

Kontakt [REDACTED]
E-Mail [REDACTED]@vdma.org [REDACTED]@vdma.org
Tel. [REDACTED] [REDACTED]

Arbeitsmarktpolitische Forderungen für die 21. Legislaturperiode

Stand: 12. März 2025

Wirtschaftswachstum hängt entscheidend von den arbeitsmarktpolitischen Weichen ab. Nur wenn diese richtig gestellt sind, können unsere Mitgliedsunternehmen erfolgreich sein. Dafür brauchen wir eine Arbeitsmarktpolitik, die Fachkräfte sichert, Flexibilität bietet und die Sozialversicherungen stabilisiert.

In folgenden Bereichen sehen wir akuten Handlungsbedarf:

Einführung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit für alle Unternehmen

Das Arbeitszeitgesetz muss modernisiert werden. Wir sollten die Möglichkeiten, die uns die Europäische Arbeitszeitrichtlinie gibt, nutzen. Statt einer täglichen brauchen wir eine wöchentliche Höchstarbeitszeit, damit Betriebe und Beschäftigte Arbeitszeiten flexibler verteilen können. Die Ankündigung im Sondierungspapier begrüßen wir. **Regelungen, welche diese Möglichkeiten nur für tarifgebundene Unternehmen vorsehen sollten, lehnen wir ab.** Dies würde vor allem kleine und mittlere Unternehmen, welche häufig nicht tarifgebunden sind, und ihre Beschäftigten diskriminieren.

Flexible Arbeitszeitmodelle sind gerade für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen – Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen – wichtig, wenn sie dennoch in Vollzeit oder vollzeithalb arbeiten möchten. So kann ein modernes Arbeitszeitgesetz auch einen Beitrag zur Erhöhung der Wochenarbeitszeit leisten.

Wettbewerbsfähige Lohnnebenkosten durch Begrenzung der Sozialabgaben

Deutschland ist einer der teuersten EU-Maschinenbau-Standorte. Die Arbeitskosten betrugen 2023 51,40 Euro pro Stunde. Ausschlaggebend für die hohen Arbeitskosten sind vor allem die hohen Lohnnebenkosten in Deutschland, getrieben durch steigende Sozialabgaben. In diesem Jahr liegen die Sozialabgaben bei 42,5 Prozent (Kinderloser mit 2,5 Prozent Zusatzbeitrag zur KV). Für die Arbeitgeber kommen die Kosten für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall hinzu, welche 2023 bei knapp 77 Milliarden Euro lagen.

Wenn deutsche Unternehmen international wettbewerbsfähig bleiben sollen, brauchen sie eine Entlastung bei den Lohnnebenkosten. Ein positiver Effekt ergäbe sich auch für die Beschäftigten durch ein höheres Nettoeinkommen, ebenso würden Anreize zur Ausweitung der Arbeitszeit gesetzt.

Hierfür müssen die Sozialabgaben schrittweise auf 40 Prozent gesenkt werden. Wir brauchen wieder ein starkes Bekenntnis zu einer **Obergrenze von 40 Prozent**. Diesen wichtigen Aspekt vermissen wir in den Sondierungsergebnissen.

Notwendig sind **Strukturreformen in allen Sozialversicherungszweigen mit kapitalgedeckten Elementen und eine Überprüfung der bestehenden Leistungen**. Eine Ausweitung von Leistungen – sei es in der gesetzlichen Rentenversicherung durch eine Fortschreibung der Haltelinie oder in der Arbeitslosenversicherung durch Änderungen beim Kurzarbeitergeld – halten wir hingegen für den falschen Weg.

Negative Koalitionsfreiheit und Tarifaufonomie wahren

70 Prozent unserer Mitgliedsunternehmen sind nicht tarifgebunden. Hierbei handelt es sich vorrangig um kleine und mittlere Unternehmen. Eine Tarifbindung kommt für viele Unternehmen häufig nicht in Frage, da der Spielraum für betriebliche Lösungen und Flexibilität gering ist.

Nicht-tarifgebundene Unternehmen dürfen aufgrund der **grundgesetzlich geschützten negativen Koalitionsfreiheit** jedoch nicht benachteiligt werden. So darf die **Tarifbindung auch nicht zum Kriterium bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen oder Fördermitteln werden**, um vor allem kleine und mittlere Unternehmen nicht zu benachteiligen.

Den häufig in der Diskussion erhobenen Vorwurf, dass nicht-tarifgebundene Unternehmen schlechtere Arbeitgeber seien, weisen wir entschieden zurück. Das Durchschnittsgehalt im Maschinen- und Anlagenbau lag 2023 bei ca. 68.000 Euro brutto im Jahr. Mit einer Ausbildungsbetriebsquote von 37,0 Prozent liegen wir deutlich über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt von 19,1 Prozent.

Lebensarbeitszeit verlängern durch Reformen im Rentenrecht

Über ein Viertel der Beschäftigten im Maschinen- und Anlagenbau ist derzeit 55 Jahre oder älter. Trotz der aktuellen, wirtschaftlich schwierigen Situation bleibt der Fachkräftemangel eine der größten Herausforderungen für die Unternehmen. Vor dem Hintergrund der Altersstruktur der Beschäftigten wird sich das Problem in den nächsten zehn Jahren eher verschärfen. Rein rechnerisch wird so in den kommenden zehn Jahren eine Lücke von 178.000 Beschäftigten im Maschinen- und Anlagenbau entstehen. Diese Lücke wird sich nicht allein durch die Erhöhung der Wochenarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten und Zuwanderung schließen lassen. Es ist auch notwendig, Maßnahmen zu ergreifen, die erfahrene, ältere Beschäftigte länger im Arbeitsmarkt halten. Ein Festhalten an der „Rente mit 63“ halten wir dagegen für das falsche Zeichen.

