Bewertung:** Die Reformvorschläge dürfen im Ergebnis nicht dazu führen, dass eine Angleichung der Honorare zu Lasten der Beitragszahler der gesetzlichen Krankenversicherung, und damit zu Lasten von 90 % der Versicherten, erfolgt. Dies könnte auch die Unternehmen mit bis zu 3 Mrd. € pro Jahr zusätzlich belasten.

Es muss weiterhin von Schritten hin zu einer Einführung einer Bürgerversicherung in der Krankenversicherung Abstand genommen werden. Das bestehende duale Versicherungssystem aus gesetzlicher Krankenversicherung (GKV) und privater Krankenversicherung (PKV) hat sich in den letzten Jahrzehnten bewährt. In Deutschland kann sich jeder Versicherte auf eine hervorragende Gesundheitsversorgung verlassen.

### **Weitere Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente**

Der Koalitionsvertrag sieht vor, die Anhebung der Zurechnungszeiten bei der Erwerbsminderungsrente zu beschleunigen, indem diese in einem Schritt auf 65 Jahre und acht Monate angehoben werden. Danach steigen die Zurechnungszeiten ent-

sprechend der Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre (Rn: 4286 ff.).

**Bewertung:** Die sofortige Anhebung der Zurechnungszeiten auf 65 Jahre und 8 Monate bei der Erwerbsminderungsrente ist abzulehnen. Sie würde nicht nur zu zusätzlichen Belastungen der Rentenversicherung führen (bis zu 1,7 Mrd. € in 2030), sondern brächte auch gravierende rentensystematische Probleme mit sich:

- Die erst im letzten Jahr von der Großen Koalition beschlossene schrittweise Anhebung der Zurechnungszeiten von 62 auf 65 Jahre über einen Zeitraum von 7 Jahren vermeidet weitgehend die mit durch Stichtagsregelungen verbundenen Belastungen. Bei Umsetzung der jetzt geplanten sofortigen Anhebung würde hingegen ein Erwerbsminderungsrentner, der unmittelbar vor dem Stichtag in Erwerbsminderungsrente geht, sehr viel schlechter gestellt, als ein Erwerbsminderungsrentner der nach dem Stichtag in Rente geht.
- Die im Koalitionsvertrag vereinbarte Regelung hat zur Folge, dass rentennahe Erwerbsminderungsrentner deutlich besser gestellt werden als Altersrentner.
- Eine sofortige Anhebung der Zurechnungszeiten auf 65 Jahre 8 Monate widerspricht dem Zweck der Zurechnungszeiten. Diese sollen Erwerbsgeminderten eine Beschäftigungsbiografie unterstellen, wie sie bei nicht erwerbsgeminderten Versicherten üblich ist. Bei Nicht-Erwerbsgeminderten liegt das Erwerbssaustrittsalter – trotz deutlich gesteigener Beschäftigung im Alter – nach wie vor bei durchschnittlich 63 Jahren.

Richtig wäre, die Auswirkungen der in der letzten Legislaturperiode erfolgten deutlichen Leistungsverbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente jetzt erst einmal abwarten, anstatt mit teuren und rentensystematisch verfehlten Änderungen erneut in das Rentenrecht einzugreifen.

### Einführung einer Grundrente

Versicherten, die 35 Jahre an Beitragszeiten oder Zeiten der Kindererziehung bzw. Pflegezeiten aufweisen, soll laut Koalitionsvertrag ein regelmäßiges Alterseinkommen 10 % oberhalb des regionalen Grundsicherungsbedarfs zugesichert werden. Voraussetzung für den Bezug der „Grundrente“ ist eine Bedürftigkeitsprüfung entsprechend der Grundsicherung. Die Abwicklung der „Grundrente“ erfolgt durch die Rentenversicherung. Bei der Bedürftigkeitsprüfung arbeitet die Rentenversicherung mit den Grundsicherungsämtern zusammen (Rn. 4266 ff.)

**Bewertung:** Die Einführung einer Grundrente sollte unterbleiben. Sie hätte eine problematische Ungleichbehandlung von Rentnern zur Folge und widerspricht dem bislang geltenden Grundsatz, dass sich die Höhe der Rente nach den zuvor eingezahlten Beiträgen richtet. Sie kann dazu führen, dass ein Versicherter, der höhere Beitragszahlungen als ein anderer Versicherter geleistet hat, trotzdem später eine geringere Altersrente erhält – z. B., weil er die geforderten 35 Jahre Beitragszeiten nicht erfüllt oder Einkommen des Partners vorhanden ist. Besonders unbefriedigend ist z. B. auch, dass ein Versicherter, der 35 Jahre lang nur in Teilzeit, ggf. auch nur in einem Minijob, gearbeitet hat, diese Grundrente bekommen könnte, ein Versicherter mit 34 Jahren Vollzeitarbeit hingegen nicht.

Die festgelegten 35 Jahre Mindestbeitragszeit sind deutlich großzügiger als bei der von der ehemaligen Bundesministerin Nahles vorgeschlagenen „Solidarrente“, bei der nach einer Einführungsphase 40 Beitragsjahre vorausgesetzt wurden.

Eine relevante Minderung der Altersarmut wird eine Grundrente kaum bringen: Wer 35 Jahre lang Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt hat, ist nur selten von Altersarmut betroffen.

Falls trotz aller Bedenken eine Grundrente eingeführt wird, muss sie aus Steuermitteln finanziert werden, da für diese zusätzliche Leistung keine Beiträge gezahlt worden sind.

Es wäre den Beitragszahlern auch nicht zuzumuten, mit ihren Beiträgen eine zusätzliche Rentenleistung zu finanzieren, deren Höhe durch jeden zuvor gezahlten Beitragseuro sinkt.

Zu begrüßen ist immerhin, dass die „Grundrente“ nur nach einer Bedürftigkeitsprüfung entsprechend der Grundsicherung gezahlt werden soll, so dass zielgenau Personen mit nur geringem Einkommen und Vermögen erreicht werden.

### Stabilisierung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags

Der Koalitionsvertrag sieht vor, den Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz bei unter 40 % zu stabilisieren (Rn. 2538 ff.).

**Bewertung:** Die Festlegung ist zwar zu begrüßen, allerdings fehlt die notwendige Aussage, dass dieses Ziel dauerhaft gelten soll. Während das 40-%-Ziel in dieser Legislaturperiode problemlos eingehalten werden kann, sieht es langfristig ganz anders aus: Ohne ein Gegensteuern der Politik wird der Gesamtbeitragssatz zu den Sozialversicherungen bis 2040 auf 48,8 % steigen (vgl. Prognos 2017). Maßnahmen, um diesen Anstieg zu verhindern, sind jedoch im Koalitionsvertrag nicht enthalten. Im Gegenteil enthält der Koalitionsvertrag zahlreiche teure zusätzliche Ausgabenprogramme, die den langfristigen Beitragssatzanstieg sogar noch beschleunigen würden.

