

BAVC-Positionierung zur Bundestagswahl 2025

Unsere Stimme für die Zukunft

Der Bundesarbeitgeberverband Chemie ist der tarif- und sozialpolitische Spitzenverband der chemischen und pharmazeutischen Industrie sowie großer Teile der Kautschuk-Industrie und der kunststoffverarbeitenden Industrie. Wir vertreten die Interessen unserer 10 regionalen Mitgliedsverbände mit 1.700 Unternehmen und 585.000 Beschäftigten gegenüber Gewerkschaften, Politik und Öffentlichkeit.

Bundesarbeitgeberverband Chemie
Abraham-Lincoln-Straße 24
65189 Wiesbaden

Telefon: +49 611 77881 0
info@bavc.de • www.bavc.de

Bundesarbeitgeberverband Chemie
Hauptstadtbüro
Neustädtische Kirchstraße 8
10117 Berlin

Telefon: +49 30 200599 23
info@bavc.de • www.bavc.de

Bundesarbeitgeberverband Chemie
Europabüro
Rue Marie de Bourgogne 58
1000 Brüssel

Telefon: +32 2 29089 70
bruessel@bavc.de • www.bavc.de

Kurswechsel für einen starken Industriestandort

Ein **starkes Land** braucht eine **starke Wirtschaft** – davon sind die Chemie-Arbeitgeber überzeugt. Als Schlüsselindustrie tragen die Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie - von Kleinunternehmen über den Mittelstand bis zu internationalen Konzernen - maßgeblich zum Wohlstand unseres Landes bei.

Wir beschäftigen fast 600.000 Menschen, setzen über 200 Milliarden Euro pro Jahr um und zahlen im Schnitt über 70.000 Euro für eine Vollzeitstelle an unsere Beschäftigten im Tarifbereich. **Technologieführerschaft, Innovationskraft, Nachhaltigkeit** und **gute Arbeitsbedingungen** sind aber gerade in Zeiten der Krise keine Selbstverständlichkeit. Sie setzen ein hohes Maß an **Wettbewerbsfähigkeit** und **Anpassungsfähigkeit** der Unternehmen voraus. Entscheidende **Standortfaktoren** wie die Energieversorgung, eine leistungsfähige Infrastruktur und ein gutes Bildungssystem sind dafür genauso wichtig wie praxisnahe Regelungen im Arbeitsrecht, eine vertrauensvolle Sozialpartnerschaft und ein generationengerechter Sozialstaat.

Was Deutschland jetzt braucht, ist ein **wirtschaftspolitischer Aufbruch** – einen **Zukunftsplan**, der Wettbewerbsfähigkeit, Leistung und unternehmerische Freiheit zur Richtschnur für politische Maßnahmen macht. **Läuft die Wirtschaft, läuft der Rest**. Zugleich kommen die Chemie-Arbeitgeber auch zukünftig ihrer Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie der Gesellschaft nach. Zukunftsängste und Ressentiments haben so keinen Nährboden.

Die Steuereinnahmen lagen in Deutschland 2023 bei 916 Milliarden Euro. 2024 werden es geschätzt 942 Milliarden Euro sein. Das **Problem** liegt eindeutig auf der **Ausgabenseite**. Maßgeblich sind drei schlichte Fragen: Wieviel Geld steht uns zur Verfügung? Was hat Priorität? Was nicht? Es ist Aufgabe der Politik, diese Fragen zu beantworten.

Das mangelnde Vertrauen des Staates in die Wirtschaft und die daraus resultierende überbordende **Bürokratie** vernichten inzwischen 146 Mrd. Euro der jährlichen Wirtschaftsleistung unserer Volkswirtschaft. Dabei werden in der öffentlichen Verwaltung immer neue Stellen geschaffen. In den letzten fünf Jahren waren es über 250.000. Gleichzeitig ist die Zahl der Beschäftigten in der Industrie um 240.000 gesunken. Das führt zu einer **Schiefelage** und schwächt die Akzeptanz des Staates in der Bevölkerung.

Die Arbeitgeber der chemisch-pharmazeutischen Industrie treten für ein **konstruktives Miteinander** mit der Politik ein, um als wettbewerbsfähige Industrie in Zeiten der **Energiewende** auf den **Wachstumspfad** zurückzukehren und die Transformation trotz großer Herausforderungen zu stemmen. **Gemeinsam** geht es darum, jetzt die **richtigen Rahmenbedingungen** zu setzen, damit wieder in den Standort Deutschland investiert wird, Arbeitsplätze erhalten bleiben und der Sozialstaat zukunftsfähig wird.

Mit **innovativen und flexiblen Tarifverträgen** tragen die Chemie-Sozialpartner zu angemessenen Löhnen und zur Weiterentwicklung der Arbeitswelt bei. Diesen **erfolgreichen Kurs** gilt es fortzusetzen. Die künftige Bundesregierung sollte daher den Tarifpartnern wieder mehr **Spielräume** überlassen, damit diese passgenaue Lösungen für die Unternehmen vereinbaren können. Im Bereich der Bildungspolitik braucht es dagegen einen starken Staat, der die allgemeinbildenden und ganz besonders

die **Berufsschulen** stärker mit Investitionen in Infrastruktur, Fachpersonal und Qualifizierung unterstützt – ganz besonders mit Blick auf die für unsere Branche hochrelevanten **MINT-Fächer** (**M**athematik, **I**nformatik, **N**aturwissenschaften, **T**echnik). Die Chemie-Arbeitgeber nehmen ihrerseits die Verantwortung wahr, die jungen **Auszubildenden fit** für die Arbeitswelt der Zukunft zu machen. Politik und Industrie sorgen so im Tandem für die hochqualifizierten Arbeitskräfte von morgen. Das gilt im gleichen Maße für die **Digitalisierung der Arbeitswelt**: Der Staat sollte die digitale Infrastruktur auf allen Ebenen zügig ausbauen. Den Unternehmen überlässt er jedoch in hoher Eigenverantwortung die Digitalisierung der betrieblichen Prozesse.