Aus unserer Sicht muss das **Renteneintrittsalter** auch nach 2031 schrittweise weitersteigen, beispielsweise indem es an die Lebenserwartung gekoppelt wird. Gleichzeitig muss das tatsächliche Renteneintrittsalter erhöht werden, indem die **Abschläge beim vorzeitigen Renteneintritt** angepasst werden. Diese sind mit derzeit 3,6 Prozent bei einem vorgezogenen Jahr zu niedrig, da sie nicht anreizneutral ausgestaltet sind. Zum Vergleich: Die Zuschläge bei längerem Arbeiten liegen bei 6,0 Prozent bei einem weiteren Arbeitsjahr.

Vorhaben wie die Ausweitung der Mütterrente lehnen wir ab – erst recht, wenn diese die Beitragszahler weiter belasten.

Fachkräfteeinwanderung weiter erleichtern

Trotz der aktuell wirtschaftlich schwierigen Situation wird der Maschinen- und Anlagenbau mittel- und langfristig auf qualifizierte Fachkräfte, auch aus dem Ausland, angewiesen sein. Um die Fachkräfteeinwanderung zu erleichtern, sind aus unserer Sicht vor allem zwei Punkte wichtig, die sich kurzfristig umsetzen lassen:

Kleine und mittlere Unternehmen haben häufig nicht die (personellen) Kapazitäten, um Fachkräfte aus Drittstaaten zu rekrutieren und den Visaprozess entsprechend in die Wege zu leiten und zu begleiten. Auch bei der Ankunft in Deutschland braucht es entsprechende Strukturen, um die Fachkraft bestmöglich zu unterstützen (z.B. Qualifizierungsbedarf identifizieren und angehen, begleitende Sprachkurse). Hier kann die Zeitarbeit ein wichtiger Partner sein. Das **Zeitarbeitsverbot für Personen aus Drittstaaten (§ 40 Abs. 1 Nummer 2 AufenthG)** sollte im besten Fall ersatzlos gestrichen werden. Alternativ wäre es denkbar, die Nutzung der Zeitarbeit für Fachkräfte aus Drittstaaten im Rahmen einer Kontingentlösung zu ermöglichen.

Die **Anerkennungsverfahren** zur Feststellung von im Ausland erworbenen Abschlüssen als hier anerkannte Abschlüsse sind ein Nadelöhr bei der Fachkräfteeinwanderung. Für Unternehmen wie ausländische Fachkräfte bedeuten die langen Verfahren Planungsunsicherheit. Notwendig wären verbindliche Fristen bei der beruflichen Anerkennung im Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz, auch im Falle von Verlängerungen. Denkbar wäre auch, eine Genehmigungsfiktion einzuführen, wonach Anträge, über die nach drei Monaten nicht entschieden wurde, automatisch als genehmigt gelten.

Bürokratie im Arbeitsrecht abbauen

Das Arbeitsrecht ist einer der Bereiche, in dem die meiste Bürokratie anfällt. Entsprechend groß ist das Potenzial für Entlastungen. Kurzfristig und unkompliziert ließen sich aus unserer Sicht vor allem zwei Maßnahmen realisieren: die Abschaffung des Vorbeschäftigungsverbots bei der sachgrundlosen Befristung und der weitestgehende Verzicht auf die Schriftform im Arbeitsrecht.

Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist der Abschluss eines sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses dann nicht mehr zulässig ist, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Das Gesetz erfasst alle derartigen Arbeitsverhältnisse in der Vergangenheit, selbst wenn diese schon mehrere Jahrzehnte zurückliegen. Das Bundesverfassungsgericht hat bereits anerkannt, dass das Vorbeschäftigungsverbot in dieser absoluten und pauschalen Form nicht richtig sein kann. In der betrieblichen Praxis führt dies zu großer Verunsicherung und damit zu Mehraufwand durch umfangreiche Dokumentationen und Prüfungen. Eine **Streichung des Vorbeschäftigungsverbots** wäre **insbesondere für Personen im Ruhestand** notwendig, wenn diese sich nach Renteneintritt entscheiden, noch einmal befristet im alten Unternehmen tätig zu werden.

Mit dem Vierten Bürokratieentlastungsgesetz wurde die bisher geltende Schriftform für den Nachweis der wesentlichen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses um die Möglichkeit der Textform nach § 126b BGB ergänzt, was wir begrüßen. Nach wie vor gibt es jedoch im Arbeitsrecht Schriftformerfordernisse, beispielsweise bei befristeten Arbeitsverträgen. Auch im Zweifel ist ein Arbeitgeber im besser beraten, auf die Schriftform zu setzen. Aus unserer Sicht wäre es an der Zeit, auf die **Schriftform generell zu verzichten und stattdessen die Textform zu ermöglichen**. Entsprechend kann auch auf die **Aushangpflicht von Gesetzen verzichtet werden**.

Über den VDMA

Der VDMA vertritt 3600 deutsche und europäische Unternehmen des Maschinen- und Anlagenbaus. Die Industrie steht für Innovation, Exportorientierung und Mittelstand. Die Unternehmen beschäftigen insgesamt rund 3 Millionen Menschen in der EU-27, davon mehr als 1,2 Millionen allein in Deutschland. Damit ist der Maschinen- und Anlagenbau unter den Investitionsgüterindustrien der größte Arbeitgeber, sowohl in der EU-27 als auch in Deutschland. Er steht in der Europäischen Union für ein Umsatzvolumen von geschätzt rund 910 Milliarden Euro. Rund 80 Prozent der in der EU verkauften Maschinen stammen aus einer Fertigungsstätte im Binnenmarkt.