## TARIFPOLITIK

### Stärkung der Tarifbindung

Der Koalitionsvertrag sieht vor, das Zeitalter der Digitalisierung als Chance für mehr und bessere Arbeit zu nutzen. Neue Geschäftsmodelle sollen gefördert und gleichzeitig die Tarifbindung gestärkt werden (Rn. 2327 ff).

**Bewertung:** Das Ziel der Stärkung der Tarifbindung ist im Grundsatz richtig. Der Zusammenhang mit den Themen Digitalisierung und neue Geschäftsmodelle bleibt jedoch unklar. Es fehlt der Fokus auf mehr Gestaltungsoptionen für die Tarifpartner als Anreiz für das Eingehen einer Tarifbindung. Eine Stärkung der Tarifbindung darf jedenfalls nicht bedeuten, dass die Geltung von Tarifverträgen ausgeweitet oder verschärft wird. Zum Beispiel darf es keine grundsätzliche bzw. leichtere Erstreckung tariflicher Regelungen durch die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen auf bislang nicht oder anders tarifgebundene Arbeitgeber und ihre Beschäftigten geben. Dies wäre allenfalls eine Erweiterung der Tarifgeltung, keine Stärkung der Tarifbindung.

### Stärkung der Bezahlung in der Altenpflege nach Tarif

Die Bezahlung in der Altenpflege nach Tarif soll laut Koalitionsvertrag gestärkt werden. Gemeinsam mit den Tarifpartnern soll dafür gesorgt werden, dass Tarifverträge in der Altenpflege flächendeckend zur Anwendung kommen. Die Koalitionäre haben das Ziel angemessener Löhne und guter Arbeitsbedingungen in der Altenpflege. Die Pflegekommission soll gebeten werden, sich zeitnah mit der Angleichung des Pflegemindestlohns in Ost und West zu befassen (Rn. 4472 ff).

**Bewertung:** Die lohnpolitische Bewertung bestimmter Tätigkeiten ist nicht Aufgabe der Politik und sollte ausschließlich den zuständigen Tarifpartnern überlassen bleiben. Mit der Pflegekommission gibt es bereits ein Gremium, das sich mit der Entlohnung für

Pflegeberufe befasst. In dieser Pflegekommission sind auch alle tarifpolitischen Akteure im Pflegebereich paritätisch vertreten. Auf der Grundlage eines Beschlusses der Pflegekommission legt das Bundesarbeitsministerium regelmäßig den bundesweit geltenden allgemeinverbindlichen Pflegemindestlohn fest, der aktuell pro Stunde 10,05 € in Ostdeutschland bzw. 10,55 € in Westdeutschland inklusive Berlin beträgt.

Die Bitte an die Pflegekommission zielt darauf ab, den politischen Druck auf das eigenständige und politisch unabhängige Gremium zu erhöhen. Jegliche politische Einflussnahme auf die Arbeit und Entscheidung der Pflegekommission ist abzulehnen.

Die zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Altenpflege beabsichtigten Instrumente müssen im Übrigen die Struktur des Pflegesektors aus Trägern der freien Wohlfahrtsverbände, kirchlicher und öffentlicher Einrichtungen sowie privater Pflegeunternehmen beachten. Ein Tarifvertrag bzw. die Allgemeinverbindlicherklärung eines solchen ist kein Selbstzweck, sondern muss zu den Strukturen, Bedürfnissen und Möglichkeiten der jeweiligen Einrichtungen und der Branche insgesamt passen.

## ARBEITSMARKT

### Einführung eines neuen Regelinstruments für Langzeitarbeitslose

Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass die Teilhabe am Arbeitsmarkt sowohl auf dem ersten Arbeitsmarkt als auch auf dem sozialen Arbeitsmarkt, z. B. durch Lohnkostenzuschüsse, erfolgen soll. Bei den sozialversicherungspflichtig bezuschussten Arbeitsverhältnissen orientiert sich der Zuschuss am Mindestlohn. Dazu soll u. a. ein neues Regelinstrument im SGB II „Teilhabe am Arbeitsmarkt für alle“ geschaffen werden (für 150.000 Menschen). Die Finanzierung dieses Instruments soll über den Eingliederungstitel erfolgen, der hierfür um 4 Mrd. € in 2018 – 2021 aufgestockt wird.

Zudem soll der Passiv-Aktiv-Transfer in den Ländern ermöglicht werden. Der Bund stellt dazu die eingesparten Passiv-Leistungen zusätzlich für die Finanzierung der Maßnahmen zur Verfügung (Rn. 2246 – 2257).

**Bewertung:** Es ist richtig, die Mittel im SGB II aufzustocken. Die Zweckbindung auf das neue Instrument „Teilhabe für alle“ ignoriert jedoch den dringenden Bedarf an höheren Mitteln und mehr Personal im Eingliederungsbereich (erster Arbeitsmarkt). Die aufgestockten Mittel (inklusive eingesparte Passiv-Leistungen) dienen damit ausschließlich dem sozialen Arbeitsmarkt.

Bei dem Instrument mit bezuschussten Arbeitsverhältnissen und damit auch beim Passiv-Aktiv-Tausch kommt es auf die Ausgestaltung an: genau definierte und begrenzte Zielgruppe (u. a. über 25-Jährige, mehrere Vermittlungshemmnisse), zeitlich befristet, degressiv ausgestaltet, regelmäßige Überprüfung, ob Chance auf eine Wiedereingliederung in nicht geförderte Beschäftigung besteht (sonst Lock-In-Effekt), begleitendes Coaching, bei privaten Arbeitgebern, nur als Teil einer Förderkette, an die Maßnahmen zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt anschließen.

Die Orientierung am Mindestlohn kann bedeuten, dass die Langzeitarbeitslosen über Mindestlohn entlohnt werden (Zuschuss bisher 75 % maximal). Dies kann sich integrationshindernd auswirken (hängt von Ausgestaltung ab).

Zudem fehlen wesentliche Vorschläge zur strukturellen und finanziellen Modernisierung im SGB II: deutliche Rechts- und Verwaltungsvereinfachungen, Änderung der Finanzierungsstruktur, Orientierung an Wirkung und Wirtschaftlichkeit (u. a. Zielsystem, Problemdruckindikator, Hinzuverdienstmöglichkeiten), mehr Transparenz und Controlling im SGB II (v. a. zkt).

