

ENTWURF EINES ERSTEN GESETZES ZUR ARBEIT VON MORGEN

Kernforderungen des Mittelstands

- Kurzarbeitergeld schnell und bürokratiearm zugänglich machen
- Steigende finanzielle Belastung für den Mittelstand verhindern
- Zielführende Weiterbildung sichern
- Unterstützung bei Erstellung des Qualifizierungsplans anbieten
- Digitale Vermittlung zügig und kosteneffizient einführen

Allgemeines

Deutschlands Wirtschaft steht vor großen Veränderungen. Die konjunkturelle Lage trübt sich aktuell ein und die Digitalisierung führt zu einer Transformation des Arbeitsmarktes. Eine Folge dessen sind unter anderem veränderte Anforderungsprofile an die Beschäftigten. Hierauf sind insbesondere noch nicht alle kleinen und mittleren Unternehmen adäquat vorbereitet. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat mit dem Gesetzentwurf zur Arbeit von morgen erkannt, dass die Qualifizierung der Belegschaft das richtige Instrument ist, um den Herausforderungen der Zukunft zu begegnen und das Zurücklassen von Arbeitskräften mit Weiterqualifizierungsbedarf zu vermeiden.

Deshalb ist der präsentierte Vorstoß im Allgemeinen zu begrüßen. Der Handlungsbedarf wurde erkannt. Dennoch werden die Potenziale nicht ausreichend genutzt und zu kurzfristig gedacht. Für eine erfolgreiche Arbeitswelt von morgen bedarf es aber einer langfristigen Strategie und stabiler Finanzierungswege. Die tatsächlichen Umstände in den Unternehmen, insbesondere im Mittelstand, müssen bei der Umsetzung des Gesetzesvorhabens Beachtung finden. Zu dem vorliegenden Gesetzesentwurf nimmt der Bundesverband mittelständische Wirtschaft e.V. zu folgenden Punkten Stellung:

Kurzarbeitergeld schnell und bürokratiearm zugänglich machen

Ziel des vorliegenden Entwurfs ist es, die Bundesregierung zu ermächtigen, bei Bedarf das Kurzarbeitergeld befristet im Verordnungsweg in Kraft zu setzen. Zudem soll die Phase der Kurzarbeit mit der Qualifizierung verbunden werden. Das BMAS schlägt vor, Teile der Sozialversicherungsbeiträge zu erstatten, die während der Qualifizierung von Beschäftigten bei konjunkturell bedingtem Arbeitsausfall vom Arbeitgeber zu tragen sind. Zudem sollen die Voraussetzungen für die Bewilligung von Kurzarbeitergeld erleichtert werden.

Forderung des BVMW: Damit folgt das Ministerium einer langjährigen Forderung der Wirtschaft. Nicht zuletzt hat Deutschland unter anderem aufgrund des Kurzarbeitergeldes die Finanzkrise 2008/2009 besser überstanden als andere Staaten. Für die Unternehmen bedeutet die erleichterte Bewilligung von Kurzarbeitergeld eine bessere Flexibilität, die bei der aktuellen Lage von Wirtschaft und Arbeitsmarkt dringend notwendig ist. Bei der Umsetzung des Kurzarbeitergeldes muss jedoch auf den bürokratiearmen Zugang geachtet werden. Laut

Gesetzentwurf legt § 106a SGB III fest, dass dem Arbeitgeber auf Antrag für den jeweiligen Kalendermonat 50 Prozent der von ihm allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung in pauschalierter Form für die Zeit erstattet werden. Diese Regelung muss vereinfacht werden. Sobald eine Qualifizierungsmaßnahme mit der geplanten Dauer bekannt ist, die dem § 82 entspricht, muss es genügen einen einmaligen Antrag auf Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge zu stellen. Die Bürokratiekosten für die deutsche Wirtschaft belaufen sich nach Schätzungen des Statistischen Bundesamtes bereits auf über 50 Milliarden Euro jährlich. Hier dürfen keine weiteren Belastungen durch monatliche Anträge auf den Mittelstand übertragen werden. Zudem wirkt es zusätzlich verunsichernd, dass die Bürokratiekosten aus Informationspflichten für die Wirtschaft im Gesetzentwurf nicht quantifiziert sind. Hier muss schnell Klarheit geschaffen und auf einen moderaten bürokratischen Aufwand geachtet werden. Das Kurzarbeitergeld muss somit, entsprechend der Umstände am Arbeitsmarkt, schnell eingeführt und bürokratiearm zugänglich gemacht werden.

Steigende finanzielle Belastung für den Mittelstand verhindern

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass die Kosten aus dem Vorhaben von unterschiedlichen Stellen getragen werden sollen. Insbesondere die Kostenbelastung der Bundesagentur für Arbeit ist merklich und wird mit einer Steigerung auf bis zu 672 Millionen Euro jährlich angegeben. Ein zusätzlicher Aufwand fällt hier zudem durch die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge an.