Das System der **sozialen Sicherung** steht vor einer besonders großen Belastungsprobe. Handlungsdruck besteht aufgrund der **demografischen Entwicklung**, der **Digitalisierung** und sich **ändernder Lebensentwürfe**. Die notwendigen Anpassungen müssen von der Politik mutig und entschieden angegangen werden. Mit **Initiativen** oder **Regelungen** zur Altersvorsorge, Berufsunfähigkeit, Gesundheitsförderung, Pflege und dem langfristigen Erhalt der Arbeitsfähigkeit schaffen die **Chemie-Arbeitgeber** für ihre Beschäftigten eine **ergänzende Absicherung**. Damit wird trotz einer alternden Bevölkerung auch zukünftig Wohlstand gesichert.

Klar ist aber auch: Ohne **strukturelle Reformen** ist die Finanzierbarkeit der sozialen Sicherung nur mit immer höheren Zuschüssen aus dem Staatshaushalt – d. h. über Staatsverschuldung und Steuererhöhungen – sicherzustellen. Das ist aber weder **nachhaltig** noch **generationengerecht**.

Um auch zukünftig den Wohlstand im Land sichern zu können, muss die Politik stärker als bisher die Rechtsetzung der **Europäischen Union** mitbestimmen. Sie sollte sich jenseits der Mindeststandards für mehr **Öffnungsklauseln** für Mitgliedstaaten und nationale Sozialpartner einsetzen, damit auf nationaler Ebene größerer Spielraum für passende **Flexibilisierung** entsteht. Sind die Mindeststandards bereits erfüllt, sollte die künftige Bundesregierung darauf bestehen, dass es keinen Umsetzungsbedarf gibt. Das häufige „Gold-Plating“ im Zuge der Umsetzung von EU-Richtlinien in nationales Recht hat der **Wettbewerbsfähigkeit** unserer Mitgliedsunternehmen in den vergangenen Jahren geschadet.

Die **chemisch-pharmazeutische Industrie** ist eine „**Lösungsindustrie**“. Mit ihren innovativen Produkten, einer hohen Versorgungssicherheit und ihrer sehr verlässlichen Sozialpartnerschaft verfügt sie trotz großer Herausforderungen unverändert über **enormes Potenzial**. Gemeinsam mit der Politik wollen die Chemie-Arbeitgeber nach der Bundestagswahl den Wohlstand des Landes weiter sichern.

Dafür braucht es jetzt den **Kurswechsel!**

10 Maßnahmen für einen starken Chemie-Standort

1. Zur Stärkung der **Wettbewerbsfähigkeit** müssen Industrie und Politik an einem Strang ziehen. Wir brauchen einen **Kurswechsel** für einen starken Industriestandort.
2. Wir fordern mehr **unternehmerische Freiheit** und zugleich **verlässliche Rahmenbedingungen**. So schaffen wir ein Klima für **Investitionen** und **gut entlohnte Arbeitskräfte**.
3. Wir wollen unsere erfolgreiche **Sozialpartnerschaft** fortsetzen. Der Gesetzgeber sollte den Tarifpartnern vertrauen und ihnen mehr Spielräume geben, um innovative und passgenaue Lösungen zu schaffen. Sollte er dennoch aktiv werden, braucht es **Öffnungsklauseln** für tarifgebundene Unternehmen.
4. Wir fordern ein leistungsfähiges und effizientes System der sozialen Sicherung. In ihrer aktuellen Höhe sind die **Arbeitskosten** nicht mehr wettbewerbsfähig. Wir fordern deshalb strukturelle Reformen in allen Sozialversicherungen und perspektivisch eine **Beitragslast** von unter **40 Prozent**.
5. Die **gesetzliche Rente** muss **generationengerecht** ausgestaltet werden. Die **Regelaltersgrenze** muss weiter steigen können und künftige **Rentenerhöhungen** sollten gedämpft werden. Alle Formen der **Erwerbstätigkeit** benötigen zudem eine Absicherung für das Alter. Eine dauerhaft hohe Beschäftigungsquote hilft, die sonst drohende Altersarmut zu verhindern.
6. Die bestehenden **Systeme der betrieblichen Altersversorgung** haben sich bewährt – das gilt auch in der modernen Form des **Sozialpartnermodells** unserer Branche. Die Politik sollte diese leistungsstarke Form der Zusatzversorgung weiter fördern und sie noch attraktiver machen, statt über neue Instrumente nachzudenken.
7. Das **Arbeitszeitgesetz** ist aus der Zeit gefallen. Eine wöchentliche statt tägliche **Höchstarbeitungszeit** sollte der Maßstab sein. Auch die **Ruhezeiten** ließen sich ohne Absenkung flexibler gestalten. Zudem sollten die Errungenschaften durch die **Vertrauensarbeitszeit** nicht durch eine Dokumentationspflicht der individuellen Arbeitszeiten aufs Spiel gesetzt werden.
8. Die **berufliche Bildung** muss stärker als Karriereweg mit sehr guter Zukunftsperspektive wahrgenommen werden. Es braucht keine neuen Förderinstrumente zur Aus- und Weiterbildung. Die **Berufsschulen** benötigen aber massive Investitionen in Infrastruktur, Fachpersonal und Qualifizierung. Gerade die Vermittlung von **MINT-Kompetenzen** ist von hoher Bedeutung.
9. Wir bekennen uns zur Wahrung der **Menschenrechte** entlang der **Lieferkette**. Das Zusammenspiel der unzähligen **Berichterstattungspflichten** überfordert in diesem Kontext aber die Unternehmen. Wir brauchen einen echten **Bürokratieabbau** in Berlin und Brüssel.
10. Eine starke Wirtschaft führt zu einem starken Land und damit einem **starken Europa**. Im Gegenzug erwarten wir von der Politik, dass sie sich bei der **europäischen Rechtsetzung** stärker für unsere Interessen einsetzt. Mitgliedstaaten mit hohen Standards, wie z. B. Deutschland, müssen zudem von **Öffnungsklauseln** profitieren können.

1. Tarifpolitik und Arbeitsrecht

Die kollektive Gestaltung von Arbeitsbedingungen ist die zentrale Aufgabe der Tarifvertragsparteien. Ziel unserer Tarifpolitik ist, die Wettbewerbsfähigkeit der Branche sowie deren Wertschöpfung am Standort Deutschland zu stärken. Die verfassungsrechtlich garantierte Tarifautonomie ist wesentlicher Bestandteil der sozialen Marktwirtschaft und muss als Stärke des Wirtschaftsstandortes Deutschland gesichert werden. Die von den Chemie-Arbeitgebern gestaltete Tarifpolitik fördert die Wettbewerbsfähigkeit der Branche und sorgt für Planungssicherheit.

