

München, 10. August 2026

Wesentliche sozialpolitische Weichenstellungen für die Zukunft unserer Standorte

Sehr geehrte Damen und Herren,

bekanntermaßen stehen Unternehmen in Bayern und Baden-Württemberg unter erheblichem Druck: Unter anderem hohe Energiekosten, internationaler Wettbewerb und ein sich wandelndes wirtschaftliches Umfeld belasten viele Betriebe spürbar. Gerade in dieser Lage entscheidet die konkrete Ausgestaltung sozial- und wirtschaftspolitischer Rahmenbedingungen darüber, ob Unternehmen wettbewerbsfähig bleiben, Arbeitsplätze halten und Investitionen an unseren Standorten tätigen können.

Vor diesem Hintergrund sind die folgenden Weichenstellungen von besonderer Bedeutung.

1. Beitragsbelastungen in der Sozialversicherung nachhaltig reduzieren

Der Gesamtbeitragssatz zur Sozialversicherung liegt derzeit über 42 Prozent. Das entspricht einem Höchststand. Das politische Bekenntnis, jeglichen weiteren Beitragssatzanstieg zu verhindern, kann in dieser Situation nur das Minimalziel sein. Maßgabe muss es sein, den Gesamtbeitragssatz wieder in Richtung der 40-Prozent-Marke zu drücken.

Beitragsbelastung senken, nicht weiter erhöhen

Es ist inakzeptabel, dass die Beitragsbelastung für Teile der Wirtschaft und der Versicherten trotz stabiler Beitragssätze steigt, weil die Beitragsbemessungsgrenzen angehoben werden. Bei der gesetzlichen Krankenversicherung ist eine außerordentliche Anhebung der Beitragsbemessungsgrenzen bereits beschlossen, bei der sozialen Pflegeversicherung steht diese – in einem noch höheren Umfang – im Raum. Betroffen sind von dieser Anhebung insbesondere die Arbeitgeber in der Industrie und ihre Beschäftigten.

Das IW geht von Mehrkosten für die Unternehmen und Beschäftigten durch die höhere Beitragsbemessungsgrenze von bis zu 4,5 Milliarden Euro aus. Zahlen aus einem bayerischen M+E Unternehmen mit über 2.300 Beschäftigten am Standort zeigen, dass die Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze bei Gesundheit und Pflege zu Mehrkosten in Höhe von 1,6 Millionen Euro pro Jahr

führen würde. Diese Summe müsste vollständig durch Produktivitätssteigerungen kompensiert werden. Andernfalls kommt es im Vergleich zu internationalen Wettbewerbern zu einem erheblichen Nachteil. In der Konsequenz werden geplante Investitionen am Standort Deutschland derzeit zurückgestellt.

Aus Perspektive der Versicherten führen die Anhebungen der Beitragsbemessungsgrenzen dazu, dass die reale Gefahr besteht, trotz der geplanten Entlastungen bei der Einkommenssteuer am Ende weniger Netto vom Brutto zur Verfügung zu haben.

Strukturreformen konsequent angehen

Wir fordern echte Strukturreformen in allen Zweigen der Sozialversicherung, die an der Kostenseite ansetzen und den stetigen Anstieg der Ausgaben abbremsen. Nur wenn das gelingt, können wir die Arbeitskosten am Standort Deutschland wieder auf ein Niveau senken, das im internationalen Vergleich wettbewerbsfähig ist.

2. Altersteilzeit im Blockmodell als Instrument der Transformationsgestaltung erhalten

Altersteilzeit im Blockmodell ist ein wichtiges Element für die Betriebe zur Gestaltung sozialverträglicher Transformation.

Verblockung ist kein Frühverrentungsmodell

Das Instrument der verblockten Altersteilzeit hat nichts mit Rentenzugang oder Rentenbeiträgen zu tun. Es setzt keinen Anreiz zur Frühverrentung, da die Beschäftigten durchgehend in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis verbleiben. Für die Abschaffung des Blockmodells bei gleichzeitiger Beibehaltung des Teilzeitmodells gibt es keine überzeugende Begründung. Beide Modelle sind hinsichtlich Beschäftigungssicherung, Sozialversicherung und Rentenaufbau gleichwertig.

Betriebliche Gestaltungsspielräume belassen

Gerade das Blockmodell ist ein zentrales Instrument der Demografie- und Nachfolgeplanung. Es ermöglicht beispielsweise, gesundheitliche Belastungen zu berücksichtigen, Personalentwicklung planbar zu gestalten und den Wissenstransfer zwischen Generationen sicherzustellen. Durch das Abschaffen des Blockmodells würden sozialverträgliche Lösungen erheblich eingeschränkt und betriebs- oder personenbedingte Kündigungen wahrscheinlicher. Manche Beschäftigte würden von der Möglichkeit der Altersteilzeit gänzlich ausgeschlossen, da eine kontinuierliche Teilzeit nicht für alle Tätigkeiten darstellbar ist. Der soziale Frieden in den Unternehmen würde gefährdet, Transformationsprozesse erschwert, und es käme zu höheren Belastungen der Arbeitslosenversicherung sowie zu niedrigeren Rentenansprüchen der Beschäftigten infolge fehlender Beitragszeiten.