### Senkung des Arbeitslosenversicherungsbeitrags

Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung um 0,3 Prozentpunkte gesenkt werden soll (Rn. 2451 – 2452).

**Bewertung:** Beitragssatzspielräume dürfen auf keinen Fall für Leistungsausweitungen benutzt werden. Die gute konjunkturelle Lage muss genutzt werden, um den Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz weiter zu senken. Eine Vorfestlegung auf eine Senkung des BA-Beitrags um 0,3 Prozentpunkte ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht nachvollziehbar. Die Arbeitslosenversicherung hat stabile Überschüsse i.H.v. mehr als 4,5 Mrd € p.a. Wenn die Reserve im Laufe des Jahres 2018 auf 20 Mrd. € angewachsen ist, kann ab dann der Beitrag deshalb sofort solide um 0,4 Prozent abgesenkt werden.

## Qualifizierung in der Bundesagentur für Arbeit

Die Anspruchsvoraussetzungen für die Förderung der beruflichen Weiterbildung sollen laut Koalitionsvertrag im Sinne einer Erweiterungsqualifizierung angepasst werden. (Zeilen 2282-2286) Über die Bundesagentur für Arbeit (BA) erhalten alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Recht auf Weiterbildung. (Zeilen 2274-2276) Innerhalb von drei Monaten nach entstandener Arbeitslosigkeit soll die BA mit den betroffenen Menschen Maßnahmen entwickeln, um ihre Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig zu fördern (Rn. 2278 – 2280).

**Bewertung:** Die Weiterentwicklung der Weiterbildungsförderung in Richtung einer „Erweiterungsqualifizierung“ dürfte darauf abzielen, die Förderung der Qualifizierung Beschäftigter auf höherwertige Arbeitsaufgaben (Aufstiegsqualifizierung) auf Kosten der Beitragszahler festzuschreiben. Dies muss beschränkt bleiben auf geringqualifizierte Beschäftigte. Die Weiterbildung von qualifizierten Beschäftigten muss Aufgabe der Arbeitgeber und der Beschäftigten bleiben. Keinesfalls darf dadurch die Förderung durch das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz ins SGB III verlagert werden, z. B. indem in § 81 SGB III die Voraussetzung der Notwendigkeit der Förderung gestrichen wird.

Das Recht auf Beratung (§ 29 SGB III) existiert bereits. Es bleibt zu befürchten, dass das Bundesarbeitsministerium in den von der BA und der Selbstverwaltung aufgesetzten Prozess der lebensbegleitenden Berufsberatung im Sinne einer Arbeitsversicherung eingreifen wird.

„Maßnahmen entwickeln“ darf nicht als Verpflichtung zur Qualifizierung oder zu anderen Maßnahmen des Beschäftigungserhalts missinterpretiert werden. Es darf keinen grundsätzlichen Vorrang der Förderung vor Vermittlung geben.

## Ausweitung von familienpolitischen Leistungen

Der Koalitionsvertrag sieht vor, das Kindergeld in dieser Legislaturperiode pro Kind um 25 € pro Monat zu erhöhen (steuerlicher Kinderfreibetrag entsprechend) (Rn 696 – 699). Es soll ein Freibetrag auf Vermögen und Einkommen der Kinder aus Erwerbsarbeit oder Ausbildungsvergütung geben. Der Kinderzuschlag soll erhöht werden. Leistung soll bei steigendem Einkommen langsam auslaufen (Rn. 714 – 715 | 701 – 707). Die Beantragung der Leistungen für Familien soll entbürokratisiert und zusammengeführt werden (Rn. 711 – 713). Die Länder sollen beim Ausbau und bei der Qualität der Kinderbetreuung und bei den Gebühren unterstützt werden. Hierfür sollen jährlich laufende Mittel zur Verfügung gestellt werden. Die Mittel sollen auch dazu dienen, den steigenden Fachkräftebedarf bei Erzieherinnen und Erziehern zu decken (Rn. 735 – 751).

**Bewertung:** Die Erhöhung des Kindergelds zielt vor allem auf eine weitere nicht zielgerichtete Alimentierung ab und zu wenig auf die Unterstützung von Familien bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das setzt Fehlanreize, dass Frauen nicht oder nur geringfügig berufstätig sind. Die Ergebnisse der Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Leistungen sollten konsequent in politisches Handeln umgesetzt werden. Der Ausbau der Kinderbetreuung – hochwertig, bezahlbar, bedarfsdeckend – und die Deckung des Fachkräftebedarfs in diesem Bereich sind dabei zentral. Die angekündigten Verbesserungen sind noch zu wenig ambitioniert. Die Höhe der Gebühren sollte nicht von einer Erwerbstätigkeit abhalten, darf aber auch nicht zu einem Mangel an Qualität führen.

Die Veränderungen beim Kinderzuschlag zielen auf eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung in diesen Familien und auf eine Entlastung in der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Auch die Freibeträge auf Vermögen und Einkommen von Kindern fördern die Erwerbsbeteiligung und die Aufnahme einer Ausbildung.



Es fehlen bei der Entlastung Vorschläge, dass erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten im Rahmen steuerlicher Höchstgrenzen vollständig und nicht nur zu zwei Dritteln abzugsfähig sind und der lohnsteuer- und beitragsfreie Arbeitgeberzuschuss zu Kinderbetreuungskosten von nicht-schulpflichtigen auf schulpflichtige Kinder ausgedehnt wird.

Die Entbürokratisierung bei den familienbezogenen Leistungen ist und bleibt richtig.

### **Einführung eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes**

Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass die Zuwanderungszahlen die Spanne von jährlich 180.000 bis 220.000 nicht übersteigen sollen (ohne Erwerbsmigration) (Rn. 4817 – 4825). Ein Regelwerk (Fachkräfteeinwanderungsgesetz, Zeile 550) zur Steuerung von Zuwanderung in den Arbeitsmarkt soll bereits bestehende Regelungen zusammenfassen, transparenter machen und, wo nötig, effizienter gestalten (Rn. 4914 – 4918).

Zu berücksichtigen sollen sein: Bedarf der Volkswirtschaft, Qualifikation, Alter, Sprache, Nachweis eines konkreten Arbeitsplatzes, Sicherung des Lebensunterhalts (Rn. 4920 – 4922). Die Gleichwertigkeitsprüfung soll möglichst ohne lange Wartezeiten erfolgen (Rn. 4926 – 4928). Auf eine Vorrangprüfung soll verzichtet werden, soweit Landesregierungen nicht in Bezirken mit hoher Arbeitslosigkeit daran festhalten (Rn. 4928 – 4929).