Für die wirtschaftliche und soziale Stabilität in Deutschland sind Tarifverträge essenziell. In der chemisch-pharmazeutischen Industrie besteht mit rund 70 Prozent der Beschäftigten eine überdurchschnittlich hohe Tarifbindung.

Die Tarifvertragsparteien gestalten mit ihren Flächentarifverträgen die Arbeitswelt. Sie sind näher am Geschehen als der Gesetzgeber. Wird trotzdem eine gesetzliche Regelung getroffen, müssen Öffnungen für tarifgebundene Unternehmen die notwendige Flexibilität sicherstellen.

Die zukunftsweisenden und innovativen Tarifverträge der chemisch-pharmazeutischen Industrie tragen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit bei und bilden die Basis für attraktive Arbeitsverhältnisse. Neben der Regelung von Kernthemen wie Entgelt und Arbeitszeit haben die Chemie-Sozialpartner stets bewiesen, dass sie auch Antworten auf wichtige gesellschaftspolitische Veränderungen haben, wie beispielsweise den demografischen Wandel. Der aktuellen Herausforderung Digitalisierung begegnen wir mit praxistauglichen und modernen Tarifverträgen.

Die Chemie-Arbeitgeber arbeiten mit ihrem Sozialpartner seit Jahren erfolgreich an der beiderseitigen Tarifbindung. Die Politik muss diesen Kurs ihrerseits unterstützen, d.h. den hohen Wert der Tarifautonomie anerkennen und diese fördern:

- Der Gesetzgeber muss die Rolle der **Sozialpartner** wieder stärken. Statt gesetzlicher Regulierung im Arbeitsrecht brauchen die **Tarifvertragsparteien** wieder mehr Freiheiten, die **Arbeitsbedingungen** in Eigenregie zu verhandeln.
- Ist gesetzliches Eingreifen dennoch erforderlich, müssen **Öffnungsklauseln** sicherstellen, dass die Tarifpartner eigenständig **praxisgerechte** Lösungen vereinbaren können.
- Die Mitgliedschaft von Unternehmen im Flächentarifvertrag muss dauerhaft **Vorteile** bringen. Ein gewichtiger Vorteil ist Flexibilität. Indem der Gesetzgeber den Unternehmen, die im **Flächentarifvertrag** Mitglied sind und die sich damit dauerhaft zur Anwendung aller Tarifverträge der Branche verpflichten, **Gestaltungsvorteile** schafft, wird ein Anreiz für die Mitgliedschaft im Flächentarifvertrag gesetzt. So kann der Gesetzgeber einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Tarifbindung und damit zur Sicherung der Tarifautonomie liefern.
- **Beiträge** an Gewerkschaften sind aus der **Werbungskostenpauschale** herauszulösen und gesondert absetzbar zu machen. Entsprechend §34g EStG könnte der Gewerkschaftsbeitrag als Zuwendung behandelt und so die Steuerlast sofort um die Hälfte des Beitrags reduziert werden. Mit einem **direkten Vorteil** für Mitglieder, der zudem technisch einfach umsetzbar ist, kann die politisch gewünschte Stärkung der Tarifbindung gelingen.

- Das Erleichtern von **Allgemeinverbindlicherklärungen** von Tarifverträgen muss gestoppt werden. Es ist die freie Entscheidung von Unternehmen und muss es auch bleiben, ob sie Mitglied in einem Flächentarifvertrag werden wollen und sich damit zur Anwendung der Tarifverträge verpflichten. Ein zwangsweises Unterstellen unter tarifvertragliche Regelungen muss wie bisher auch eine absolute Einzelfallentscheidung bleiben. Die grundgesetzlich garantierte Koalitionsfreiheit muss Bestand haben.

Die nationale Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie bedroht die noch gute Tarifbindung in der chemisch-pharmazeutischen Industrie. Unternehmen, die Mitglied im Flächentarifvertrag sind und sich zur dauerhaften Anwendung der Entgelttarifverträge verpflichtet haben, müssen bei der Prüfung von Entgeltgleichheiten weiterhin privilegiert werden.

- Kollektiv ausgehandelte Entgeltsysteme sind ein **zentrales Argument** für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, sich in Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbänden zusammenzuschließen. Die **Sozialpartner** haben im **Einklang** mit der **nationalen Gesetzgebung** die Autonomie, verschiedene Aspekte der Beschäftigung, wie Entgelte, Sozialleistungen, Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen und Streitbeilegungsmechanismen, eigenverantwortlich und auf Augenhöhe zu vereinbaren. Arbeitgeber im **Flächentarifvertrag** müssen davor geschützt werden, zusätzliche umfangreiche Prüfungsschritte und Vergleiche vorzunehmen, um ihren gesetzlichen Verpflichtungen nachzukommen. In Betrieben, in denen im Verhandlungswege vereinbarte Tarifverträge gelten, besteht die Gewähr für diskriminierungsfreie Entgeltregelungen.
- Ohne die Fortschreibung der heute im **Entgelttransparenzgesetz** geregelten Vorteile für tarifgebundene Unternehmen verlieren die **Sozialpartner** ein starkes **Bindungsargument**. Unternehmen des Flächentarifvertrags müssen sich darauf verlassen können, dass die Anwendung der von den Sozialpartnern ausgehandelten Tarifverträge vor Verstößen gegen die Richtlinie schützt. Wenn der Gesetzgeber die **Autonomie** der **Sozialpartner** tatsächlich ernst nimmt, muss er im Flächentarifvertrag gebundene Arbeitgeber weitgehend von den Rechtsfolgen der Richtlinie ausnehmen.

Das deutsche Arbeitszeitrecht ist dringend reformbedürftig. Ein notwendiges Gesamtkonzept muss die rechtlichen Spielräume der europäischen Arbeitszeitrichtlinie umfassend nutzen, ohne die Gesundheit der Beschäftigten zu gefährden.

