

Bewertung und Forderungen

zum Koalitionsvertrag von Union und SPD (19. Legislaturperiode)

16. Februar 2018

Der Bundesarbeitgeberverband Chemie ist der tarif- und sozialpolitische Spitzenverband der chemischen und pharmazeutischen Industrie sowie großer Teile der Kautschuk-Industrie und der kunststoffverarbeitenden Industrie in Deutschland. Er vertritt die Interessen seiner zehn regionalen Mitgliedsverbände mit 1.900 Unternehmen und 580.000 Beschäftigten gegenüber Gewerkschaften, Politik und Öffentlichkeit.

**Bundesarbeitgeberverband
Chemie e.V.**

Abraham-Lincoln-Str. 24
D-65189 Wiesbaden
Telefon +49 611 77881 0
info@bavc.de

**Bundesarbeitgeberverband
Chemie e.V.**

Hauptstadtbüro
Neustädtische Kirchstraße 8
D-10117 Berlin
Telefon +49 30 200599 23
info@bavc.de

**Bundesarbeitgeberverband
Chemie e.V.**

Europabüro
Rue Marie de Bourgogne 58
B-1000 Brüssel
Telefon +32 2 29 089 70
bruessel@bavc.de

Zu viel Verteilung, zu wenig Ideen

Der Koalitionsvertrag von Union und SPD hat für die Unternehmen in erster Linie negative Konsequenzen: Höhere Sozialabgaben und eine Einschränkung der betrieblichen Flexibilität. Statt auf Entlastung von Abgaben und neue Ideen für bessere Investitionsanreize setzt die GroKo erneut auf Umverteilung. Bei wichtigen Themen wie der Digitalisierung greift der Koalitionsvertrag zu kurz; bei den sozialpolitischen Vorhaben schießt er erneut übers Ziel hinaus. Mehrkosten in der Rentenpolitik, Steigerung der Abgabenlast für Unternehmen in der gesetzlichen Krankenversicherung, überflüssige Einschränkung von Befristungsmöglichkeiten und Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit – das alles sind Schritte in die falsche Richtung.

Dagegen ist das anvisierte Ziel, die Tarifbindung stärken zu wollen, positiv zu bewerten. Es bleibt jedoch abzuwarten, ob eine neue Bundesregierung den notwendigen Schwung tatsächlich aufbringt und nennenswerte Reformen verabschiedet. Aus Sicht der Chemie-Arbeitgeber wird sich nur dann etwas bewegen, wenn gesetzliche Öffnungsklauseln ausschließlich von tarifgebundenen Unternehmen genutzt werden können. Die im Koalitionsvertrag vereinbarte Öffnung des Arbeitszeitgesetzes unter Tarifvorbehalt wäre hierfür ein erstes überzeugendes Beispiel.

Der Koalitionsvertrag ist eine wichtige Basis für die zukünftige Regierung. Wir setzen darauf, dass die Lücken hinsichtlich der Stärkung der wirtschaftlichen Basis unseres Landes in der Regierungsarbeit gefüllt werden. Darauf werden wir immer wieder hinweisen.

1. Tarifpolitik und Arbeitsrecht

Beschränkungen im Befristungsrecht - Obergrenzen werden eingeführt

Sachgrundlos sollen künftig nur noch maximal 2,5 Prozent der Belegschaft befristet werden können. Die Dauer wird auf 18 Monate verringert bei nur noch einmaliger Verlängerung.

Zwecks Einschränkung von sog. Kettenbefristungen sollen Befristungen künftig unzulässig sein, wenn zuvor ein unbefristetes oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren bestanden. Hierzu zählen auch Einsätze als Leiharbeiter. Eine erneute Befristung soll erst nach drei Jahren Karenzzeit wieder möglich werden.

In Zeiten der Digitalisierung ist es für Unternehmen unabdingbar, auf Auftragsschwankungen reagieren zu können - das ist mit der sachgrundlosen Befristung aktuell 24 Monate, auf Basis tariflicher Regelungen in der chemischen Industrie sogar 48 Monate lang möglich. Die sachgrundlose Befristung ist ein zentrales Arbeitsmarktinstrument und ein wichtiger Beitrag zur Flexibilität der Gesamtwirtschaft. Der enorme Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst mit zum Teil jahrelangen Kettenbefristungen hat dafür gesorgt, dass Befristungen per se in Misskredit geraten sind. Am Ende wird nun ein in der privaten Wirtschaft verantwortungsvoll genutztes Instrument aus rein politischen Gründen ohne Not preisgegeben.