Forderungen des BVMW: Angesichts des Beschlusses der Bundesregierung zum 01. Januar 2020 die Arbeitslosenversicherungsbeiträge auf 2,4 Prozent zu senken und diese bis Ende 2022 auf diesem Niveau zu belassen, ist eine derartige Belastung des Haushalts der Bundesagentur für Arbeit kritisch zu betrachten. Hinzu kommt der Vorschlag den Anspruch auf Arbeitslosengeld um drei Monate zu verlängern, wenn eine beruflichen Weiterbildungsmaßnahme abgeschlossen wurde. Des Weiteren soll die Weiterbildungsprämie, die mit bis zu 81 Millionen Euro pro Jahr veranschlagt wird, bis zum Jahr 2025 weitergeführt werden, obwohl bisher keine Aussage darüber getroffen werden kann, ob die dadurch erwünschte Motivation der Teilnehmenden tatsächlich gesteigert wird. Auch wenn Weiterbildungen unbestritten essentiell sind und dies mit Kosten verbunden ist, muss darauf geachtet werden, dass der Mittelstand nicht durch steigende Kosten belastet wird. Die Sozialabgaben liegen bereits heute in Deutschland weit über dem OECD-Durchschnitt. Ein Durchschnittsverdiener erhält als Nettolohn lediglich rund die Hälfte dessen, was der Arbeitgeber für ihn zahlt. Deshalb muss verhindert werden, dass die Kosten für die Weiterqualifizierungen zu weiter steigenden Sozialversicherungsbeiträgen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

führen. Das Versprechen des Kabinetts, die Arbeitslosenversicherungsbeiträge bei 2,4 Prozent für die nächsten zwei Jahre zu stabilisieren muss eingehalten werden. Der Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz darf darüber hinaus die 40-Prozent-Marke nicht überschreiten. Nur so kann die deutsche Wirtschaft auch international wettbewerbsfähig bleiben.

Zielführende Weiterqualifizierung sichern

Der Entwurf sieht vor, die sogenannte Perspektivqualifizierung als eine weitere Fördermöglichkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzuführen. Diese würde Beschäftigte betreffen, die im bisherigen Unternehmen keine Perspektive haben, für einen Jobwechsel jedoch auf eine Weiterbildung angewiesen sind. Ziel der Perspektivqualifizierung ist, es den Eintritt von Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Dafür soll im bestehenden Arbeitsverhältnis die Qualifizierung für eine Beschäftigungsalternative bei einem potenziell anderen Arbeitgeber vorgenommen werden. Die Förderung würde Zuschüsse von bis zu 75 Prozent des Arbeitsentgelts und der Lehrgangskosten beinhalten, falls die Voraussetzungen für die Förderungen durch einen Transformationszuschuss vorliegen. Zudem muss sich der bisherige Arbeitgeber dazu verpflichten, die Beschäftigung für die Dauer der Weiterbildung fortzuführen.

Forderung des BVMW: Grundsätzlich befürwortet der BVMW die Förderung von Arbeitskräften mit Weiterqualifizierungsbedarf, denn nur durch Weiterbildung können diese langfristig im Arbeitsmarkt integriert bleiben. Doch die geplante Umsetzung und die Anforderungen an die Unternehmen des BMAS sind an dieser Stelle nicht zu akzeptieren. Aus unternehmerischer Sicht ist es nicht nachvollziehbar, dass trotz der Förderung noch Kosten für die Weiterbildung und Lohnfortzahlungen zu tragen sind, obwohl die Qualifizierung der Integration für eine andere Arbeitsstelle in einem anderen Unternehmen dienen soll. Hier muss eine andere Lösung gefunden werden. Der Mittelstand fordert, dass es einerseits eine Art Plattform des lebenslangen Lernens geben soll, wie sie bereits in der Diskussion ist, die die Qualifizierungsbedarfe frühzeitig erkennt, um zu vermeiden, dass Beschäftigte keine Perspektive mehr im Unternehmen haben. Hier sollten Beschäftigte, Betriebe und Staat zusammenarbeiten, damit ein System entwickelt wird, in dem der Kenntnisstand der Belegschaft, selbstverständlich datenschutzkonform, eingetragen wird und somit besser verfolgt werden kann, in welchen Bereichen Nachqualifizierungsbedarf auftreten könnten. Somit kann präventiv weitergebildet werden und die Beschäftigten gelangen gar nicht erst in die Situation, dass sie keine Verbleibsperspektive im Betrieb haben. Da dies jedoch nicht in allen Fällen gelingen kann, muss andererseits der Staat durch die Bundesagentur für Arbeit als Förderer auftreten, die Qualifizierungsbedarf haben, um eine

Arbeitsstelle zu erlangen. Hier jedoch den bisherigen Arbeitgeber in die Verantwortung zu nehmen, die Weiterbildung für die Bedarfe eines anderen Unternehmens in Teilen zu tragen, ist aus mittelständischer Perspektive nicht vertretbar. Die Weiterbildungsmaßnahmen müssen sowohl für die Arbeitgeber wie auch die Beschäftigten zielführend ausgestaltet werden.