**Bewertung:** Positiv ist, dass bei der Begrenzung der Zuwanderung Erwerbsmigration ausgeschlossen ist. Ebenfalls positiv zu bewerten ist die Vereinbarung, bestehende Regelung zusammenzufassen, transparenter und effizienter zu gestalten.

Es fehlen allerdings konkrete Vorschläge zur Vereinfachung der Verfahren im Zuwanderungsrecht, zur Verbesserung der Prozesse, zur Zusammenarbeit der beteiligten Behörden und zur auskömmlichen Ausstattung der Ressourcen bei Ausländerbehörden und Auslandsvertretungen. Das Bekenntnis zur

eAkte in der öffentlichen Verwaltung muss sich auch hierauf beziehen.

Die Kriterien, die für den Zuzug nach Deutschland aufgestellt werden, könnten als Einführung eines Punktesystems verstanden werden. Die Kriterien bilden aber bereits die Voraussetzungen für die Erwerbsmigration nach dem geltenden Recht.

Positiv ist zudem die Beschleunigung des Anerkennungsverfahrens bei der Gleichwertigkeitsprüfung für ausländische Abschlüsse.

Die Vorrangprüfung wurde bereits für Hochqualifizierte und beruflich Qualifizierte weitgehend abgeschafft. Die Verknüpfung der Vorrangprüfung mit der regionalen Arbeitsmarktsituation schafft mehr Bürokratie und ist mit Planungsunsicherheit für Unternehmen verbunden.

## **BILDUNG**

### **Einführung einer Mindestausbildungsvergütung**

Der Koalitionsvertrag sieht vor, im Rahmen der Novelle des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) eine Mindestausbildungsvergütung im BBiG zu verankern (in Kraft bis 1.1.2020). In diesem Rahmen soll die Modernisierung der Ausbildungs- und Aufstiegsordnungen u. a. im Hinblick auf eine digitale Ausbildungsstrategie sowie eine Verbesserung der Rahmenbedingungen erreicht werden (Rn. 1235 ff.).

**Bewertung:** Die Festlegung einer Mindestausbildungsvergütung ist abzulehnen, weil sie das von den Sozialpartnern geschaffene Gefüge branchendifferenzierter Ausbildungsvergütungen ins Wanken brächte. Gerade leistungsschwächere Zielgruppen könnten sonst nicht mehr angemessen ausgebildet werden. Auch nicht tarifgebundene Ausbildungsbetriebe orientieren sich aufgrund der Rechtsprechung zum Berufsbildungsgesetz weitgehend an den tariflichen Sätzen ihrer Branche. Eine Ausbildungsvergütung ist weder Lohn noch Gehalt, sondern ein Zu-





schuss zu den Lebenshaltungskosten für Auszubildende. Die Unterhaltspflicht der Eltern besteht während der Ausbildung fort. Darüber hinaus besteht für Auszubildende Kindergeldanspruch (rd. 200 €). 2017 lag die durchschnittliche Ausbildungsvergütung in Deutschland bei 876 € monatlich.

Die Notwendigkeit einer Novellierung des BBiG ist erst 2016 umfassend von der Bundesregierung evaluiert und negiert worden. Soweit jetzt punktuelle Novellierungen ins Auge gefasst werden, müssen sie eng mit den Sozialpartnern abgestimmt werden. Die Aus- und Fortbildungsordnungen sind technisch; es ist sachgerecht, sie nicht durch gesetzliche Regulierung, sondern branchenindividuell kontinuierlich zu modernisieren und an digitale Anforderungen anzupassen.

#### **Fortsetzung Allianz für Aus- und Fortbildung und Einführung eines garantierten Ausbildungsplatzangebots**

Der Koalitionsvertrag sieht vor, die Allianz für Aus- und Weiterbildung fortzusetzen mit dem Ziel, allen jungen Menschen einen qualitativ hochwertigen Ausbildungsplatz garantiert anzubieten. Die assistierte Ausbildung (asA) soll demnach bundesweit ausgebaut werden. Gleichzeitig sollen die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) gestärkt, die internationale Mobilität von Auszubildenden ausgebaut und besser gefördert und eine Initiative zur stärkeren Nutzung der Teilzeitausbildung gestartet werden (Rn. 1284 ff.).

**Bewertung:** Die Fortsetzung der 2018 auslaufenden Allianz sollte darauf angelegt werden, neben den bisherigen Arbeitsschwerpunkten (Verbesserung des Matching auf dem Ausbildungsmarkt, Berufsorientierung an allen Schulen, Stärkung von unterstützenden Instrumenten wie asA und abH, weitere Stärkung der Attraktivität und Qualität der Ausbildung) künftig auch die gemeinsam mit den Sozialpartnern angestrebte Nationale Weiterbildungsstrategie zu entwickeln und umzusetzen und außerdem eine Plattform für den Berufsbildungspakt von Bund und Ländern zugunsten der Berufsschulen zu bieten.

Ein garantiertes Ausbildungsplatzangebot lehnen wir weiterhin ab.

#### **Stärkung des Berufsbildungspakts**

Der Koalitionsvertrag sieht vor, die berufliche Bildung mit einem Berufsbildungspakt zu modernisieren und zu stärken. Dazu soll im Rahmen der Investitionsoffensive für Schulen nach Art. 104c GG eine Ausstattungsoffensive für berufliche Schulen vor dem Hintergrund der Digitalisierung gehören (Rn. 1230ff.).

**Bewertung:** Ein Berufsbildungspakt (in Analogie zum Hochschulpakt) zugunsten der beruflichen Schulen ist zu begrüßen. Diese sind wichtige Partner der Ausbildungsbetriebe. Die Vereinbarung entspricht der Forderung von BDA, DGB und KMK von 2017, die beruflichen Schulen gleichermaßen wie allgemeinbildende Schulen in alle Förderprogramme, insbesondere auch zur digitalen Bildung einzubeziehen. Es wäre sinnvoll, den Pakt in die Allianz für Aus- und Weiterbildung einzubetten und ihn im Austausch mit allen hier aktiven Berufsbildungsakteuren zu konzipieren und umzusetzen.

#### **Einrichtung einer Enquete-Kommission zur Stärkung der beruflichen Bildung**

Der Koalitionsvertrag sieht vor, eine Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages zur Stärkung der beruflichen Bildung und zur Sicherung des Fachkräftebedarfs einzurichten (Rn. 1317ff.).