- Den Tarifvertragsparteien muss eine Verlängerung der nun geplanten 18-monatigen Befristungsdauer ohne Sachgrund ermöglicht werden. So werden einerseits passgenaue betriebliche Lösungen ermöglicht und andererseits Missbrauch verhindert.
- Weniger Flexibilität führt auch nicht zu mehr Arbeitsverhältnissen. Die Nutzung von Arbeitnehmerüberlassung, Werkverträgen oder Mehrarbeit für bestehende Arbeitsverhältnisse sind realistische Folgen.

Recht auf befristete Teilzeit

Mitarbeiter sollen einen Anspruch erhalten, ihre Arbeitszeit befristet zu verringern. Unternehmen mit 46 - 200 Mitarbeitern können die Mitarbeiterforderung ablehnen, sofern mehr als einem Mitarbeiter pro angefangenen 15 Mitarbeitern die befristete Teilzeit gewährt werden müsste. Bei der Berechnung werden die ersten 45 Mitarbeiter mitgezählt. Keinen Anspruch sollen Mitarbeiter von Kleinstunternehmen mit bis zu 45 Mitarbeitern haben. Für Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern besteht kein Überforderungsschutz.

Der Anspruch auf befristete Teilzeit führt zu einem unverhältnismäßigen Aufwand, denn Arbeitgeber müssen für einen nur vorübergehenden Zeitraum eine qualifizierte Vertretung sicherstellen. Hohe Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten werden dazu führen, dass eine Vertretung oftmals nicht zustande kommt. In der Praxis kann deshalb eine Arbeitsverdichtung die unausweichliche Folge eines befristeten Verringerungsverlangens sein. Da der vorgesehene Überforderungsschutz nur für Unternehmen mit bis zu 200 Mitarbeitern gilt, werden mittlere bis größere KMUs unverhältnismäßig betroffen. Diese haben es heute schon schwer, Ersatzkräfte zu rekrutieren und keinen breiten Personalstamm, der Zusatzarbeit befristet übernehmen kann.

- Zwar können Arbeitgeber die befristete Teilzeit ablehnen, wenn diese ein Jahr unter- oder fünf Jahre überschreitet; auch eine einjährige Überbrückung mit Vertretern ist unzumutbar. Je kürzer der Zeitraum der befristeten Teilzeit, desto weniger lässt sich die Vertretung durch eine Ersatzkraft wirtschaftlich rechtfertigen. Positiv ist, dass dieser zeitliche Rahmen tarifvertraglich abweichend geregelt werden kann.
- Die erhebliche Vereinfachung für Arbeitnehmer, eine zuvor vertraglich auf Dauer vereinbarte Verringerung der Arbeitszeit wieder zu verlängern, ist noch immer vorgesehen. Dies greift über Gebühr in die Planungssicherheit der Unternehmen ein, die sich künftig dafür rechtfertigen sollen, warum in Teilzeit besetzte Arbeitsplätze nicht besser vollzeitig besetzt werden.

Experimentierräume für tarifgebundene Unternehmen

Mit einer Tariföffnungsklausel sollen tarifgebundene Unternehmen Experimentiermöglichkeiten im Arbeitszeitgesetz erhalten.

Diese Regelung ist ein positives Signal und geeignetes Instrument, die regelmäßig propagierte Stärkung der Tarifbindung in der Praxis umzusetzen. Die starren gesetzlichen Regelungen können auf diese Weise mit Begleitung der Tarifvertragsparteien in einem geschützten Raum für mehr selbstbestimmte Arbeit und mehr betriebliche Flexibilität in einer zunehmend digitalen Arbeitswelt erprobt werden.

Erwerbsmigration

Qualifizierten Fachkräften soll der Zuzug nach Deutschland bei entsprechendem Bedarf ermöglicht werden.

Eine gesteuerte Migration ist ein sinnvoller Ansatz, dem in Deutschland absehbaren Fachkräftemangel entgegenzutreten. Um weiter mit ungebremsster Innovationsdynamik agieren zu können, brauchen wir gut qualifizierte Menschen auch aus dem Nicht-EU-Ausland. Das gibt Arbeitgebern Sicherheit und fördert zudem die Integration der Zuwanderer.