Arbeitszeit ist eine zentrale Stellschraube für den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen wie auch für Vereinbarkeitslösungen von Beruf und Familie und damit für die Zufriedenheit von Beschäftigten. Beschäftigte erwarten und fordern mehr Eigenverantwortung. Diesem Wunsch müssen die Tarifvertragsparteien und die Politik nachkommen:

- Die Umstellung der **werktäglichen Höchstarbeitszeit** auf eine **wöchentliche Betrachtung** schafft Flexibilität für Unternehmen und Beschäftigte. Der Vorteil der Unternehmen besteht in der Option, längere betriebliche Prozesse, die nicht unterbrochen werden können, sinnvoll abzuschließen. Beschäftigte können mit einer **flexiblen Verteilung** ihrer Arbeitszeit private Belange besser organisieren.
- **Ruhezeiten** sollten bei Bedarf nicht mehr in einem unantastbaren 11-stündigen Block gewährt werden müssen. Sie könnten auch in beispielsweise **zwei Blöcken** gewährt werden, wobei ein

Block mindestens 8 Stunden dauern sollte. So bleibt die **Gesundheit** der Beschäftigten einerseits geschützt und andererseits können Beschäftigte ihre Arbeitszeit auch beispielsweise in die Abendstunden legen, ohne am nächsten Morgen aufgrund einer 11-stündigen Zwangspause die Arbeit später als gewünscht aufnehmen zu können.

- Diese Änderungen sind die Basis innovativer tariflicher und betrieblicher Arbeitszeitmodelle mit hoher Flexibilität. Zentral ist hierbei der Erhalt der **Vertrauensarbeitszeit**. Flexible Arbeitszeiten mit einer freien Einteilung, wann am Tag die Arbeitszeit erbracht wird, funktionieren in der Praxis aber nur, wenn nicht jede Arbeitsunterbrechung von den Beschäftigten dokumentiert werden muss. Außerdem zeigen Arbeitgeber mit der Vertrauensarbeitszeit **Vertrauen** und **Wertschätzung** in die Beschäftigten, was auch unter personalpolitischen Gesichtspunkten nicht durch eine bürokratische Erfassungspflicht verhindert werden darf.

Deutschlands Innovationskraft droht in den nächsten Jahren durch einen Mangel an Fachkräften, insbesondere aus dem MINT-Bereich, zu sinken. Wir müssen die Fachkräftelücke schließen und Anreize für Arbeit und Leistung schaffen.

- Potenziale bietet die **qualifizierte Zuwanderung**. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz basiert auf einer Vielzahl bürokratischer Prozesse, die in der Praxis zu unnötigen Hürden werden. Hier müssen Verfahren entschlackt und Entscheidungen wie bspw. die Anerkennung ausländischer Abschlüsse **beschleunigt** werden.
- Auch **ältere Beschäftigte** sind ein wichtiges Element zum Verringern der Fachkräftelücke. Statt mit neuen bürokratischen Einzelmaßnahmen **Anreize** für die Beschäftigung von Rentnern zu schaffen, muss der abschlagsfreie Rentenzugang („Rente mit 63“) beendet werden.
- Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen verhindert oftmals eine stärkere Erwerbsbeteiligung **qualifizierter Frauen**. Mit **verbesserter Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur** kann ein wichtiger Beitrag geleistet werden.
- **Arbeit** muss insgesamt wieder **positiver** besetzt werden. Diskussionen über eine 4-Tage Woche wie auch fehlende **Arbeitsanreize**, bedingt etwa durch ein **Bürgergeld**, das nur eine Übergangslösung auf dem schnellen Weg in Arbeit sein darf, gehen in die falsche Richtung.

Vier von fünf Männern und zwei von drei Frauen werden in ihrem Leben pflegebedürftig. Die Tarifvertragsparteien der chemisch-pharmazeutischen Industrie haben mit CareFlex Chemie eine Pflegezusatzversicherung für alle Tarifbeschäftigten vereinbart. Sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer müssen die gesetzlichen Rahmenbedingungen verbessert werden.

- Mit der **tariflichen Pflegezusatzversicherung** übernehmen Arbeitgeber gesellschaftliche Verantwortung. Sie sichern mit den gezahlten Beiträgen Beschäftigte ab, indem sie die Pflege-lücke verringern oder schließen. Diese Übernahme von Verantwortung muss bei der Berücksichtigung der anfallenden Kosten für die Beitragszahlung **steuerlich** signifikant anerkannt werden.

- Auch für Arbeitnehmer muss der Vorteil erhöht werden: Zuwendungen des Arbeitgebers sind nur im Rahmen der **50-Euro-Sachbezugsfreigrenze** steuer- und sozialabgabenfrei. Hier konkurrieren sie mit anderen Zuwendungen des Arbeitgebers. Das Potential für weitere steuerfreie Sachbezüge ist damit beschränkt, denn eine Überschreitung der Sachbezugsfreigrenze führt zum vollständigen Wegfall der Steuer- und Sozialabgabenfreiheit. Die Förderung der betrieblichen Pflegeversicherung bedarf daher eines eigenen Steuerbefreiungstatbestands.

Eine Modernisierung und Flexibilisierung der Arbeitsweise der Betriebsparteien ist längst überfällig. Moderne Betriebsabläufe in den Unternehmen erfordern auch eine zeitgemäße Zusammenarbeit mit den Betriebsräten.

Die chemisch-pharmazeutische Industrie zeichnet sich nicht nur durch eine ausgezeichnete Sozialpartnerschaft aus. Auch in den Betrieben werden immer wieder konstruktive und für beide Seiten tragfähige Lösungen erarbeitet. Daran wollen die Chemie-Arbeitgeber anknüpfen und die etablierte und bewährte Betriebspraxis beibehalten.

Um diese aber an eine moderne Arbeitswelt anzupassen, bedarf es einer Modernisierung, die die Abläufe flexibler und in digitaler Form auch schneller macht:

- Die Betriebsparteien müssen bestimmen können, ob **Sitzungen in Präsenz oder in virtueller Form** Vorrang haben. Ein genereller Präsenzvorrang ist nicht mehr zeitgemäß; dies gilt sowohl für Betriebsratssitzungen als auch für Betriebsversammlungen und Sitzungen der Einigungsstelle. In virtueller Form würden Entscheidungen der **Einigungsstelle** zudem deutlich beschleunigt werden, so dass in den Betrieben schnell Rechtssicherheit erlangt werden kann.
- Auch die Betriebsratswahlen sollten zukünftig online durchgeführt werden. Die amtierende Bundesregierung hatte hierzu schon die ersten richtigen Schritte geplant – allerdings muss eine ausschließlich digitale Betriebsratswahl möglich sein.
- **Schulungen** und **Fortbildungen** der Betriebsratsmitglieder sollten primär in digitaler Form wahrgenommen werden können. Nicht jede Schulung muss in Präsenz stattfinden; die virtuelle Alternative ist zeit- und kosteneffizient, weil oftmals lange Reisezeiten entfallen.

