

Antrag

der Abgeordneten Hartfrid Wolff, Dr. Max Stadler, Gisela Piltz, Christian Ahrendt, Jens Ackermann, Dr. Karl Addicks, Uwe Barth, Angelika Brunkhorst, Ernst Burgbacher, Patrick Döring, Mechthild Dyckmans, Jörg van Essen, Ulrike Flach, Paul Klemens Friedhoff, Horst Friedrich (Bayreuth), Dr. Edmund Peter Geisen, Hans-Michael Goldmann, Miriam Groß, Joachim Günther (Plauen), Elke Hoff, Birgit Homburger, Dr. Werner Hoyer, Michael Kauch, Gudrun Kopp, Heinz Lanfermann, Sibylle Laurischk, Harald Leibrecht, Sabine Leutheusser-Schnarrenberger, Horst Meierhofer, Patrick Meinhardt, Jan Mücke, Burkhardt Müller-Sönksen, Dirk Niebel, Hans-Joachim Otto (Frankfurt), Detlef Parr, Frank Schäffler, Marina Schuster, Dr. Hermann Otto Solms, Dr. Rainer Stinner, Carl-Ludwig Thiele, Florian Toncar, Dr. Daniel Volk, Christoph Waitz, Dr. Claudia Winterstein, Dr. Volker Wissing, Dr. Guido Westerwelle und Fraktion der FDP

Die internationale, unternehmensinterne Migration verbessern

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Deutschland wird von der weltweiten Finanzkrise nicht verschont und befindet sich in einer wirtschaftlich herausfordernden Situation. Die Auswirkungen bekommt die deutsche Wirtschaft immer deutlicher zu spüren. Die aktuellen Voraussagen lassen einen Anstieg der Arbeitslosigkeit und der Insolvenzen befürchten. Gerade jetzt müssen deshalb Wirtschaftshemmnisse beseitigt und Maßnahmen ergriffen werden, die die Auswirkungen der konjunkturellen Schwierigkeiten abfedern. Maßnahmen, die nicht nur kurzfristig sondern nachhaltig wirken und Deutschland am Ende gestärkt aus der Krise hervorgehen lassen. Die derzeitige weltwirtschaftliche Lage wirkt sich negativ auf die deutsche Wirtschaft aus, kann aber nicht darüber hinweg täuschen, dass es auch zahlreiche hausgemachte Probleme gibt, die gelöst werden müssen, um Deutschland im internationalen Wettbewerb besser aufzustellen. In vielen Branchen stockte bereits vor der öffentlich diskutierten Krise der wirtschaftliche Aufschwung. Einer der Gründe ist darin zu sehen, dass bereits seit längerer Zeit ein akuter Fachkräftemangel in Deutschland herrscht. Gerade jetzt werden aber Fachkräfte benötigt, die innovative Ideen in Produkte einbringen. Innovation ist ein wirksames Mittel gegen sinkende Verkaufszahlen in der Industrie. Die deutschen Unternehmen müssen voraus denken und sich gerade jetzt von den Wettbewerbern abheben. Dann werden auch deutsche Produkte trotz der schwierigen Lage vermehrt gekauft. Innovative Produkte ermöglichen bessere Absatzzahlen, sorgen für weniger Entlassungen und bieten eine Chance auf die Minderung der Auswirkungen der weltweiten Finanzkrise. Für die Herstellung innovativer Produkte benötigen die Unternehmen die Zuwanderung von Hochqualifizierten und Fach-

kräften aus dem Ausland sowie ein Konzept zur Internationalisierung des Arbeitsmarktes, da es in Deutschland momentan aus den verschiedensten Gründen nicht ausreichend Fachkräfte gibt.

Die FDP Bundestagsfraktion hat bereits vor längerer Zeit die Initiative ergriffen und ein Konzept zur teilweisen Beseitigung des Fachkräftemangels in den Bundestag eingebracht (vgl. BT-Drs. 16/8492). Ein weiterer wichtiger Baustein zur Lösung der bestehenden Probleme im Bereich der fehlenden internationalen Fachkräfte ist eine grundlegende Änderung und Vereinfachung der Zuwanderung von international tätigen Fachkräften aus dem Ausland im unternehmensinternen Bereich (sog. „Expatriates“).

Zahlreiche Unternehmen sind inzwischen international tätig. Durch diese globale Vernetzung sichern die Unternehmen auch Arbeitsplätze am Standort Deutschland. Die internationale Vernetzung bedingt aber auch ein hohes Maß an Mobilität für die Beschäftigten der Unternehmen. Die Unternehmen entsenden ihre Mitarbeiter meistens für einen begrenzten Zeitraum, um die weltweite Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens zu optimieren. Die Entsendungen haben die unterschiedlichsten Gründe: so werden beispielsweise durch unternehmensinterne Entsendungen Schlüsselpositionen besetzt, wenn an einem Standort ein Fachkräftemangel herrscht, wie dies zum Beispiel in Deutschland der Fall ist. Andere Gründe können die gewollte Zusammensetzung internationaler Projektteams, die Ausbildung von Mitarbeitern oder der Austausch von Know-how sein. Teilweise werden für einen bestimmten Zeitraum eingearbeitete Spezialisten benötigt, die den Arbeitsprozess wesentlich beschleunigen und so dem in Deutschland ansässigen Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil gegenüber Mitbewerbern aus anderen Ländern verschaffen können. Gerade in dieser schwierigen Phase für unsere Unternehmen müssen diese die Möglichkeit haben, Mitarbeiter flexibel einsetzen zu können. Diese Mobilität von Mitarbeitern trägt auch dazu bei, dem drohenden Arbeitsplatzabbau entgegenzuwirken. Die innerbetrieblich entsandten Mitarbeiter haben für die Unternehmen auch den entscheidenden Vorteil, dass diese eingearbeitet sind, sich in der Unternehmensstruktur auskennen und so ohne Reibungsverluste dem betreffenden Unternehmen und der deutschen Wirtschaft von Nutzen sein können.

Die Sorge einer Zuwanderung „in die Sozialsysteme“ ist bei der unternehmensinternen Entsendung keinesfalls gerechtfertigt, da diese Zuwanderer alle bereits über einen Arbeitsplatz verfügen und in der Regel auch nur für einen begrenzten Zeitraum in Deutschland bleiben. Aus diesem Grund ist es gängige Praxis, dass für Entsandte die Sozialversicherung im Heimatland fortgeführt wird. Die unternehmensinterne Zuwanderung besonders qualifizierter Arbeitnehmer erhält nicht nur Arbeitsplätze, sondern schafft dabei auch neue Arbeitsplätze für weitere Arbeitnehmer unterschiedlicher Qualifikation in Deutschland. Es liegt also auch im wirtschaftlichen Interesse der Bundesrepublik Deutschland, die Zuwanderung im unternehmensinternen Bereich grundlegend zu erleichtern.

Die bislang bestehenden Verfahren und Vorschriften helfen den Unternehmen nicht. Im Gegenteil: Bei der unternehmensinternen Entsendung von Mitarbeitern stoßen Unternehmen in Deutschland vielfach auf Schwierigkeiten. Dabei geht es nicht nur um die Arbeitnehmer selbst, sondern auch darum, die Familienangehörigen der „Expatriates“ einfacher hier aufzunehmen. Deutsche und internationale Vorschriften enthalten Regelungen, die Unternehmen die Entsendung dringend benötigter Mitarbeiter erschweren und die der Mobilität der Mitarbeiter entgegenstehen. Diese Probleme bestehen in den unterschiedlichsten Rechtsgebieten. Sie betreffen zum Einen das Ausländerrecht, aber beispielsweise auch das Arbeitsrecht, EU-Verordnungen, bilaterale Versicherungsabkommen sowie deutsches Steuerrecht und internationale Steuer- und Sozialversicherungsabkommen.

Im europäischen Vergleich der steuerlichen Belastung für Unternehmen schneidet Deutschland schlecht ab. Internationale Unternehmen wählen neue Standorte auch nach der Höhe der Steuerlast für besonders qualifizierte Mitarbeiter. Bei Auslandseinsätzen von „Expatriates“ trägt das entsendende Unternehmen in der Regel die Bruttolohnkosten inklusive der persönlichen Einkommensteuer und ähnlicher Belastungen. Der Vergleich der für „Expatriates“ gültigen Steuerbelastungen wird deshalb für die immer größer werdende Zahl an international agierenden Unternehmen, aber damit auch für die Politik, immer wichtiger. Viele andere europäische Länder sind in diesem Bereich wesentlich besser aufgestellt als Deutschland. Sie holen im Gegensatz zu Deutschland hoch qualifizierte Fachkräfte und Führungskräfte beispielsweise mit steuerlichen Anreizen ins Land. Beispiele hierfür sind niedrige, pauschale Steuersätze oder eine steuerliche Freistellung von typischen Gehaltsbestandteilen, die bei

einem Auslandsaufenthalt anfallen (z.B. Ausgleich für Heimreisen oder Schulgebühren). Dies hat zur Folge, dass auch ausländische Unternehmen aufgrund der Steueranreize für diese Arbeitnehmer, ganze Geschäftsbereiche ihrer Unternehmen in diese Länder verlegen. In Deutschland existieren bislang weder steuerlichen Anreize im Bereich der „Expatriates“, noch ist eine wirkliche Strukturreform zur Absenkung der Steuerbelastung allgemein festzustellen, die den Standort auch sonst attraktiver machen könnte. Deutschland muss hier im internationalen Wettbewerb nachziehen und dringend Korrekturen vornehmen. Hierin liegt ein bislang nicht ausgeschöpftes Potential der Schaffung von Arbeitsplätzen am Standort Deutschland.

Auch die Verwaltungsverfahren sind viel zu kompliziert. Der Verwaltungsweg durch die verschiedenen Behörden verzögert das Verwaltungsverfahren und es bestehen große Hürden für die Unternehmen. So sollten beispielsweise langwierige Vorrangprüfungen abgeschafft werden. Mangelnde Flexibilität hinsichtlich Einsatzzweck und -dauer entsprechen nicht den Bedürfnissen der Praxis.

Den Unternehmen müssen Anreize geschaffen werden, mehr Mitarbeiter innerbetrieblich nach Deutschland einfacher zu entsenden. Durch einen solchen Schritt kann Deutschland seinen Fachkräftemangel teilweise eindämmen, die Auswirkungen der weltweiten Finanzkrise abfedern und es können neue Arbeitsplätze am Standort Deutschland entstehen. Dies ist insbesondere angesichts der derzeitigen Entwicklungen in der Weltwirtschaft und in der deutschen Wirtschaft dringend geboten.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. alle bestehenden Vorschriften im Hinblick auf die Vereinfachung des Zuzugs von „Expatriates“ auf den Prüfstand zu stellen, die die unternehmensinterne Zuwanderung von Arbeitskräften nach Deutschland regeln,
2. bestehende Hürden abzubauen und praxisorientierte Anreize für Unternehmen zu schaffen, die Arbeitskräfte unternehmensintern nach Deutschland entsenden möchten,
3. baldmöglichst einen Gesetzentwurf vorzulegen, der die Zuwanderung von „Expatriates“ wesentlich vereinfacht,
4. sich auf EU-Ebene für eine Vereinfachung der Zuwanderung von „Expatriates“ einzusetzen,
5. die rechtlichen und verfahrensbezogenen Hemmnisse der internationalen Mobilität zu identifizieren und zu deren Abbau beizutragen. Dazu gehören z. B. die Vereinfachung von Verwaltungsverfahren, die Schaffung von größerer Rechtssicherheit, eine eindeutige Klärung von Auslegungswidersprüchen oder auch der Abbau von Benachteiligungen.

Berlin, den 20. Januar 2009

Dr. Guido Westerwelle und Fraktion