Aber auch mittlerweile gut qualifizierten Asylbewerbern ohne Aussicht auf Anerkennung muss der Spurwechsel vom Asylbewerber zum Arbeitsmigranten offenstehen. Um keine falschen Anreize zu schaffen, bietet sich hier eine Stichtagsregelung an.

2. Soziale Sicherung

Begrenzung der Sozialversicherungsbeiträge auf unter 40 Prozent

Der Koalitionsvertrag sieht im Kapitel „Wirtschaft“ vor, dass die Sozialabgaben insgesamt bei unter 40 Prozent stabilisiert werden sollen.

Diese Begrenzung der Sozialabgaben begrüßen wir. Es fehlt allerdings eine dauerhafte Verpflichtung auf diesen Wert. In der aktuellen Legislaturperiode ist die Begrenzung bei normaler wirtschaftlicher Entwicklung ohne größere Anstrengungen möglich. Und die im Kapitel „Soziale Sicherheit“ getroffenen Verabredungen werden mittel- und langfristig zu einer deutlichen Beschleunigung des ohnehin zu erwartenden Anstiegs der Sozialabgaben auf weit über 40 Prozent führen, wenn die Maßnahmen nicht von folgenden Regierungen umgehend zurückgenommen werden. Insofern ist die Festlegung ambitionslos und ein Stück weit unehrlich.

Bekennnis zu drei Säulen der Altersversorgung und übergreifende Renteninformation

Am sogenannten „Drei-Säulen-Modell“ der Altersversorgung aus staatlicher, betrieblicher und privater Vorsorge soll festgehalten werden. Dabei soll insbesondere die private Vorsorge in Form eines standardisierten Riester-Produktes weiterentwickelt werden. Zudem soll eine alle drei Säulen übergreifende Renteninformation eingeführt werden.

Zu einem erfolgreichen Drei-Säulen-Modell gehört auch eine starke betriebliche Altersversorgung. Hier sind mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) in der letzten Legislaturperiode bereits wichtige Schritte unternommen worden. Aus Sicht der Chemie-Arbeitgeber muss daran angeknüpft werden. Es ist deswegen zu kritisieren, dass im Koalitionsvertrag nicht mit aufgenommen wurde, die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung für Betriebsrenten auf den Arbeitnehmeranteil zu senken. Außerdem fehlt das Vorhaben, eine Anpassung des steuerlichen Rechnungszinses zur Berechnung von Pensionsrückstellungen (§ 6a EStG) an den handelsrechtlichen Zinssatz vorzunehmen. Die Einführung einer säulenübergreifenden Renteninformation kann sinnvoll sein, um einen Überblick über die möglichen Versorgungsansprüche im Alter zu verschaffen. Dabei muss aber sichergestellt sein, dass sie transparent und verständlich ist. Etwaige Hochrechnungen sollten realistische Zahlungen ausweisen. Auch darf Arbeitgebern, die eine betriebliche Altersversorgung anbieten, hierdurch kein unnötiger Mehraufwand durch neue Meldepflichten entstehen.

Doppelte Haltelinie in der Rentenversicherung: Niveau 48 Prozent; Beitrag 20 Prozent

Das Rentenniveau soll bis einschließlich 2025 auf 48 Prozent festgelegt werden und damit in etwa auf dem heutigen Stand verbleiben statt weiter zu sinken. Der Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung von heute 18,6 Prozent soll bis 2025 dennoch nicht über 20 Prozent steigen. Die aus diesen Festlegungen ggf. resultierende Finanzlücke in der Rentenversicherung soll durch zusätzliche Steuermittel ausgeglichen werden.

(Nur bei fortgesetzt sehr guter Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt könnte dies bis 2025 ohne zusätzliche Steuermittel gelingen; nach 2025 drohen jedoch selbst dann schnell wachsende Mehrbelastungen von bis zu 30 Mrd. Euro jährlich in 2030)

Die Fixierung des Rentenniveaus auf dem heutigen Stand lehnen wir ab. Die Beiträge müssen dadurch schneller und stärker ansteigen; Arbeitskosten und Beitragszahler werden unnötig belastet. Die finanziellen Folgen der demografischen Entwicklung werden in den kommenden Jahren damit ausschließlich von den heutigen Beitragszahlern getragen. Der bisherige Konsens, dass sowohl Rentner wie auch Beitragszahler beteiligt werden, wird aufgegeben. Die Begrenzung der Beiträge auf 20 Prozent ist dabei zunächst positiv. Allerdings ist bisher nicht ersichtlich

wie die im Fall einer auch nur leichten wirtschaftlichen Abschwächung dafür notwendigen erheblichen Steuermittel aufgebracht werden sollen.