2. Sozialpolitik und Sozialrecht

Deutschland braucht ein leistungsfähiges und effizientes System der sozialen Sicherung. Es ist Voraussetzung für sozialen Frieden, leistungsbereite und gesunde Beschäftigte, einen flexiblen Arbeitsmarkt sowie eine breite Akzeptanz der sozialen Marktwirtschaft. Die Strukturierung und Finanzierung des Systems muss so gestaltet sein, dass Arbeitsplätze in Deutschland international wettbewerbsfähig sind, Anreize für Leistungsbereitschaft gesetzt werden und die Kosten fair verteilt sind.

Die wesentlichen Zielmarken - eine gute soziale Absicherung und wettbewerbsfähige Arbeitskosten - verfehlen wir jedoch bereits heute vielfach. Um die Ziele zu erreichen, brauchen wir mutige politische Entscheidungen. Ohne weitreichende, strukturelle Reformen werden wir weder die anzustrebende

Qualität erreichen noch die Finanzierung sicherstellen. Leistungen und Strukturen müssen fokussierter, transparenter und digitaler werden. So kann das Versprechen einer guten sozialen Sicherung für Bürger und Beschäftigte erreicht und finanziert werden.

Heute schon liegen die Beiträge über 41 Prozent. Prognosen lassen einen Anstieg auf über 48 Prozent in den nächsten zehn Jahren befürchten. Wir brauchen eine Entlastung der Arbeitskosten für Arbeitgeber und mehr Netto vom Brutto für Beschäftigte.

- Wir müssen den **Beitragssatzanstieg stoppen**. Ziel muss es sein, die Summe der Beiträge wieder unter eine **Obergrenze von 40 Prozent** zurückzuführen.
- Es darf keine Beitragsanhebung durch die Hintertür erfolgen: Die **Beitragsbemessungsgrenzen müssen in der heutigen Höhe beibehalten** werden.
- Die soziale Absicherung muss die **Eigenverantwortung** stärker in den Mittelpunkt stellen. So können auch Signale für mehr **Leistungsbereitschaft** gesetzt werden.

Die gesetzliche Rentenversicherung muss generationengerecht ausgestaltet werden. Die Regelaltersgrenze muss weiter steigen können; künftige Rentenerhöhungen müssen gedämpft werden. Alle Formen der Erwerbstätigkeit benötigen zudem eine Absicherung für das Alter.

- Die im letzten Jahrzehnt geschaffenen zusätzlichen Leistungen („**Mütterrente**“, „**Rente mit 63**“) müssen **beendet** werden. Für die Zukunft müssen Kosten einer steigenden Lebenserwartung fair auf die Generationen verteilt werden. Hierfür muss die **Regelaltersgrenze** auch nach dem Anwachsen auf 67 Jahre **weiter steigen**, wenn sich die Lebenserwartung erhöht.
- **Rentenerhöhungen müssen gedämpft** werden. Wenn Renten langsamer steigen als Löhne, resultieren hieraus weder Rentenkürzungen noch Altersarmut. Die Festschreibung eines Rentenniveaus hingegen bedient einseitig Interessen der älteren Generation und führt zu hohen Mehrbelastungen für Unternehmen und Beschäftigte.
- Wirksam zur **Verhinderung von Altersarmut** sind eine hohe Beschäftigungsquote, (Weiter-) Bildung, gezielte Zuwanderung sowie Unterstützung kapitalgedeckter Vorsorgeformen. Notwendig ist auch eine **verpflichtende Absicherung für alle Formen der Erwerbstätigkeit**, damit niemand im Alter absehbar auf Leistungen angewiesen ist, die von Dritten finanziert werden müssen. Dabei muss es ein Wahlrecht für den Durchführungsweg geben.

Übergänge zwischen Erwerbsleben und Ruhestand müssen flexibel und bedarfsgerecht gestaltet werden können. Wir brauchen Anreize für Arbeitgeber und Beschäftigte, um längeres Arbeiten und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu fördern.

- Möglichst **viele Menschen** müssen **lange eine Beschäftigung ausüben**. Dies hilft bei der Finanzierung der sozialen Sicherung wie auch der Sicherstellung der Fachkräftebasis. Hierzu müssen die Anreize der **Zu- und Abschläge** bei Altersrenten vor bzw. nach der Regelaltersgrenze geprüft werden. **Arbeitgeberbeiträge** zur Renten- und Arbeitslosenversicherung für Beschäftigte **jenseits der Regelaltersgrenze** müssen abgeschafft werden.

- Die Möglichkeit der **parallelen Entspargung von Wertguthaben zum Bezug einer Altersrente** ist ein wichtiges Element zur Gestaltung individueller Übergänge in den Ruhestand. Die hierfür von der bisherigen Bundesregierung (im Betriebsrentenstärkungsgesetz II) geplante rechtliche Klarstellung muss schnell wieder aufgegriffen werden. Der Zeitraum der Entspargung muss dann auch über die Regelaltersgrenze hinaus reichen können. Darüber hinaus sollten die **Regelungen für Wertguthaben umfassend** überarbeitet und modernisiert werden.
- Mit den **Minijobs** darf nicht ein wesentlicher Teil des Arbeitsmarktes weiter von der Finanzierung der Sozialsysteme **ausgenommen werden**. Die Regelung fördert Altersarmut – die später von anderen Beitragszahlern ausgeglichen werden muss – und hat zudem eine negative Anreizwirkung mit Blick auf die Beteiligung am Arbeitsmarkt gerade durch Frauen.

Die chemische Industrie bietet eine flächendeckende betriebliche und tarifliche Altersversorgung – auch in der modernen Form des Sozialpartnermodells. Die Politik sollte für ihre weitere Förderung auf den Entwurf zum Betriebsrentenstärkungsgesetz II zurückgreifen.