Wichtiges Element einer strategischen und sozialverträglichen Transformation

Die verblockte Altersteilzeit ist kein Hindernis für längeres Arbeiten, sondern ein unverzichtbarer Bestandteil einer ausgewogenen Lösung für strategische und sozialverträgliche Transformation, stabile Sozialversicherungssysteme sowie lange Erwerbsbiografien. Die Verblockung dient oftmals auch als Instrument, Beschäftigte länger im Betrieb zu halten. So lassen sich manche, die eine

vorgezogene Rente in Anspruch genommen hätten, mit einem ATZ-Angebot dazu gewinnen, länger zu arbeiten. In der M+E Industrie in Bayern und Baden-Württemberg wird in 99,5 Prozent der Fälle von den Beschäftigten sowie den Arbeitgebern das Blockmodell genutzt. Eine Abschaffung wäre ein unbegründeter Eingriff in ein funktionierendes und dringend benötigtes Instrument der Transformation.

3. Modernes Arbeitszeitgesetz: Arbeitszeiten, die zum Leben passen

Die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden ist veraltet, schafft unnötige Hürden, ohne die Sicherheit zu erhöhen.

Flexibilität statt starrer Vorgaben

Es braucht eine gesetzlich verankerte flexible wöchentliche Höchstarbeitszeit. Dies bedeutet keine Mehrarbeit, sondern eine bedarfsgerechte Verteilung. Moderne Arbeitszeitgestaltung ist dabei kein Gegensatz zum Arbeitnehmerschutz. Vielmehr gewinnen Beschäftigte an Selbstbestimmung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben; Unternehmen steigern ihre Wettbewerbsfähigkeit und Reaktionsgeschwindigkeit (z. B. bei internationalen Projekten).

EU-Konformität und Arbeitsschutz

Die EU-Arbeitszeitrichtlinie sieht keine tägliche Höchstarbeitszeit vor. Die EU-Vorgaben tragen hierbei den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen hinreichend Rechnung. Der Arbeitsschutz bleibt durch die obligatorischen Gefährdungsbeurteilungen nach dem Arbeitsschutzgesetz vollumfänglich gewährleistet.

Öffnungsklauseln reichen allein nicht aus

Bloße Öffnungsklauseln für die Tarif- und Betriebsparteien bei fortbestehender täglicher Höchstarbeitszeit würden (auch mit Öffnungsklauseln für nicht-tarifgebundene Unternehmen) den Bedürfnissen der betrieblichen Praxis nicht in gleichem Umfang Rechnung tragen. In vielen besonders betroffenen Branchen und Beschäftigtenbereichen sind tarifvertragliche Lösungen nicht möglich. Die derzeit im Arbeitszeitgesetz bestehenden Tariföffnungsklauseln sind komplex und bürokratisch und haben bisher zu keiner nennenswerten Flexibilisierung geführt.

Praxisgerechte Umsetzung statt starrer Vorgaben für die Zeiterfassung

Die Vorgaben des EuGH und des BAG lassen Spielräume zu. Eine elektronische Form der Zeiterfassung darf nicht zwingend vorgeschrieben werden. Vielmehr muss auch eine händische Erfassung und die Delegation auf Beschäftigte weiterhin möglich bleiben. Auch zum Erhalt der Vertrauensarbeitszeit müssen alle vorhandenen Spielräume ausnahmslos genutzt werden.

Spielraum der EU-Vorgaben bei Vorgaben zur Ruhezeit nutzen

Die Möglichkeiten zur Ausgestaltung der elfstündigen täglichen Ruhezeit müssen aus der EU-Arbeitszeitrichtlinie voll in das deutsche Arbeitszeitgesetz übernommen werden. Derzeit ist das deutsche Gesetz strenger als die Richtlinie. Die Richtlinie ermöglicht jedoch Ausnahmen durch Tarifverträge, auf die auch nicht-tarifgebundene Unternehmen Bezug nehmen können.

Versprechen einlösen: Jetzt handeln!

Die im Koalitionsvertrag vereinbarte Einführung der Flexi-Woche ohne tägliche Höchstarbeitszeit und der Erhalt der Vertrauensarbeitszeit wären sozial- und wirtschaftspolitische Meilensteine, die unseren Unternehmen neue Luft verschaffen und die Wettbewerbsfähigkeit im aktuell erschwerten Umfeld stärken würden. Wir bedauern sehr, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales entgegen seiner Ankündigung im Juni 2026 keinen Referentenentwurf zur Umsetzung dieser Zusagen im Koalitionsvertrag vorgelegt hat. Das ist nun schleunigst und ohne irgendwelche Abstriche geboten.

Mit besten Grüßen

Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG



Vera Schalwig

Mitglied des Vorstands,
Personal- und Sozialwesen