- Die bisherige Politik, das Niveau der Rentenversicherung schrittweise zurückzunehmen und zusätzliche Altersvorsorge zu fördern, bleibt richtig. Wenn Renten langsamer steigen als Löhne (und dadurch das Rentenniveau sinkt), resultiert hieraus nicht automatisch mehr Altersarmut.
- Ein höheres Rentenniveau kommt nicht denen zugute, die von Altersarmut bedroht sind; diesen Menschen fehlt es in der Regel durch gebrochene Erwerbsbiografien schon an Rentenpunkten. Wirksame Schritte zur Verhinderung künftiger Altersarmut sind dagegen eine hohe Beschäftigungsquote, eine gute Bildungspolitik und Investitionen in den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit.

Verbesserungen bei Erwerbsminderungsrenten

Die Anhebung der Zurechnungszeiten bei der Erwerbsminderungsrente soll beschleunigt werden. Eine Anhebung auf 65 Jahre und 8 Monate soll in einem Schritt erfolgen. Die weitere Anhebung soll parallel mit der Entwicklung der Regelaltersgrenze bis auf 67 Jahre stattfinden. (Mehrbelastung bis zu 1,7 Mrd. Euro jährlich)

Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente stehen wir generell aufgeschlossen gegenüber. Allerdings sind in der zurückliegenden Legislaturperiode bereits zwei solche Schritte erfolgt. Deren Wirkung hätte zunächst einmal analysiert werden sollen, bevor weitere Veränderungen erfolgen. Die Änderung wird zudem Personen nahe an der Regelaltersgrenze mit einer Erwerbsminderungsrente besserstellen als bei alternativen Rentenzugängen. Die Folge wird eine deutlich steigende Anzahl von Anträgen auf Erwerbsminderungsrenten sein. Die geplante Maßnahme, die mit bis 2030 auf rund 1,7 Mrd. Euro ansteigenden jährlichen Kosten verbunden ist, lehnen wir deshalb ab.

Ziel muss es sein, dass möglichst viele Menschen bis zur Regelaltersgrenze und darüber hinaus eine Beschäftigung ausüben; hierfür sind mehr präventive Maßnahmen notwendig, die zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit beitragen.

Einführung einer Grundrente

Bezieher von Grundsicherung im Alter sollen zukünftig eine Grundrente erhalten, wenn sie mindestens 35 Jahre an Beitragszeiten, Kindererziehungs- oder Pflegezeiten aufweisen. Die Grundrente soll 10 Prozent über der Grundsicherung liegen. Voraussetzung soll wie bei der Grundsicherung eine Bedürftigkeitsprüfung sein.

Das Ziel einer besseren Absicherung von Personen, die jahrzehntelang gearbeitet, Kinder erzo-gen oder Angehörige gepflegt haben ist sozialpolitisch nachvollziehbar. Den konkreten Vor-schlag lehnen wir dennoch ab. Die Ausgestaltung führt dazu, dass z.B. Personen, die die Be-dingung der 35 Jahre mit überwiegend geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen und Erzie-hungs- und Pflegezeiten erfüllen, bessergestellt werden als diejenigen, die „nur“ 34 Jahre in Vollzeit gearbeitet haben. Damit wird der Grundsatz aufgehoben, dass sich die Höhe der Rente nach den eingezahlten Beiträgen richtet. Am persönlichen Bedarf orientierte und bedürftigkeits-geprüfte Leistungen sind der Rentenversicherung dem System nach fremd. Eine Versicherung kann nur funktionieren, wenn sich die Leistungen an den Beiträgen ausrichten. Auf keinen Fall dürfen die Kosten für eine solche Fürsorgeleistung den Beitragszahlern aufgebürdet werden.

