

Eckpunkte einer mittelständischen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

Kernforderungen des Mittelstandes

- **Deregulierung und Erhalt der Flexibilisierungsinstrumente**
- **Reform und Modernisierung des Arbeitszeitgesetzes**
- **Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken und Fachkräfteeinwanderung erleichtern**
- **Anpassung des Renteneintrittsalters und Anreize für Verdienst im Alter**

Allgemeines

Der Erfolg des Wirtschaftsstandortes Deutschland ist maßgeblich auf zwei tragende Säulen zurückzuführen. Zum einen dominiert in Deutschland ein starker Arbeitsmarkt mit der höchsten Zahl an registrierten Erwerbstätigen im Jahr 2019, also kurz bevor der Arbeitsmarkt durch die Corona-Krise erschüttert worden ist. Doch in Krisenzeiten tritt vor allem die zweite Säule, der starke Sozialstaat maßgeblich in Erscheinung. Durch die Regelungen zum Kurzarbeitergeld konnten 2,2 Millionen Arbeitsplätze gesichert werden, was im Europäischen Vergleich zu einem geringen Anstieg der Arbeitslosenquote führte. Das durchaus positive „Big Picture“, das über den deutschen Arbeitsmarkt gezeichnet wird, darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass in einigen Bereichen großer Handlungsbedarf besteht. Neue Studien gehen davon aus, dass Millionen Beschäftigte bis 2030 ihren Arbeitsplatz in den nächsten Jahren wechseln müssen. Die Geschwindigkeit, mit der sich Veränderungen und Trends wie die digitale Transformation vollziehen, ist noch nie da gewesen und macht deutlich, dass es zukünftig vor allem auf die Aneignung neuen Wissens ankommt und das Fähigkeiten wie Flexibilität und Resilienz immer wichtiger werden. Der demografische Wandel ist zudem eine zentrale Herausforderung der kommenden Jahre. Zur Lösung dieses Problems kommt es nun einmal mehr auf ein funktionierendes Zusammenspiel von Arbeitsmarkt und Sozialstaat an. Nur so kann die Zukunft erfolgreich gemeistert werden. Die Kommission Arbeit und Soziales hat im folgenden zentrale Handlungsfelder skizziert, die die kommende Bundesregierung hohe Bedeutung beimessen sollte.

Deregulierung und Erhalt der Flexibilisierungsinstrumente

Die Mini-Jobs haben sich in den vergangenen Jahren als sehr gutes arbeitsmarktpolitisches Flexibilisierungsinstrument entwickelt. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind vor allem als Nebenbeschäftigung bei Studenten, Schülern oder Rentnern

beliebt. Eine Erhöhung der Verdienstobergrenze auf 450 Euro wurde zuletzt im 2013 vorgenommen. Die Kernforderung des Mittelstandes ist eine Erhöhung der Verdienstobergrenze für geringfügig Beschäftigte auf 550 Euro und eine Kopplung an die Entwicklung des Mindestlohns mittels einer Faktorisation. Für Beschäftigte in der Gleitzone muss diese Dynamisierung ebenfalls erfolgen. Des Weiteren dürfen die Befristungsregelungen für Arbeitsverhältnisse nicht verschärft, sondern müssen vielmehr gelockert und entbürokratisiert werden. Sachgrundlose Befristungen müssen bei mehrmaliger Verlängerung auch über zwei Jahre möglich sein. Die Wartezeit zwischen einer Vorbeschäftigung und einer sachgrundlosen Befristung muss auf höchstens drei Monate reduziert werden. Für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen ist Zeitarbeit ein unverzichtbares Personalinstrument. Diese Flexibilität muss erhalten und ausgebaut werden. Zeitarbeit ist für Arbeitssuchende eine stabile Brücke in den Arbeitsmarkt. Es gibt genügend Beispiele aus Unternehmen wie Leiharbeit in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse überführt wurden. Aus diesem Grund müssen bestehende Hemmnisse, wie Überlassungshöchstdauer und der Equal Pay Grundsatz abgebaut werden.

Reform und Modernisierung des Arbeitszeitgesetzes

Die moderne Arbeitswelt ist geprägt durch eine schnell fortschreitende Digitalisierung, welche durch die Corona-Krise noch deutlich beschleunigt worden ist. „New Work“ ist kein Kunstbegriff mehr, sondern wird vielerorts täglich praktiziert. Das heißt, man arbeitet mit Kollegen, Geschäftspartnern oder Kunden weltweit in verschiedenen Zeitzonen zusammen und man erhält nicht selten eine E-Mail nach Arbeitsende. Die derzeitigen Gestaltungsspielräume des Arbeitszeitgesetzes konterkarieren die Bedürfnisse einer globalen, digitalen und flexiblen Arbeitswelt. Das heutige deutsche Gesetz ist strenger als die europäische Arbeitszeitrichtlinie. Es braucht dringend eine Reform und Modernisierung des starren Arbeitszeitgesetzes,

um endlich praktikable und realistische Rahmenbedingungen für die Arbeitswelt zu schaffen. Die tägliche Höchstarbeitszeit muss zugunsten von Jahreszeitkonten weichen. Dies muss für alle Branchen ohne Einschränkung gelten. Ebenso ist eine Reduzierung der heute geltenden Ruhezeit von elf Stunden anzustreben. Zudem müssen Ausnahmen erlaubt sein, die eine vorübergehende Ausweitung der Arbeitszeit für Unternehmen möglich machen, die Auftragsspitzen abfangen.