**Bewertung:** Eine Enquete-Kommission im Bundestag eröffnet neben Berufsbildungspakt, Ausbildungsallianz, Weiterbildungsstrategie und Bildungsrat eine weitere Handlungs- und Reflexionsplattform; hier müssen Synergie-Effekte genutzt werden.

## Weiterentwicklung der Nationalen Weiterbildungsstrategie

Der Koalitionsvertrag sieht vor, mit allen Akteuren eine Nationale Weiterbildungsstrategie für Arbeitnehmer und Arbeitsuchende zu entwickeln. Über die BA sollen alle Arbeitnehmer ein Recht auf Weiterbildungsberatung erhalten. Wenn ein WB-Bedarf jenseits der betrieblichen Weiterbildung festgestellt wird, sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen in der Verantwortung sein, diesem zu entsprechen. Dies soll gefördert werden, indem zukünftig Zuschüsse des Arbeitgebers zur Weiterbildung generell dann keinen Lohn oder geldwerten Vorteil darstellen, wenn sie der allgemeinen Beschäftigungsfähigkeit dienen“ (Rn. 1799 ff.).

**Bewertung:** Eine nationale WB-Strategie muss sich eng an den konkreten WB-Bedarfen von Beschäftigten und Arbeitgebern orientieren und insbesondere auf den Ausbau der konkret und aktuell benötigten digitalen Kompetenzen fokussieren. Das Recht auf WB-Beratung besteht bereits (§ 29 SGB III). Abzulehnen, weil unvereinbar mit der bewährten Verantwortungsteilung, ist jedoch die neue Anforderung an die Arbeitgeber, im Rahmen einer solchen Beratung festgestelltem „WB-Bedarf jenseits der betrieblichen Weiterbildung“, gemeinsam mit dem Arbeitnehmer „zu entsprechen“. Diese finanzielle Verpflichtung wird auch nur teilweise dadurch entschärft, dass entsprechende „Zuschüsse“ des Arbeitgebers steuerfrei gestellt werden sollen.

## Einrichtung eines Nationalen Bildungsrates

Der Koalitionsvertrag sieht vor, nach dem Vorbild des Wissenschaftsrates einen Nationalen Bildungsrat einzurichten. Dieser soll Vorschläge für mehr Transparenz, Qualität und Vergleichbarkeit im Bildungswesen vorlegen und die Zusammenarbeit der beteiligten politischen Ebenen bei der Gestaltung der Bildungsangebote über die ganze Bildungsbiographie hinweg fördern. Über Mandatierung, Zusammensetzung etc sollen

Bund und Länder gemeinsam entscheiden. (Rn.1131 ff.)

**Bewertung:** Ein Nationaler Bildungsrat kann zu mehr gemeinsamen Bildungsstandards, zu mehr Qualität, Vergleichbarkeit und Mobilität beitragen. Ziel muss eine gemeinsame Bildungsstrategie von Bund, Ländern und Kommunen sein. Die Sozialpartner müssen an einem Bildungsrat beteiligt werden. Das Vorbild Wissenschaftsrat hat hohe Akzeptanz; er vermittelt sowohl zwischen Wissenschaft und Politik als auch zwischen Bund und Ländern. Aber: Aufwand und Ertrag eines neuen Bildungsrates zusätzlich zu den bestehenden Institutionen wie KMK, Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) und Hauptausschuss des BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) müssen in angemessener Relation stehen und die Zuständigkeiten klar definiert sein.

## Investitionsoffensive für ganztägige Betreuungsangebote und für einen Digital#pakt Schule

Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass eine „Investitionsoffensive für Schulen“ die Länder bei Investitionen in die Bildungsinfrastruktur, insbesondere Ganztagsschul- und Betreuungsangebote, Digitalisierung und berufliche Schulen, zu unterstützen. Dazu soll Art. 104c GG angepasst werden. Für ganztägige Bildungs- und Betreuungsangebote für alle Schülerinnen und Schüler im Grundschulalter stellt der Bund 2 Mrd. € zur Verfügung (Rn. 1142ff.).

Im Rahmen des Digital#pakts Schule sollen die Schülerinnen und Schüler in allen Fächern und Lernbereichen eine digitale Lernumgebung nutzen können. Hierfür stellt der Bund 5 Mrd. € in 5 Jahren zur Verfügung, davon 3,5 Mrd. € in dieser Legislaturperiode, die die Länder- und Kommunalinvestitionen ergänzen, nicht ersetzen“ (Rn. 1168ff.).

**Bewertung:** Es ist zu begrüßen, wenn der Bund den Ländern zukünftig Finanzhilfen für Investitionen aller Gemeinden (nicht nur der finanzschwachen) in die kommunale Bildungsinfrastruktur gewähren kann. Aller-



dings ist für eine Grundgesetzänderung eine Zweidrittelmehrheit im Bundestag erforderlich, für die CDU/CSU und SPD auf die FDP angewiesen sind. Das verstärkte finanzielle Engagement des Bundes bei der Investitionsoffensive wie beim Digital#pakt muss durch entsprechenden Mehrinvest der Länder ergänzt und darf keinesfalls durch ihren finanziellen Rückzug entwertet werden.

Die Betonung von Ganzttag, Digitalisierung und beruflichen Schulen als Fokus zusätzlicher Bildungsinvestitionen ist positiv. Für den Ganzttag sind 2 Mrd. € bis 2021 vorgesehen, der Rechtsanspruch soll 2025 verwirklicht sein. Dabei sollte es aber auch um Lernen, Vertiefen und Üben - über den Tag verteilt - und nicht nur um Betreuung gehen. Der Beschluss zum gemeinsamen Digital#pakt Schule wird von uns sehr begrüßt. Die Länder stellen die Qualifikation der Lehrkräfte – auch der Berufsschule - und die Weiterentwicklung der Lehrpläne sicher; der Bund stellt für pro Jahr eine 1 Mrd. € zur Verfügung und sorgt für Infrastruktur wie für eine Nationale Bildungsplattform.

## **EUROPA UND INTERNATIONALES**

### **Ausweitung des Sozialpakts und Stärkung des Prinzips des gleichen Lohns für gleiche Arbeit am gleichen Ort**

CDU, CSU und SPD wollen die sozialen Grundrechte durch einen neuen europäischen Sozialpakt stärken. Im Zentrum dieses Sozialpakts soll die Stärkung des Prinzips des gleichen Lohns für gleiche Arbeit am gleichen Ort in der EU stehen (Rn. 165 ff).