Einführung der „Mütterrente II“

Bereits in der letzten Legislaturperiode haben Mütter bzw. Väter, die vor 1992 geborene Kinder erzogen haben, ein zusätzliches zweites Jahr Erziehungszeit in der Rentenversicherung angerechnet bekommen. Nun sollen diese Mütter bzw. Väter ein weiteres drittes Jahr Erziehungszeit angerechnet bekommen, sofern sie insgesamt mindestens drei Kinder erzogen haben. (Mehrbelastungen pro Jahr etwa 3,5 Mrd. Euro jährlich; zusammen mit der Mütterrente I aus der letzten Legislaturperiode etwa 10 Mrd. Euro jährlich)

Die Honorierung von Kindererziehungszeiten ist eine gesamtgesellschaftliche Entscheidung und Aufgabe, sie hat keinerlei Bezug zu den gezahlten Beiträgen. Die Finanzierung dieser Maßnahmen auf dem Rücken der Beitragszahler ist deswegen falsch; wir lehnen sie ab. Zudem trägt auch die Begründung für die Maßnahme nicht: Mütter bzw. Väter von vor 1992 geborenen Kindern verfüg(t)en über andere Vorteile in der Rentenversicherung, die der heute aktiven Erwerbsgeneration so nicht mehr zuteilwerden. Eine völlige Gleichstellung bei der Anerkennung der Erziehungszeiten ist deswegen keineswegs notwendig. Wenn diese Besserstellung politisch dennoch gewünscht wird, muss die Finanzierung für beide Schritte der Mütterrente zukünftig ausschließlich aus Steuermitteln erfolgen.

Wertguthaben / Langzeitkonten

Die neue Bundesregierung will gemeinsam mit den Sozialpartnern prüfen, wie das Instrument der Langzeitkonten mehr Verbreitung finden kann. Es wird insbesondere als Möglichkeit gesehen, um Weiterbildung im Hinblick auf „4.0“ betrieblich zu organisieren.

Wir begrüßen eine Stärkung und Weiterentwicklung von Langzeitkonten. In der chemischen Industrie sind sie bereits seit 2003 tarifvertraglich geregelt und haben sich bewährt. Dabei sind Langzeitkonten nicht nur für Weiterbildungszwecke geeignet, sondern etwa auch für die Kindererziehung, die Pflege Angehöriger, für ein Sabbatical oder die Gestaltung flexibler Übergänge und die Ermöglichung längeren Arbeitens. All diese Zwecke müssen bei einer Überarbeitung im Blick sein.

- Die Definition der Wertguthaben ist so zu verändern, dass neben dem statischen auch ein dynamischer Wertguthabenbegriff Anwendung finden kann.
- Ein Wechsel beim Träger der Insolvenzversicherung von Wertguthaben muss administrativ für alle Beteiligten vereinfacht werden.
- Eine rechtssichere Einbringung von Abfindungszahlungen in Wertguthaben muss ermöglicht werden.

Flexi-Rente für längeres Arbeiten

Die in der letzten Legislaturperiode eingeführte, sogenannte „Flexi-Rente“ zur Ermöglichung längeren Arbeitens soll nachhaltig gestaltet werden.

Wir begrüßen die Festlegung im Koalitionsvertrag, freiwilliges längeres Arbeiten attraktiver zu gestalten. Um das Angebot der Flexi-Rente noch attraktiver zu gestalten, ist insbesondere ein vollständiger Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen bei Inanspruchnahme der Flexi-Rente erforderlich.

Herstellung von „Parität“ bei den Beiträgen zur gesetzlichen Krankenversicherung

Die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung, einschließlich des bisherigen Zusatzbeitrages, sollen ab 2019 paritätisch durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen werden. (Mehrbelastungen ausschließlich der Arbeitgeber von etwa 5 Mrd. Euro)

Die Arbeitskosten steigen dadurch um rund 0,5 Prozent. Aus Sicht der Chemie-Arbeitgeber ist diese Entscheidung rückwärtsgewandt und zu einem gewissen Grade unehrlich. Sie blendet aus, dass die Arbeitgeber durch die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall seit langem den größeren Teil der Gesundheitskosten tragen. Zuletzt (2016) waren dies 50,4 Mrd. Euro. Der bisher von den Versicherten zu zahlende kassenindividuelle Zusatzbeitrag - also der sichtbare Preisunterschied zwischen den Krankenkassen - ist ein zentrales Element des notwendigen Wettbewerbs im Gesundheitswesen. Wird dieser kassenindividuelle Zusatzbeitrag nun auch paritätisch finanziert, wird damit das einzige Merkmal, das den Versicherten einen Hinweis gibt, welche Kasse effizienter wirtschaftet, stark verwässert.