- Das System der betrieblichen Altersversorgung muss attraktiver gestaltet, Komplexität verringert werden. Hierfür müssen **Kapitalanlageregeln flexibilisiert, Generationengerechtigkeit** bei Anpassung noch zu erdienender Anwartschaften ermöglicht und **Abfindungsregelungen** für Kleinstanwartschaften erweitert werden. Die Frage einer **Garantiehöhe bzw. Mindestleistung** in der beitragsorientierten Leistungszusage (boLZ) sollte rechtlich geklärt werden.
- Der **Steuerzins** für die Bewertung der Pensionsverpflichtungen ist an einen marktgerechten Zins oder den Rechnungszins der handelsrechtlichen Bewertung **anzupassen**. Zudem sollten die **steuer- und sozialversicherungsfreien Dotierungsrahmen** vereinheitlicht werden.
- Um **Sozialpartnermodelle** weiter **zu fördern** und die Praxis für bestehende Modelle zu erleichtern, muss die **Beteiligungspflicht an der Durchführung und Steuerung** entfallen, wenn sich eine Branche oder ein Unternehmen einem bestehenden Modell anschließt. Die Folgen einer mangelhaften Beteiligung müssen geklärt und die **Möglichkeiten zum Andocken** an bestehende Modelle umfassend erweitert, erleichtert und klar beschrieben werden.

Im Gesundheitswesen müssen Effizienzpotentiale gehoben und die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung auf die qualitativ hochwertige Basissicherung der großen Lebensrisiken fokussiert werden.

- **Versorgungsstrukturen** müssen **neu vernetzt und strukturiert** werden. Effizienzpotentiale müssen durch **Entbürokratisierung, Digitalisierung** und Nutzung des medizinisch-technischen Fortschritts gehoben werden. Dazu gehören zum Beispiel **bessere Schnittstellen** für eine **Stärkung der ambulanten Versorgung**. Daneben sind eine umfassende Reform der Krankenhausstrukturen und der Notfallversorgung notwendig. Das duale System aus gesetzlicher und privater Kranken- und Pflegeversicherung hat sich grundsätzlich bewährt.
- Die **Finanzierung** der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sollte perspektivisch **unabhängiger vom Einkommen** und dafür mit einem steuerfinanzierten Sozialausgleich gestaltet werden. So können Arbeitskosten reduziert werden. Hierzu gehört auch die Überprüfung

der beitragsfreien Mitversicherung von Ehegatten. Auch dürfen die **Krankenversicherungskosten für Bürgergeldempfangende** nicht länger wesentlich von Beitragszahlern finanziert werden. Eine Absenkung der **Mehrwertsteuer auf Arzneimittel und Heilmittel** würde die Ausgaben der Kranken- und Pflegeversicherung entlasten.

- Die gesetzliche Sicherung muss sich **auf die großen Risiken** ausrichten und hier eine exzellente Qualität bieten. Wellness und medizinisch nicht notwendige Leistungen dürfen nicht zu Lasten der Arbeitskosten finanziert werden. Zudem ist ein Fokus auf **Prävention und Eigenverantwortung** notwendig. Eine Ergänzung der Absicherung durch kollektive Angebote auf betrieblicher oder tariflicher Ebene sollte gefördert werden.

Zur besseren Umsetzung des Arbeitsschutzes auch in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt sind praxisnahe Unterstützungsangebote sinnvoll. Neue Gesetze werden nicht benötigt. Eigenverantwortung und Gesundheitskompetenz von Beschäftigten sollten gestärkt werden.

- Mit Blick auf **psychische Gesundheit** in der Arbeitswelt ist es notwendig, Wirkungszusammenhänge zwischen Arbeitsgestaltung und psychischer Gesundheit – auch unter Berücksichtigung privater Einflussfaktoren – **weiter zu erforschen**. Zusätzliche Regulierung wie eine **Anti-Stress-Verordnung** hingegen schafft mehr Bürokratie und **wäre schädlicher Aktionismus**.
- Die **gesetzlichen Anforderungen** zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in Betrieben dürfen **nicht auf mobiles Arbeiten** ausgeweitet werden. Eine klare Abgrenzung von mobilem Arbeiten zu der in der Arbeitsstättenverordnung geregelten Telearbeit ist weiterhin notwendig.
- Für eine **zielgerichtete Prävention** müssen die Aktivitäten der Sozialversicherungsträger besser gebündelt und aufeinander abgestimmt sowie leichter zugänglich gemacht werden.

Im Arbeitsschutz gibt es eine Vielzahl komplexer Regelungen. Wir brauchen ein verständliches, klares Regelwerk mit vertrauensbasierten und einfacheren Ansätzen.

- **Arbeitsschutz muss einfacher**, Arbeitsschutzregelungen verständlicher sowie leichter handhab- und umsetzbarer gemacht **werden**. Bürokratie muss abgebaut werden: **weniger Dokumentations-, Berichts- und Aufbewahrungspflichten** für Unternehmen.
- Insbesondere für KMU müssen Vorgaben einfacher und praxisnäher gestaltet werden. Es braucht **mehr Handlungshilfen und Unterstützung**, weniger Vorschriften und Kontrollen.
- Die **gesetzliche Unfallversicherung** dient der **Ablösung der zivilrechtlichen Haftung der Unternehmer gegenüber ihren Beschäftigten** bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Die Absicherung allgemeiner Lebensrisiken von Beschäftigten gehört nicht in die Unfallversicherung. Leistungsausweitungen in der Unfallversicherung rund um das mobile Arbeiten sind deshalb zurückzunehmen und Wegeunfälle aus dem Leistungskatalog zu streichen.

3. Aus- und Weiterbildung

Damit die Transformation hin zu einer nachhaltigen und digitalen Volkswirtschaft gelingt, braucht Deutschland die richtige Fachkräftebasis – nur mit den richtigen Skills sind wir langfristig innovativ und global wettbewerbsfähig. Aus- und Weiterbildung sind eine zentrale Antwort auf diese Herausforderung. Daher braucht Deutschland eine breit angelegte Bildungsoffensive!