**Bewertung:** Bereits jetzt gibt es eine umfangreiche und verbindliche sozialpolitische Regulierung innerhalb der EU. Insgesamt 61 EU-Richtlinien und Verordnungen garantieren allen Menschen in der EU umfassende soziale Mindeststandards. Die Sozialpolitik ist aus guten Gründen auch nach dem EU-Vertrag im Kern nationalstaatliche Aufgabe geblieben.

Ein neuer Sozialpakt auf europäischer Ebene läuft Gefahr, Erwartungen zu wecken, die Europa nicht erfüllen kann. Die Forderung, das Prinzip des gleichen Lohns für gleiche Arbeit am gleichen Ort zu stärken, hört sich plausibel an, ist aber als juristisches Prinzip schädlich. Selbstverständlich möchte niemand menschenunwürdige Arbeitsbedingungen als Wettbewerbsinstrument. In diesem Sinne hat im Kampf gegen Sozialdumping die derzeitige Entsenderichtlinie den richtigen Ansatz gefunden. Die Mindestarbeitsbedingungen des Landes, in dem die Arbeit ausgeführt wird, sind verbindlich. Wird aber jeder noch so kleine Unterschied z. B. beim Lohn schon als Sozialdumping diskreditiert, nimmt man Unternehmen und Arbeitnehmern aus ärmeren Staaten die Chance, im Wettbewerb auch von ihren Lohnvorteilen Gebrauch zu machen und durch eigene Arbeit am Wohlstand der reicheren Länder mitzuverdienen. Der schön klingende sozialpolitische Anspruch „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ entpuppte sich in Wahrheit als protektionistische Brandmauer zum Schutz der ohnehin Wohlhabenderen.

### **Entwicklung eines Rahmens für Mindestlohnregelungen sowie für Grundsicherungssysteme**

Der Koalitionsvertrag sieht vor, „einen Rahmen für Mindestlohnregelungen sowie für nationale Grundsicherungssysteme in den EU-Staaten“ zu entwickeln. Damit würde konsequent gegen Lohndumping und soziale Ungleichheiten in wirtschaftlich schwächeren Ländern vorgegangen werden (Rn. 171 ff).

**Bewertung:** Die Schaffung eines Rahmens für Mindestlohnregelungen ist sehr kritisch zu bewerten. Keinesfalls darf er durch EU-Rechtsakte erzwungen werden. Art. 153 Abs. 5 des Vertrags über die Arbeitsweisen der Europäischen Union (AEUV) besagt, dass die in Abs. 1 festgehaltene unterstützende Tätigkeit der EU in der Sozialpolitik gerade „nicht für das Arbeitsentgelt“ gilt. Zudem würde ein europäischer Rahmen für Mindestlohnregelungen in die nationale Tarifautonomie eingreifen. Ein europäischer Rahmen würde außerdem Länder mit niedri-



ger Produktivität um die Chance bringen, durch Preisvorteile im europäischen Wettbewerb zu bestehen und damit im Lebensstandard gegenüber den anderen Ländern aufzuholen.

Auch ein neuer Rahmen für nationale Grundsicherungssysteme liegt außerhalb der EU-Kompetenz. Die sehr unterschiedlichen Ausprägungen und nationalen Eigenheiten der Sozial(versicherungs)-systeme sprechen klar gegen Vereinheitlichungsabsichten ohne erkennbaren Mehrwert für die betroffenen Menschen. Auch hier ist Vielfalt in Europa eine Stärke und keine Schwäche.

### **Revision der Entsenderichtlinie**

Der Koalitionsvertrag sieht vor, die Revision der Entsenderichtlinie zügig und möglichst mit weiteren Verbesserungen zum Abschluss zu bringen (Rn. 168 ff).

**Bewertung:** Eine Revision der EU-Entsenderichtlinie ist nicht erforderlich und würde nur weitere Bürokratie für die Unternehmen verursachen. Die bestehenden Regelungen des Entsenderechts haben sich grundsätzlich bewährt. Es dürfen daher im Rahmen der Revision der Entsenderichtlinie keine Regelungen geschaffen werden, die Protektionismus oder die Abschottung des Heimatmarktes vor ausländischer Konkurrenz ermöglichen. Der europäische Binnenmarkt muss geschützt werden. Grenzüberschreitende Entsendungen sind ein wichtiger Pfeiler des europäischen Binnenmarkts.

Es ist unklar, welche „weiteren Verbesserungen“ die Koalitionäre bei der Entsenderichtlinie anstreben. Es darf insbesondere keine Beschränkung der maximalen Dauer von Entsendungen auf 12 Monate mit 6-monatiger Verlängerungsmöglichkeit geben. Eine so drastische Beschränkung widerspricht der wirtschaftlichen Logik, denn die Dauer eines Auftrages bestimmt der Kunde. Eine solche Begrenzung der Entsendedauer würde längere Projekteinsätze – insbesondere von hochspezialisierten Fachkräften – unmöglich machen.

Es wäre vielmehr notwendig, die Defizite in der Durchsetzung der bestehenden Regeln zu bekämpfen. Hier muss angesetzt werden, um nachhaltige Verbesserungen zu erreichen. Insbesondere muss auf europäischer Ebene auf eine engere Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten und eine stärkere Effizienz der nationalen Aufsichtsbehörden hingearbeitet werden.

### **Europa der Wettbewerbsfähigkeit und der Investitionen stärken**

Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass die Wettbewerbsfähigkeit der EU und ihre Wachstumskräfte im Kontext der Globalisierung gestärkt werden sollen, um zukunftsgerichte Arbeitsplätze in der EU zu sichern und neue zu schaffen. Die Soziale Marktwirtschaft, die auf Unternehmensverantwortung, Sozialpartnerschaft, Mitbestimmung und einer fairen Verteilung des erwirtschafteten Wohlstands beruht, brauche laut Koalitionsvertrag eine „Renaissance, gerade in Zeiten der Digitalisierung“ (Rn 138 ff).

**Bewertung:** Es ist zu begrüßen, dass das Ziel vorgegeben wird, ein Europa der Wettbewerbsfähigkeit und der Investitionen zu schaffen. Die Ursache für die z. T. noch angespannte Lage in einigen Teilen Europas liegt in der mangelnden Attraktivität des Standorts Europa für Investoren. Damit das Vertrauen privater Investoren wieder hergestellt wird, müssen die Regierungen die Rahmenbedingungen durch eine konsequent auf globale Wettbewerbsfähigkeit ausgerichtete Reformpolitik verbessern. Nur wenn dies gelingt, wird es zu einem Zufluss an Investitionsströmen kommen, der für die weitere Verbesserung der wirtschaftlichen Lage und Beschäftigungssituation in Europa unerlässlich ist.