Notwendig wäre vielmehr eine Stärkung des Wettbewerbs und der Transparenz im Gesundheitswesen sowie mehr sozialverträgliche Eigenbeteiligung der Versicherten zum Beispiel durch eine Wiedereinführung einer Praxisgebühr und mehr Informationen der Versicherten über die von ihnen verursachten Kosten.

Reform der Arzthonorare

Eine Kommission soll eingesetzt werden, die bis Ende 2019 Vorschläge für ein modernes Vergütungssystem im Bereich der ärztlichen Versorgung erarbeitet. Ziel ist eine Reform sowohl der Honorarordnung in der Gesetzlichen Krankenversicherung als auch die Gebührenordnung der Privaten Krankenversicherung.

Es darf nicht zu einer Angleichung der Arzthonorare einseitig zu Lasten der Beitragszahler der gesetzlichen Krankenkassen kommen. Dies würde einen deutlichen Beitragsanstieg sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer mit sich bringen und das Ziel, die Sozialabgaben insgesamt unter 40 Prozent zu stabilisieren, weiter torpedieren. Neben der Höhe der Honorare spielen zudem auch die bestehende Budgetierung und die schwierige Versorgung im ländlichen Raum mit Fach- und Hausärzten eine Rolle bei der angeblichen „Zwei-Klassen-Medizin“. Aus Sicht der Chemie-Arbeitgeber hat sich das duale System aus gesetzlicher und privater Krankenversicherung bewährt. In Deutschland kann sich schon heute jeder Versicherte auf eine hervorragende Gesundheitsversorgung verlassen.

Arzneimittelversorgung

Der Versandhandel mit verschreibungspflichtigen Arzneimitteln soll verboten werden.

Die Chemie-Arbeitgeber unterstützen das geplante Verbot des Versandhandels für verschreibungspflichtige Arzneimittel. Eine Ausweitung des Versandhandels würde nicht zur Begrenzung der Kostenentwicklung bei Arzneimitteln beitragen, sondern lediglich globale Handelsketten zu Lasten der lokalen Apotheken und der forschenden Pharmaindustrie stärken. Eine sinnvolle Maßnahme zur Kostenbegrenzung wäre dagegen eine Absenkung der Mehrwertsteuer für Arzneimittel, dies wäre auch ein Schritt zur Vereinheitlichung der Mehrwertsteuer in der EU.

Verbesserungen im Bereich der Pflege

Im Rahmen eines Sofortprogrammes und einer konzertierten Aktion sieht der Koalitionsvertrag eine Vielzahl von Verbesserungen sowohl im Hinblick auf die personelle Ausstattung wie auch

die Bezahlung im Bereich der Pflege vor. Der dafür erforderliche finanzielle Mehraufwand soll durch eine Vollfinanzierung aus Mitteln der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) und der Sozialen Pflegeversicherung (SPV) kommen.

Grundsätzlich begrüßen die Chemie-Arbeitgeber das Ziel besserer Rahmenbedingungen in der Pflege. Bislang liegen jedoch keine belastbaren Zahlen zu den Gesamtkosten der vereinbarten Maßnahmen vor. Angesichts der Erfahrungen mit vergleichbaren Programmen in der Vergangenheit ist aber von erheblichen Zusatzkosten auszugehen. Insoweit erscheint es unverantwortlich, zu Lasten der Beitragszahler „Blanko-Schecks“ auszustellen. Mit dem im Koalitionsvertrag praktizierten Stil wird das Ziel, die Sozialbeiträge insgesamt unter 40 Prozent zu stabilisieren, nicht erreichbar sein.

3. Bildung und Digitale Arbeitswelt

Novellierung des BBiG und Einführung einer Mindestausbildungsvergütung

Im Rahmen einer Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) soll eine Mindestausbildungsvergütung verankert werden (ab 1.1.2020). Hierbei wird auch eine Modernisierung der Ausbildungs- und Aufstiegsordnungen angestrebt.