Die berufliche Bildung muss in der öffentlichen Wahrnehmung gestärkt werden: als Karriereweg mit sehr guter Zukunftsperspektive.

- Voraussetzung für eine **erfolgreiche Berufsausbildung** ist die verlässliche Vermittlung von Basiskompetenzen an allgemeinbildenden Schulen, welche für die Ausbildungs- und Studierreife von Schülerinnen und Schülern erforderlich sind. Hierzu zählen neben fachlichen Kompetenzen (Deutsch, Englisch, MINT-Fächer) auch Persönlichkeits- und Sozialkompetenzen.
- Die **Berufsorientierung** an allgemeinbildenden Schulen muss weiter ausgebaut werden – etwa indem insbesondere an Gymnasien über **duale Ausbildungsberufe** und deren Karriereperspektiven aufgeklärt wird. Gerade öffentliche Einrichtungen wie die Bundesagentur für Arbeit (BA) müssen branchenspezifische Orientierungs- und Informationsangebote, wie die Ausbildungskampagne „**Elementare Vielfalt (ELVi)**“ der Chemie-Arbeitgeberverbände, stärker nutzen. Neben der individuellen Talententfaltung sind bei der Berufsorientierung immer auch die Zukunfts- und Arbeitsmarktchancen in den Blick zu nehmen (siehe Fachkräftecheck Chemie und Future Skills Report Chemie).
- Die chemisch-pharmazeutische Industrie ist besonders auf gerade beruflich gebildete MINT-Fachkräfte angewiesen. Daher gilt es die Vermittlung von **MINT-Kompetenzen** von klein auf zu stärken. Politisch sollten die zahlreichen MINT-Initiativen gebündelt werden, um eine höhere Schlagkraft zu erzielen.

Die Attraktivität der dualen Ausbildung muss auch für die Unternehmen verbessert werden – damit steht und fällt deren Bereitschaft, sich langfristig in der beruflichen Entwicklung junger Menschen zu engagieren.

Deutschland braucht ein **modernes, flächendeckendes Netz an Berufsschulen**, das eine standortnahe Beschulung der Auszubildenden in durchgängig hoher fachlicher und pädagogischer Qualität sicherstellt.

- Ausbildungsbetriebe dürfen **nicht weiter mit Bürokratie belastet** werden durch neue Vorgaben oder Berichtspflichten (z.B. EU-Praktikarichtlinie). Zudem müssen bestehende Förderprogramme, z.B. für mehr überregionale Mobilität von Bewerberinnen und Bewerbern, vereinfacht sowie mehr bezahlbarer Wohnraum für Auszubildende geschaffen werden. So lässt sich das Matching auf dem Ausbildungsmarkt verbessern.
- Der Deutsche Qualifikationsrahmen (**DQR**) muss ein **reines Transparenzinstrument** bleiben, es bedarf keiner rechtlichen Verankerung. Nur so werden mögliche Konflikte in den Betrieben und negative Folgen für die Tarifautonomie vermieden.

Bei der Gestaltung von Aus- und Fortbildungsordnungen müssen die Rolle der Sozialpartner und der Primat der betrieblichen Praxis in der Ordnungsarbeit gestärkt werden.

- Neugestaltungen oder Anpassungen von **Aus- und Fortbildungsordnungen** liegen in der Verantwortung der Sozialpartner. Nur sie kennen die betriebliche Praxis und deren Bedarfe.
- Die Etablierung **zweijähriger Ausbildungsberufe** muss vorangetrieben werden, um lernschwachen Jugendlichen, aber auch Geflüchteten und Geringqualifizierten berufliche Perspektiven aufzuzeigen.
- Die Abstimmungs- und Verwaltungsabläufe der Ressorts in **Ordnungsverfahren** der beruflichen Bildung sind praxisnah und möglichst effizient zu gestalten. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ist in seinen Leitungsstrukturen so aufzustellen, dass die Bedeutung der Ordnungsarbeit, der Bezug zur Ausbildungspraxis und die enge Kooperation mit den Sozialpartnern in besonders sichtbar werden.

Als „dualer Partner“ der Betriebe müssen die Berufsschulen politisch massiv gestärkt werden.

- Es braucht eine **Investitionsoffensive für die Schulen**: für eine zuverlässige Unterrichtsversorgung, eine bessere Unterrichtsqualität, eine Modernisierung der Gebäudeinfrastruktur, den flächendeckenden Einsatz zeitgemäßer digitaler Lehrmittel und Lernmethoden sowie digitaler bzw. hybrider Unterrichtskonzepte. Datenschutzrechtliche Bedenken dürfen nicht zu unnötigen Parallelstrukturen zwischen Berufsschule und Betrieb führen.
- Der **Fachlehrernachwuchs** (insbesondere in MINT-Fächern) muss gesichert werden, etwa durch attraktive Studiengänge und Arbeitsbedingungen im Beruf, aber auch durch Möglichkeiten des Quereinstiegs. Darüber hinaus sind bestehende Lehrkräfte fortlaufend zu qualifizieren und der regelmäßige Austausch mit der Betriebspraxis zu intensivieren.
- Eine **qualitativ hochwertige, standortnahe Beschulung**, insbesondere im ländlichen Raum, muss gewährleistet sein. Hierzu zählt auch der Ausbau analoger und digitaler Lernortkooperationen zwischen Betrieben und Berufsschulen.

Die Weiterbildung der bestehenden Belegschaften sichert die Beschäftigungsfähigkeit und Innovationskraft der Unternehmen – und muss sich in erster Linie am betrieblichen Bedarf orientieren!

- Die staatlichen **Beratungs- bzw. Qualifizierungsangebote** sind so auszugestalten, dass **Zukunftskompetenzen** (z.B. in den Bereichen Digitalisierung und Nachhaltigkeit) gefördert werden, die in den Unternehmen bzw. am Arbeitsmarkt tatsächlich nachgefragt werden (siehe auch Future Skills Report Chemie und BAVC-Transformationsstudie).
- Weiterbildung darf nicht durch ständig neue und oftmals bürokratische **Förderinstrumente** überfrachtet werden. Stattdessen gilt es, einfach gestaltete Unterstützungsangebote für besonders weiterbildungsbedürftige **Zielgruppen** (z.B. Beschäftigte in der Transformation, Geringqualifizierte) über einen längeren Zeitraum zu etablieren.