Unklar ist, was mit einer „Renaissance“ gemeint ist und welche Maßnahmen sich dahinter verbergen. Die Ausführungen zum Begriff der Sozialen Marktwirtschaft sind kritisch zu bewerten, wenn damit eine Ausweitung des deutschen Modells auf andere EU-Länder gemeint ist. Da diese Länder andere

national gewachsene Strukturen und Kulturen haben, ist eine Ausweitung problematisch.

## **VOLKSWIRTSCHAFT**

### **Bekanntnis zum ausgeglichenen Haushalt**

Der Koalitionsvertrag sieht vor, an dem Ziel eines ausgeglichenen Haushalts ohne neue Schulden und unter Einhaltung der entsprechenden grundgesetzlichen Vorgaben festzuhalten und die gesamtstaatliche Schuldenstandsquote auf unter 60 % des Bruttoinlandsprodukts zurückzuführen (Rn. 3041 ff.).

**Bewertung:** Das ausdrückliche Bekenntnis zur Fortsetzung der soliden und generationengerechten Finanzpolitik ohne Neuverschuldung ist sehr zu begrüßen. Dies ist notwendig, um die öffentlichen Haushalte – auch vor dem Hintergrund zukünftig wieder höherer Zinsen – zukunftsfest aufzustellen. Allerdings wird diese positive Festlegung – zumindest perspektivisch – durch neue Ausgabetatbestände und neue Subventionen (Beispiel: Baukindergeld Z. 5166 ff.) in Frage gestellt, da diese den ausgeglichenen Bundeshaushalt gefährden können, wenn die gute Konjunktur (aktuell solides BIP-Wachstum, Beschäftigungsrekorde, sprudelnde Steuereinnahmen) und/oder die entlastenden Sondereffekte der Niedrigzinspolitik enden.

### **Steuerpolitik**

Der Koalitionsvertrag sieht vor, den Solidaritätszuschlag ab 2021 teilweise abzuschaffen (Rn. 3094 ff.). Die Abgeltungssteuer auf Zinserträge soll mit der Etablierung eines funktionierenden automatischen Informationsaustausches abgeschafft werden (Rn. 3188). Zudem wird an einer Finanztransaktionssteuer im europäischen Kontext festgehalten (Rn. 3120). Bei der Unternehmensbesteuerung werden auf europäischer Ebene eine gemeinsame Bemessungsgrundlage und Mindestsätze angestrebt, auch als Antwort auf internationale Herausforderungen, nicht zuletzt in den USA (Rn. 3113 ff.).

Insbesondere für forschende kleine und mittelgroße Unternehmen ist eine steuerliche Förderung geplant (Rn. 2682). Das Erhebungs- und Erstattungsverfahren der Einfuhrumsatzsteuer soll optimiert werden (Rn. 3127 ff.).

**Bewertung:** Insgesamt sind die steuerpolitischen Ziele wenig ambitioniert. Die Entlastung der Bürgerinnen und Bürger bleibt deutlich hinter den Erwartungen zurück (Abbau des Solidaritätszuschlags erst ab 2021 und nur für untere und mittlere Einkommen). Eine Stärkung der Leistungsgerechtigkeit im Steuerrecht unterbleibt (z. B. durch eine Anhebung der Einkommensgrenze, ab welcher der Spitzensteuersatz greift). Durch die teilweise Abschaffung der Abgeltungssteuer drohen Steuererhöhungen für Sparer und mehr Bürokratie. Dies gilt auch für eine Finanztransaktionssteuer, die zudem auch notwendige, nicht-spekulative Transaktionen belastet (z. B. Transaktionen zur Absicherung von Währungsrisiken der Exportwirtschaft, Transaktionen zur Neuanlage oder Umschichtung der betrieblichen und privaten Altersvorsorge). Entlastungen der Unternehmen fehlen nahezu vollständig. Zwar ist die Zielsetzung, eine europäische Bemessungsgrundlage zu etablieren, grundsätzlich richtig. Dies wird aber nicht ausreichen, um in einem sich verschärfenden internationalen Steuerwettbewerb Beschäftigung und Investitionen in Deutschland nachhaltig zu sichern. Die Einführung einer steuerlichen Forschungsförderung kann die Standortattraktivität steigern, die Wirkung auf das Investitionsverhalten von KMU bleibt jedoch abzuwarten. Verbesserungen bei dem Erhebungs- und Erstattungsverfahren der Einfuhrumsatzsteuer sind zu begrüßen und insbesondere für den Groß- und Außenhandel und die deutschen See- und Flughäfen von zentraler Bedeutung.



### Stärkung der Wettbewerbs- und Investitionstätigkeit innerhalb Europas

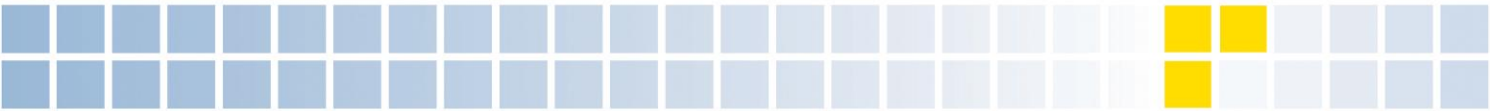
Der Koalitionsvertrag sieht eine Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und der Investitionen in Europa vor (Rn. 138). Ziel ist die Wachstumskräfte zu stärken und zukunftsgerechte Arbeitsplätze zu sichern. Dazu soll die Forschungspolitik und die Innovationsfähigkeit u.a. durch den Ausbau des europäischen Investitionsprogramms (EFSI) gestärkt werden (Rn. 148 ff.). Spezifische Haushaltsmittel sollen zur wirtschaftlichen Stabilisierung und zur Unterstützung von Strukturreformen in der Eurozone eingesetzt werden. Zudem wird eine Bereitschaft zu höheren Beiträgen Deutschlands zum EU-Haushalt in Aussicht gestellt (Rn. 232 ff.).