Unterstützung bei Erstellung des Qualifizierungsplans anbieten

Das BMAS sieht vor, dass Betriebe mit einem hohen Anteil an Beschäftigten, die nachqualifiziert werden müssen, einen Transformationszuschuss erhalten. Dieser Anteil wird spezifiziert als mindestens 1/10 der Belegschaft, deren Qualifikationen in den nächsten drei Jahren nicht mehr genügen, um die betrieblichen Anforderungen zu erfüllen. Der Transformationszuschuss entspricht einer Erhöhung der Förderung um 20 Prozentpunkte. Voraussetzung hierfür ist gemäß § 82a SGB III jedoch die Vorlage eines Qualifizierungsplans. Dieser muss vom Arbeitgeber gemeinsam mit dem Betriebsrat, falls vorhanden, und nach Beratung durch die Bundesagentur für Arbeit erstellt werden. Aus dem Qualifizierungsplan muss die bisherige berufliche Tätigkeit hervorgehen, ebenso wie Ziele und Dauer der Weiterbildung angesichts der vorgesehenen beruflichen Tätigkeit im Betrieb für die folgenden fünf Jahre, für die folgenden drei Jahre bei einer Belegschaft mit weniger als 250 Beschäftigten. In Betrieben ohne Betriebsrat muss der Qualifizierungsplan zudem Angaben für die letzten drei Jahre zu Art und Umfang beruflicher Weiterbildung der oder des Beschäftigten, für die Qualifizierungsmaßnahmen geplant sind, sowie Angaben zu den Auswirkungen des Strukturwandels auf die Beschäftigten insgesamt enthalten.

Forderung des BVMW: Grundsätzlich befürwortet der BVMW die zusätzliche finanzielle Förderung von Betrieben, die überdurchschnittlich von der Transformation des Arbeitsmarkts betroffen sind und deren Beschäftigte somit einen höheren Weiterbildungsbedarf haben. Jedoch müssen auch hier die Hürden zur Förderung niederschwellig ausgestaltet werden. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen, wie auch Startups, haben seltener einen Betriebsrat und die Personalverantwortung liegt zu großen Teilen bei den Inhabern und Geschäftsführern.

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.

Hier sollte die Beratung der Bundesagentur für KMU und Startups ausgebaut werden, damit die Unternehmen nicht mit der Erstellung des Qualifizierungsplans alleine gelassen werden, zumal höhere Anforderungen an den Qualifizierungsplan bei Unternehmen ohne Betriebsrat gestellt werden. Der damit verbundene bürokratische Aufwand scheint für kleine und mittlere Unternehmen in der geplanten Ausgestaltung eine hohe Hürde zur Förderung darzustellen. Das Qualifizierungschengesetz hat richtig erkannt, dass der Förderbedarf in den mittelständischen Betrieben oftmals höher ist als in den großen Unternehmen, die breitere finanzielle Ressourcen für die Weiterqualifizierung der Mitarbeiter besitzen. Dieser gesonderte Förderbedarf muss auch im Arbeit von morgen – Gesetz Beachtung finden und somit sollte eine Unterstützung bei Erstellung des Qualifizierungsplans angeboten werden.

Digitale Vermittlung zügig und kosteneffizient einführen

Das BMAS plant, dass Arbeitssuchend- und Arbeitslosenmeldungen sowie auch die Betreuung während des Vermittlungsprozesses durch die Digitalisierung erleichtert und vereinfacht werden soll. Damit wird den Bürgerinnen und Bürgern eine Alternative zum persönlichen Erscheinen geboten. Das Ziel ist eine gesteigerte Effektivität des Vermittlungs- und Leistungsverfahrens, damit die Arbeitslosigkeit erst gar nicht eintritt bzw. möglichst schnell wieder beendet wird.

Forderung des BVMW: Dieser Vorschlag ist sehr zu begrüßen, da dies zu einem vermindertem Bürokratieaufwand für die Betroffenen führen kann. Hierfür ist es jedoch von Bedeutung, dass die digitale Vermittlung zügig eingeführt wird. Grundlage dafür ist eine erfolgreiche Umstellung der IT-Verfahren der Bundesagentur für Arbeit. Die entsprechenden Kosten werden allerdings als noch nicht abschätzbar angegeben. Deshalb muss darauf geachtet werden, dass die technische Umstellung einerseits zeitnah und andererseits kosteneffizient erfolgt. Die Digitalisierung der Verwaltung in Deutschland ist längst überfällig. Diese muss unter Beachtung des Datenschutzes, praktikabel und für die Bürgerinnen und Bürger verständlich umgesetzt werden. Insbesondere der Datenschutz ist im Rahmen der Vermittlungen vorrangig zu beachten.

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