- Die Politik sollte **branchenspezifische Lösungen** wie den „**Fachkräfte radar Chemie**“ politisch unterstützen und in die Beratungspraxis der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu integrieren.

4. Nachhaltigkeit

Die Transformation stellt die Chemie-Unternehmen vor große Herausforderungen. Während Dekarbonisierung und die Entwicklung hin zu kreislauffähigen Produkten Know-how und Investitionen erfordern, müssen Unternehmen sich gleichzeitig „sozialen“ Themen wie Menschenrechten in der Lieferkette widmen.

Zusätzliche Anforderungen und (Berichts-)Pflichten durch die Umsetzung von Lieferkettenrichtlinie (CSDDD) und Berichterstattungsrichtlinie (CSRD) in deutsches Recht müssen so gering wie möglich gehalten werden.

Mit Blick auf die CSRD fallen beispielsweise etwa 30-mal so viele Unternehmen unter die Berichtspflichten als bisher; auch die inhaltlichen Herausforderungen sind selbst für große Unternehmen kaum zu bewältigen. Hinzu kommt, dass die Unternehmen die nötigen Fachkräfte für die Umsetzung der Berichtspflichten kaum auf dem Arbeitsmarkt bekommen.

Die Umsetzung der EU-Lieferkettenrichtlinie muss zu mehr Rechtssicherheit führen – für mehr Bürokratie und „Gold-Plating“ ist kein Platz.

- Die Umsetzung der CSDDD darf nicht dazu führen, dass für deutsche Unternehmen jeweils die Maximalpflichten aus Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) und Richtlinie gelten. Ein „**Gold-Plating**“ schadet der Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland.
- Mit der Umsetzung der Nachhaltigkeitsberichterstattungsrichtlinie (CSRD) sind die Berichtspflichten nach LkSG zu streichen, um die Unternehmen **nicht doppelt bürokratisch zu belasten**.
- **Branchenlösungen** wie der Chemie³-Branchenstandard für nachhaltige Wertschöpfung sollten nicht nur anerkennende Worte finden, sondern auch vom Gesetzgeber anerkannt werden.

Die Umsetzung der Berichterstattungsrichtlinie (CSRD) muss zeitnah und 1:1 erfolgen.

- Ausufernde **Berichtspflichten** behindern die Transformation. Wer Nachhaltigkeitsabteilungen und andere Unternehmensressourcen mit ausufernden Berichtspflichten belastet, trägt die Verantwortung dafür, dass sie weniger wertschöpfende Beiträge an anderer Stelle leisten.
- Bei der Umsetzung der CSRD in nationales Recht ist unbedingt zu gewährleisten, dass das deutsche Gesetz nicht über eine **1:1-Umsetzung** hinausgeht.
- Große Unternehmen stehen derzeit vor der Herausforderung, dass sie den bisher geltenden **Berichtsstandard** schon hinter sich gelassen haben, um sich auf die CSRD vorzubereiten. Das nationale **Umsetzungsgesetz zur CSRD** muss daher so bald wie möglich kommen, damit die Unternehmen rechtssicher danach berichten können.

5. Europapolitik

Wir müssen den Standort Deutschland und Europa wieder nach vorne bringen. Die Chemie-Industrie ist mit dem heftigsten Wirtschaftsabschwung seit einem Jahrzehnt konfrontiert, und das in einer Zeit, in der **Investitionen** erforderlich sind, um den **Übergang Europas** zur **Klimaneutralität** zu erreichen. Es besteht dringender Handlungsbedarf, damit sich Investitionen in Europa wieder lohnen. Wir brauchen wieder einen Business Case für Deutschland und Europa!

Der Fokus der europäischen Politik muss darauf liegen, bürokratische Belastung abzubauen als ein Pfeiler, um die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft zu stärken.

- Die Ankündigung der Europäischen Kommission, **Berichtspflichten** um 25 Prozent zu reduzieren, ist ein Schritt in die richtige Richtung. Dieses Vorhaben muss nun konsequent umgesetzt und von Rat und Parlament unterstützt werden.
- Die Prinzipien „**One-in, one-out**“ und „**Think Small First**“ müssen für alle EU-Initiativen gelten. Für jede neue Regulierung oder Vorschrift, die eingeführt wird, muss eine bestehende Regelung abgeschafft oder vereinfacht werden. Außerdem muss bei allen Vorhaben stets darauf geachtet werden, wie diese kleine Unternehmen betreffen.
- **Folgenabschätzungen** sollten entlang des gesamten Gesetzgebungsverfahrens angewandt werden und dabei stets Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit prüfen.

Arbeitnehmerfreizügigkeit ist ein hohes Gut im gemeinsamen Binnenmarkt. Wir brauchen digitale Lösungen und einheitliche Verfahren, um die grenzübergreifende Mobilität zu stärken.

- **Binnenmarkthemmnisse** wie die komplexen Melde- und Dokumentationspflichten für Entsendungen müssen abgebaut werden. Wir brauchen eine europaweit einheitliche digitale Entsendemeldung, die für alle Mitgliedstaaten verpflichtend gelten muss.
- Unternehmen brauchen einfach zugängliche **mehrsprachige Informationen** und die Möglichkeit, Entsendemeldungen in mehreren Sprachen einzureichen.
- Dienstreisen sowie kurzzeitige Dienstleistungserbringungen müssen von der A1-Pflicht ausgenommen werden. **Der digitale europäische Sozialversicherungsausweis** sollte das Antragsverfahren mittelfristig ersetzen.

Fachkräfte auch aus Drittstaaten gewinnen

- Die EU muss bei der Gewinnung von Arbeitskräften aus **Drittstaaten wettbewerbsfähig** werden. Ein einfach bedienbarer und von allen EU-Staaten genutzter Talent Pool kann die Sichtbarkeit des EU-Arbeitsmarktes nach außen erhöhen.
- Die **Anerkennung von Qualifikationen** muss EU-weit für reglementierte und nicht reglementierte Berufe vereinfacht werden.
- Die Mitgliedstaaten sollten außerdem die Regelungen für die **Blaue Karte** ehrgeizig umsetzen und gleichzeitig weitere Einwanderungswege für Berufseinsteiger und Fachkräfte schaffen.