**Bewertung:** Die Stärkung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit ist eine grundlegende Maßnahme, um nachhaltiges Wachstum zu generieren und Wohlstand durch zukunftsgerechte Arbeitsplätze zu sichern. Hierfür bedarf es zielgerichteter Investitionen und einer koordinierten Forschungspolitik, nicht zuletzt im Rahmen eines gestärkten digitalen Binnenmarkts. Damit der Europäische Fonds für strategische Investitionen (EFSI) die gesamteuropäische Wirtschaftsstruktur langfristig stärkt, bedarf es richtigerweise einer Fokussierung auf Projekte mit tatsächlichem europäischem Mehrwert. Eine nachhaltige Ankurbelung der privaten Investitionstätigkeit kann aber nur mit umfassenden nationalen Strukturreformen zur Beseitigung von Investitionshindernissen gelingen. Zur Bewältigung der großen europäischen Aufgaben – wie beispielsweise Sicherung der Außengrenzen, Bekämpfung von Terrorismus und gemeinsame Außen- und Sicherheitspolitik – muss auch Deutschland mehr Geld in die Hand nehmen. Gleichzeitig bedarf es dringend einer Neu-Priorisierung im EU-Haushalt. Dies würde den Finanzierungsspielraum deutlich erhöhen und zusätzlichen Mehrbelastungen durch investitions- und wachstumsschädliche Steuererhöhungen vorbeugen. Die gemeinsame Aufnahme von Schulden würde hingegen den Einstieg in die Vergemeinschaftung von Staatsschulden bedeuten.

### Vertiefte wirtschaftspolitische Integration innerhalb Europas

Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass in enger Zusammenarbeit mit Frankreich die fiskalische Kontrolle und die wirtschaftspolitische Koordinierung in der EU und der Eurozone gestärkt wird (Rn. 239 ff.). Dazu unterstützen sie den Ausbau des Europäischen Stabilitätsmechanismus (ESM) zu einem parlamentarisch kontrollierten und im Unionsrecht verankerten Europäischen Währungsfonds (EWF). Die Rechte der nationalen Parlamente sollen dabei unberührt bleiben (Rn. 248 ff.).

**Bewertung:** Das Bestreben, die Integration der EU voranzutreiben und die wirtschaftspolitische Koordinierung zu stärken, ist zu begrüßen. Ein Europäischer Währungsfonds, der streng konditioniert an die nationale Umsetzung von Strukturreformen Hilfe zur Selbsthilfe leistet, könnte maßgeblich zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit beitragen. Diese Kopplung an Reformergebnisse garantiert eine höhere Eigenverantwortung und setzt wichtige Anreize, dringend notwendige Reformen, u. a. zur Flexibilisierung der Arbeitsmärkte, anzugehen. Gleichzeitig muss sichergestellt werden, dass dem EWF auch die notwendigen Kompetenzen zur Haushaltsüberwachung übertragen und notwendige Entscheidungen nicht durch politischen Druck verwässert werden. Die Einhaltung und Beachtung des regelbasierten Rahmens, insbesondere des Stabilitäts- und Wachstumspakts muss deshalb absolute Priorität haben. Schließlich erkennen Union und SPD richtigerweise an, dass Risiko und Haftungsverantwortung verbunden sein müssen (Z. 243 f.).



### **Stärkung des freien Welthandels durch Handelsabkommen**

Der Koalitionsvertrag spricht sich für freien Welthandel und gegen Protektionismus aus. Dabei wird multilateralen Handelsvereinbarungen grundsätzlich der Vorrang gegeben. Gleichzeitig wird die Wichtigkeit bi- und plurilateraler Handelsabkommen bei der „Gestaltung der Globalisierung“ betont. Neue bilaterale Abkommen soll die Europäische Union vor allem im asiatisch-pazifischen Raum und in Lateinamerika abschließen. Die „zukunftsweisenden Regelungen“ des europäisch-kanadischen Handelsabkommens CETA – insbesondere bezüglich Umweltschutz, Arbeitnehmerrechten und öffentlicher Daseinsvorsorge – werden gelobt. Deshalb setzt man sich für ein zügiges vollständiges Inkrafttreten ein. Die Standards von CETA sollen auch für zukünftige Abkommen gelten (Rn. 3003 ff.).

Die Koalitionäre wollen sich zudem für einen fairen und nachhaltigen Handel mit klaren Regeln einsetzen (Rn. 7630).

**Bewertung:** Das klare Bekenntnis zu freiem, offenem Handel und gegen protektionistische Tendenzen ist zu begrüßen. Die grundsätzliche Priorisierung multilateraler Handelsvereinbarungen ist angemessen, da die multilaterale Handelsordnung im Rahmen der WTO nach wie vor Ausgangspunkt der europäischen Handelspolitik sein sollte. Da die Handlungsfähigkeit der WTO derzeit eingeschränkt ist, müssen aber – wie im Koalitionsvertrag aufgegriffen – zusätzlich bi- oder plurilaterale Handelsabkommen abgeschlossen werden. Denn nur darüber können gegenwärtig spürbare und notwendige Verein-

fachungen der Handelsbeziehungen mit wichtigen Partnerländern weltweit erreicht werden. Die Absicht, sich für ein schnelles vollständiges Inkrafttreten des Handelsabkommens CETA einzusetzen, ist begrüßenswert, auch wenn die Bundesregierung nur begrenzt Einfluss darauf hat. In der Tat handelt es sich bei CETA um ein zukunftsweisendes Abkommen, das Modellcharakter für weitere Abkommen haben sollte. Hinsichtlich der dabei vereinbarten sozialen aber auch ökologischen Standards gilt es allerdings auch in Zukunft, eine ausgewogene Balance zwischen der Sicherung bisheriger Schutzniveaus und dem sinnvollen Abbau von Regulierungen zu wahren.

Die Betonung einer fairen Handelspolitik darf nicht dazu führen, dass durch die Hintertür für das Kriterium der Nachhaltigkeit verpflichtende Elemente für Unternehmen aufgenommen werden (bspw. Lieferkettenverpflichtungen etc.).

#### **Ansprechpartner:**

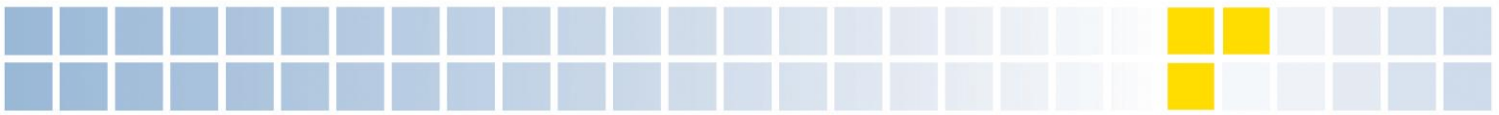
#### **BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

#### **Kommunikation**

T +49 30 2033-1800

kommunikation@arbeitgeber.de



Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von einer Mio. Betrieben mit ca. 20 Mio. Beschäftigten ein, die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Die Arbeitgeberverbände sind in den der BDA unmittelbar angeschlossenen 49 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert.