

Forderungen zur Flexibilität im Mittelstand

Allgemein

Die mittelständischen Unternehmen brauchen gerade in diesen herausfordernden Zeiten mehr Flexibilität - und weniger Regulierung und Bürokratieaufwand - um im globalen Wettbewerb auch weiterhin erfolgreich sein zu können. Jeder weitere Eingriff in die unternehmerische Freiheit ist deshalb ausdrücklich abzulehnen.

Gerade die Flexibilität der mittelständischen Unternehmen hat die Wettbewerbsfähigkeit Deutschland im internationalen Kontext sowohl wirtschaftlich als auch arbeitsmarktpolitisch in den letzten Jahren deutlich gestärkt. Obwohl der Produktionsstand Deutschland im globalen Vergleich noch immer relativ kostenintensiv ist, so lässt sich dennoch ein Trend des „Reshoring“ erkennen. Viele produzierende Unternehmen wollen Ihre Produktion wieder in die Nähe des Kunden verlagern. Die immer geringer werdende Differenz der Lohnkosten zwischen Drittländern und Industriestaaten, lässt den entscheidenden Grund für eine Verlagerung der Produktion ins Ausland schwinden. Zeitliche Flexibilität und eben die Nähe zu den Anforderungen der Kunden steht immer mehr im Fokus, nicht zuletzt die Corona Krise hat den Trend zur Produktion im Inland angefacht.

Gerade diese Arbeitsplätze, oft mit geringqualifizierten Aufgaben verbunden und von einem nicht zu unterschätzenden Anteil von Menschen mit schwierigem Lebenslauf oder Migrationshintergrund besetzt, müssen auf dem deutschen Arbeitsmarkt weiterhin erfolgreich Bestand haben, um deren sozialversicherungspflichtiges Einkommen langfristig zu sichern.

Kernforderungen des Mittelstands

- **Flexibilität und Deregulierung für mehr Dynamik am Arbeitsmarkt**
- **Keine Einschränkungen bei Werk- und Dienstverträgen in weiteren Branchen**
- **Keine weiteren Regulierungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz**
- **Mindestlohn auch für Jugendliche einführen**
- **Dynamisierung der Verdienstobergrenze bei Minijobs**
- **Modernisierung des Arbeitszeitgesetzes**
- **Schaffung eines rechtssicheren Rahmens für die Plattformarbeit**

Arbeitnehmerüberlassung

In den letzten Jahren wurde das Instrumentarium der Arbeitnehmerüberlassung durch die politischen Entscheidungsträger unverhältnismäßig stark reguliert und durch die Sozialpartner reformiert.

Die Arbeitnehmerüberlassung stellt ist ein essentielles Flexibilisierungsinstrument der deutschen Wirtschaft dar, wodurch mittelständische Unternehmen am Produktionsstandort Deutschland im internationalen Wettbewerb kompetitiv bleiben.

Beinahe eine Millionen sozialversicherte Beschäftigte in der Zeitarbeit, das entspricht einem Anteil von circa zwei Prozent an allen sozialversicherten Beschäftigten in Deutschland, sind zu 99 Prozent tarifvertraglich bezahlt und abgesichert.

Mehr als 30 Prozent, der in der Arbeitnehmerüberlassung beschäftigten kommen aus der Arbeitslosigkeit, davon waren circa 10 Prozent von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Der BVMW fordert deshalb die Deregulierung der Arbeitnehmerüberlassung. Eine gesetzliche Höchstüberlassungsdauer in Kombination mit der Richtlinie des „Equal Pay“ ist für alle Beteiligten, aber gerade für die Beschäftigten der Branche, absolut kontraproduktiv. Es ist für jene Beschäftigte unzumutbar nach Ablauf eines bestimmten Zeitraums den Wechsel zu einem anderen Unternehmen zu fordern, was zusätzlich noch mit deutlichen Lohneinbußen einher geht. Wenn die Beschäftigten der Branche entweder durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) oder durch einen Tarifvertrag geregelt, ein sogenanntes Equal Pay erhalten, darf es keinerlei Einschränkung bei der Dauer der Einsätze im Kundenbetrieb geben. Ebenso fordert der BVMW im jetzigen digitalen Zeitalter die

Abschaffung der sogenannten „Schriftformerfordernis“ im heutigen AÜG. Auch die Umsetzung der „EU-Leiharbeitsrichtlinie“ in ihrer Forderung nach weiterem Abbau von nationalen Regulierungen unterstützt der BVMW. Somit ist ein Verbot der Arbeitnehmerüberlassung in bestimmten Branchen (Bausektor, Fleischindustrie) nicht nur abzulehnen, sondern rückgängig zu machen.