Fachkräfteengpässen entgegenwirken und Fachkräfteeinwanderung erleichtern

Immer mehr Unternehmen aller Branchen finden derzeit weder Fachkräfte noch Abzubildende im gewünschten Umfang. Viele Unternehmen müssen bereits mangels qualifizierter Talente Aufträge ablehnen. Auch auf dem Auszubildendenmarkt zeichnet sich ein düsteres Bild ab. Es gibt in Deutschland mehr als 390 anerkannte Ausbildungsberufe und in nahezu allen fehlt es an neuen Auszubildenden. Unter einem akuten Mangel an Fachkräften leiden vor allem die MINT-Bereiche, der Bereich Gesundheit, Pflege und das Handwerk. Fachkräfteengpässe gefährden die Wettbewerbsfähigkeit des Mittelstands erheblich und damit die Attraktivität des Standort Deutschland insgesamt. Um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken, müssen existierende Fachkräftepotenziale erschlossen werden. Im Fokus stehen hier insbesondere Jugendliche unter 25 Jahren, Frauen und Berufsrückkehrer, aber auch Menschen mit Behinderung, Langzeitarbeitslose, Studienabbrecher, ungelernte und geringqualifizierte Beschäftigte, über Sechzigjährige sowie internationale Fachkräfte aus der EU und Drittstaaten. Es bedarf noch mehr Anstrengungen, um diese Gruppen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Hierzu sind Bildungs- und Qualifizierungsprogramme erforderlich, die staatlich noch mehr als bisher gefördert werden

müssen. Geregelter Einwanderung ist eine weitere Voraussetzung, um die Folgen des demographischen Wandels und damit den Fachkräftemangel einzudämmen. Dabei sind langwierige und bürokratische Anerkennungsverfahren weder für Bewerber, noch für Unternehmer tragbar. Daher muss die Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Qualifikationen schneller und effizienter erfolgen. Einwanderer sollten ihre Qualifikation, wie zum Beispiel Sprachkenntnisse in Deutschland, vervollständigen können. Das Einwanderungsverfahren muss vereinfacht und beschleunigt werden. Der Bürokratieabbau und zentralisierte Verwaltung, wie beispielsweise der Aufbau einer „One Stop Agency“ als zentrale Erstanlaufstelle, sind dabei wichtige Meilensteine.

Anpassung des Renteneintrittsalters und Anreize für Verdienst im Alter

Viele Arbeitnehmer, die heute in den letzten Jahren ihrer Erwerbstätigkeit stehen, sind im Durchschnitt gesünder, leistungsfähiger und aktiver als ihre gleichaltrige Beschäftigte vor 20 oder 30 Jahren. Die Lebenserwartung steigt von Jahr zu Jahr, daher nimmt die Anzahl an Rentnerinnen und Rentnern sowie älteren Beschäftigten immer weiter zu. Diese Beschäftigten verfügen über enormes Wissen und Erfahrungen und stellen für die Arbeitswelt ein großes Potenzial dar. Um dieses Potenzial so lange wie möglich zu erhalten, sind flexible Programme und Maßnahmen erforderlich. Die Anhebung des Renteneintrittsalters auf 68 Jahre sollte daher ergebnisoffen in Verbindung mit einem flexiblen Eintritt in die Rente geprüft werden. Damit verbunden sollten Anreize für Verdienstmöglichkeiten im Alter gefördert werden. Zudem stellen die Beamtenpensionen ein kaum mehr kalkulierbares Haushaltsrisiko dar. Der BVMW fordert daher die Einbeziehung der Beamten als Beitragszahler in die Sozialversicherungen.

Der BVMW vertritt im Rahmen der Mittelstandsallianz über 900.000 Mitglieder. Die mehr als 300 Repräsentanten des Verbandes haben jährlich rund 800.000 direkte Unternehmerkontakte. Der BVMW organisiert mehr als 2.000 Veranstaltungen pro Jahr.

Kontakt

Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW) e. V.
Bereich Politik und Volkswirtschaft
Potsdamer Straße 7, 10785 Berlin
Telefon: + 49 30 533206-0, Telefax: +49 30 533206-50
E-Mail: politik@bvmw.de; Social Media: @BVMWeV