Eine gesetzliche Mindestausbildungsvergütung ist überflüssig; sie wird branchenspezifisch durch die Sozialpartner ausgehandelt. Die Kostenbelastung - gerade für kleinere und mittlere Ausbildungsbetriebe - darf nicht weiter erhöht werden. Ausbildungsvergütung ist kein Entgelt, sondern ein Zuschuss zum Lebensunterhalt. Die Ausbildungsvergütung in der Chemie liegt über 980 Euro (Mittel über alle Ausbildungsjahre und Tarifbezirke). Wir sehen keinen akuten Handlungsbedarf für eine Novellierung des BBiG; im Jahr 2016 kam die Bundesregierung nach einer ausführlichen Evaluation zum gleichen Ergebnis. Sollten ausgewählte Änderungen angestrebt werden, bedarf dies der engen Abstimmung mit den Sozialpartnern.

Allianz für Aus- und Weiterbildung / garantiertes Ausbildungsplatzangebot

Die Allianz für Aus- und Weiterbildung soll fortgesetzt werden mit dem Ziel, allen jungen Menschen einen Ausbildungsplatz garantiert anzubieten. Darüber hinaus sollen die assistierte Ausbildung, ausbildungsbegleitende Hilfen, die internationale Mobilität sowie die Teilzeit-Ausbildung von Auszubildenden gestärkt werden.

Die Allianz sollte ihren Arbeitsschwerpunkt (Matching auf dem Ausbildungsmarkt, Berufsorientierung an Schulen, Unterstützungsinstrumente für Ausbildung) beibehalten. Gleichzeitig wäre die Allianz ein mögliches Format, um die nationale Weiterbildungsstrategie und den Berufsschulpakt gemeinsam mit den Sozialpartnern zu gestalten. Ein garantiertes Ausbildungsplatzangebot lehnen wir ab; denn eine fehlende Ausbildungsreife und Mobilität der Bewerber, der Akademisierungstrend und die demografische Entwicklung lassen sich nicht durch eine Garantie lösen.

Pakt zur Stärkung der beruflichen Bildung

Die berufliche Bildung soll mit einem Berufsbildungspakt modernisiert und gefördert werden. Von einer "Investitionsoffensive für Schulen" sollen auch die Berufsschulen profitieren.

Den Berufsbildungspakt (in Anlehnung an den Hochschulpakt) begrüßen wir. Berufsschulen dürfen als dualer Partner der Ausbildungsbetriebe nicht den Anschluss verlieren. Dies ist insbe-

sondere für kleinere und mittlere Unternehmen von großer Bedeutung, damit deren Ausbildungsbereitschaft erhalten bleibt. Neben Investitionen in (digitale) Infrastruktur müssen aber auch digitale Lern- und Lehrkonzepte entwickelt und in die Qualifizierung der Lehrkräfte investiert werden. Darüber hinaus gilt es die MINT-Fächer zu stärken, die Fachlehrerversorgung sicherzustellen und die Attraktivität des Berufsschullehramtes zu verbessern. Das Duale Studium bedarf keiner besonderen Förderung, da es bei Schülern beliebt und nachgefragt ist. Die klassische duale Ausbildung muss im Fokus stehen.

Investitionsoffensive für Schulen - Digitalpakt

Die Länder sollen bei Investitionen in die Bildungsinfrastruktur unterstützt werden, in dem der Bund allen Gemeinden Finanzhilfen gewähren kann. Im Rahmen des "Digitalpakts Schule" stellt der Bund 5 Milliarden Euro zur Verfügung, davon 3,5 Milliarden in dieser Legislaturperiode, um digitale Lernumgebungen in allen Fächern und Lernbereichen einzurichten.

Die Überwindung des Kooperationsverbotes im Bildungsbereich ist ein richtiger Schritt; allerdings ist hierfür eine Zweidrittel-Mehrheit im Bundestag erforderlich. Hilfen des Bundes dürfen nicht zu einem finanziellen Rückzug der Länder führen, sondern müssen zusätzlich gewährt werden. Berufsschulen müssen gleichberechtigt vom Digitalpakt profitieren; jede Investition in digitale Infrastruktur sollte an ein digitales Lern-/Lehrkonzept der Schule gebunden sein.

Förderung der Berufsorientierung - Ausbau der Initiative Berufsausbildung 4.0

Berufsorientierung soll in allen Schulformen gestärkt werden, durch gemeinsame Bund-Ländervereinbarungen sollen qualitativ hochwertige Angebote ausgebaut werden. Zudem soll die Initiative "Berufsausbildung 4.0" die Weiterbildung von Ausbildern mit Blick auf die Digitalisierung fördern.

Wir unterstützen den Ausbau der Berufsorientierung an Schulen; über Angebote und Perspektiven der dualen Ausbildung muss auch an Gymnasien gleichberechtigt neben einer akademischen Laufbahn informiert werden. Schule-Wirtschaft-Kooperationen sind besonders zu unterstützen. Fördermaßnahmen für die Qualifizierung von Ausbildern vor dem Hintergrund des digitalen Wandels können hilfreich sein, sofern mit ihnen keine zusätzlichen Belastungen für die Ausbildungsbetriebe einhergehen.

Recht auf Weiterbildungsberatung bei der Bundesagentur für Arbeit

Über die BA sollen alle Arbeitnehmer ein Recht auf Weiterbildungsberatung erhalten. Wird ein Bedarf jenseits der betrieblichen Weiterbildung festgestellt, 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.

Weiterbildungsberatung ist in den Unternehmen richtig aufgehoben. Hier wird der betriebliche Bedarf vor Ort mit den Vorstellungen der Beschäftigten sinnvoll austariert; aktuelle und konkret benötigte (digitale) Kompetenzen werden in den Blick genommen. Hier gilt das Prinzip einer geteilten Verantwortung. Eine Art "Umsetzungsrecht" für eine persönliche Weiterbildung (losgelöst) vom Bedarf des Unternehmens, das mit neuen und einseitigen Belastungen für Arbeitgeber einhergeht, lehnen wir ab. Förderangebote der BA, die Betriebe und Beschäftigte bei der Bewältigung des digitalen Wandels sinnvoll begleiten und den Aufbau in der Praxis benötigter digitaler Kompetenzen unterstützen, könnten hingegen hilfreich sein. Hier kommt es auf die konkrete Ausgestaltung und die enge Einbindung der Sozialpartner an.

4. Europapolitik

Sozialpakt / Prinzip gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort

Die sozialen Grundrechte sollen durch einen neuen europäischen Sozialpakt gestärkt werden. Im Zentrum dieses Sozialpakts soll die Stärkung des Prinzips des gleichen Lohns für gleiche Arbeit am gleichen Ort in der EU stehen.

Es gibt bereits eine umfangreiche und verbindliche sozialpolitische Regulierung innerhalb der EU. Die Mindestarbeitsbedingungen des Landes, in dem die Arbeit ausgeführt wird, sind verbindlich. Ein neuer Sozialpakt auf europäischer Ebene läuft Gefahr, Erwartungen zu wecken, die die EU nicht erfüllen kann. Die Sozialpolitik ist auch nach dem EU-Vertrag im Kern nationalstaatliche Aufgabe.

Revision der Entsenderichtlinie

Der Koalitionsvertrag sieht vor, die Revision der Entsenderichtlinie zügig und möglichst mit weiteren Verbesserungen für Arbeitnehmer zum Abschluss zu bringen.

Eine Revision ist nicht erforderlich und verursacht nur weitere Bürokratie. Der europäische Binnenmarkt muss geschützt werden. Eine Beschränkung der maximalen Dauer von Entsendungen auf 12 Monate mit 6-monatiger Verlängerungsmöglichkeit widerspricht der wirtschaftlichen Logik, denn die Dauer eines Auftrages bestimmt der Kunde. Diese Begrenzung würde längere Projekteinsätze - insbesondere von Fachkräften - unmöglich machen.

Rahmen für Mindestlohnregelungen sowie für Grundsicherungssysteme

Um gegen Lohndumping und soziale Ungleichheiten in wirtschaftlich schwächeren Ländern vorzugehen, will die GroKo „einen Rahmen für Mindestlohnregelungen sowie für nationale Grundsicherungssysteme in den EU-Staaten“ entwickeln.

Die Schaffung eines Rahmens für Mindestlohnregelungen ist äußerst kritisch zu bewerten und sollte keinesfalls durch EU-Rechtsakte erzwungen werden. Ein europäischer Rahmen für Mindestlohnregelungen würde in die nationale Tarifautonomie eingreifen und außerdem Länder mit niedriger 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.