Werk - und Dienstverträge

Werk- und Dienstverträge gehören seit Jahrhunderten zur deutschen Wirtschaft und haben sich erfolgreich bewährt. Auch der BVMW lehnt den eventuellen Missbrauch dieser Instrumente strikt ab, dennoch sollten jegliche weitere Einschränkungen und Regulierungen unterlassen werden. Die Einschränkung dieser Instrumentarien über andere Gesetzesvorhaben, wie beispielsweise dem Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Fleischindustrie, hat einen negativen Einfluss auf die Produktions- und Entwicklungsprozesse der Unternehmen. Zudem wird das Wirtschaftswachstum geschwächt und Beschäftigungszahlen unmittelbar negativ beeinflusst.

Teilzeit- und Befristungsgesetz

Weitere Einschränkungen in diesem Gesetz schwächen ebenfalls die Flexibilität und somit die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen und sind für die Beschäftigungsbilanz negativ. Die Reduzierung beziehungsweise die Abschaffung der „Sachgrundlosen Befristung“ lehnt der BVMW, gerade auch in der Kombination mit einem Rechenmodell nach Beschäftigungsgröße und prozentualer Befristungszahlen, auch unter Berücksichtigung erhöhter Bürokratie und rechtlicher Unsicherheit, ab.

Minijobs / Geringfügige Beschäftigung

Das bisherige Modell der Mini/Midijobs ist in Deutschland akzeptiert und etabliert und wird aus verschiedenen - oft persönlichen - Gründen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erfolgreich praktiziert. Es sollte zukunftsgerichtet im

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.

Rahmen der Verdienstmöglichkeiten der hier tätigen Beschäftigtengruppe angepasst werden. Es bedarf einer Erhöhung der abgabenfreien Grenze von 450 auf 550 Euro, um auf die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns reagieren zu können. Mittel- und langfristig sollte die Verdienstgrenze dynamisch an die Entwicklung des Mindestlohns gekoppelt werden.

Mindestlohn

Der Mindestlohn generell und vor allem die Berechnung des Mindestlohnes durch die „Mindestlohnkommission“ haben sich in der Vergangenheit bewährt und weitere Anpassungen sollten auch in Zukunft nach diesem bewährten Prozess erfolgen. Ein Abrücken von diesem Prozess oder gar ein „Mindestlohn Boost“ aus wahlkampftechnischen Gründen lehnt der BVMW, auch aus arbeitsmarktpolitischer Sicht, ab. Hier wäre es sinnvoller, die persönlichen Abgaben auf den Mindestlohn zu reduzieren.

Mobiles Arbeiten / Wochenarbeitszeit

Wir brauchen einen neuen Rechtsrahmen für unbürokratisches mobiles Arbeiten und ein Arbeitszeitgesetz, das zu einem modernen, zukunftsgerichteten und auf Wachstum basierenden Arbeitsmarkt zugeschnitten ist. Starre Zeiteinteilungen müssen durch flexible Work-Life-Balance Modelle ersetzt werden, die auch direkt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgehandelt werden können. Um die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands in der Post-Corona-Ära zu sichern, müssen wöchentliche Höchstarbeitszeiten durch Jahreszeitkonten ersetzt werden.

Plattformarbeit (Cloud- Work- Gig- und Crowdfunding)

Neue Formen der Arbeit sind zu begrüßen, jedoch sollte die Politik hier schnellstmöglich rechtssichere Rahmenbedingungen schaffen, um das Potential und die Vorteile dieser Arbeitsformen für den Standort Deutschland optimal nutzen zu können.

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