Made for Germany

Impulse aus der Wirtschaft

MADE FOR GERMANY

GEMEINSAM SIND WIR STARK

Arbeitsmarkt stärken

Durch optimale Arbeitsmarkt-rahmenbedingungen die Wirtschaft stärken

Made for Germany – Arbeitsmarkt stärken | Herausforderungen

AG 4: Arbeitsmarkt stärken

Fokusimpuls	Herausforderungen – Beispiele
1 **Flexibilisierung Arbeitszeit** Flexibilisierung der Arbeitszeit durch Wochenarbeitszeit unter Berücksichtigung des Erhalts der Vertrauensarbeitszeit	**Modernisierung des Arbeitszeitgesetzes:** Das deutsche Arbeitszeitgesetz ist nicht mehr zeitgemäß und erschwert durch starre Regelungen (z. B. tägliche Höchstarbeitszeit) die Anpassung an die Anforderungen der digitalen, globalisierten und projektorientierten Arbeitswelt (Nicht-Erfassung der Vertrauensarbeitszeit) **Teilzeit-Stellen auf Rekordhoch perspektivisch in Vollzeit-Stellen umwandeln:** Fehlende Kitas/Ganztagsschulen hemmen oftmals bei qualifizierten Frauen die Ausweitung der Arbeitszeit in Richtung Vollzeit; Gesetzgeber hat in Vergangenheit verstärkt Anreize geschaffen, um weniger zu arbeiten (z. B. durch Ausweitung der Teilzeitansprüche)
2 **Effektiver Bürokratie-abbau** Effektiver Bürokratieabbau und schnelle Umsetzung von Reformen, insbesondere durch besseres Zusammenwirken von Politik mit Unternehmen durch Praxis-Checks	**Komplexität und fehlende Praxisnähe von Regelungen:** Gesetzesvorgaben sind oft zu komplex und nicht praxistauglich, was die Umsetzung erschwert; fehlende Praxis-Checks und mangelnde Abstimmung zwischen Ressorts erschweren die Entwicklung realitätsnaher und wirtschaftsfreundlicher Lösungen **Digitalisierung und Standardisierung:** Schriftformerfordernisse und uneinheitliche Definitionen verlangsamen Prozesse; unzureichende Nutzung von Digitalisierungspotenzialen behindert effiziente Melde- und Dokumentationsprozesse **Überregulierung und Rechtsunsicherheit:** Neue Regelungen (z.B. Beschäftigtendatenschutzgesetz, Umsetzung transparenzrichtlinie) drohen bestehende EU-Maßnahmen zu verdoppeln und Unternehmen mit überbordenden Dokumentationspflichten zu belasten
3 **Hebung Fach- und Arbeitskräftepotenzial** Gezieltes Maßnahmenbündel zur Hebung des in- und ausländischen Fach- und Arbeitskräftepotenzials	**Sicherstellung einer Obergrenze bei den Sozialversicherungsbeiträgen:** Um Anreize für Fach- und Arbeitskräfte zu schaffen und die Lohnnebenkosten zu senken **Integration:** Langwierige, uneinheitliche Anerkennungsverfahren, sowie fehlende digitale Prozesse und Sprachbarrieren erschweren die Integration und Arbeitsaufnahme qualifizierter Zuwanderer; Aktives und gezieltes Anwerben von ausländischen Fachkräften in definierten Schlüsselbereichen und Mangelberufen **Teilzeitquote und Erwerbsanreize:** Hohe Teilzeitquote bei Frauen und steigende Sozialabgaben mindern Arbeitsmarktpotenziale **Demografischer Wandel und Fachkräftemangel:** Rückgang der Erwerbsbeteiligung und Engpässe in Schlüsselbereichen wie Soziales, Gesundheit, Ingenieurwesen, IT und Vertrieb **Weiterbildung:** Fehlende Programme zur Vermittlung von Zukunftskompetenzen, begrenzte Flexibilität bestehender Bildungsangebote und unzureichende Verzahnung von Bildungssystemen und Arbeitsmarkt

Quelle: M4G Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt stärken“

Made for Germany – Arbeitsmarkt stärken | Maßnahmen

AG 4: Arbeitsmarkt stärken

Fokusimpuls	Maßnahmen zur Diskussion – Beispiele
1 Flexibilisierung Arbeitszeit Flexibilisierung der Arbeitszeit durch Wochenarbeitszeit unter Berücksichtigung des Erhalts der Vertrauensarbeitszeit	**Arbeitszeitflexibilität:** Gestaltungsspielräume der EU-Arbeitszeitrichtlinie sollten umfassend genutzt werden; Eine wöchentliche statt tägliche Höchstarbeitszeitregelung gemäß EU-Arbeitszeitrichtlinie schafft mehr Flexibilität; Teilzeitbeschäftigung sollte in Richtung Vollzeit ausgeweitet werden können; und verschiedene Zielgruppen stärker in den Arbeitsmarkt integriert; Flexibilität auch bei der Ruhezeit **Elektronische Arbeitszeiterfassung (unbürokratische Regelung):** Die Vertrauensarbeitszeit soll erhalten bleiben, indem eigenverantwortliches Arbeiten gestärkt und von Dokumentationspflichten ausgenommen wird **Verhältnis Arbeitszeitgesetz zu Arbeitsschutzgesetz:** gesetzliche Klarstellung notwendig, da andernfalls dogmatische Folgeprobleme drohen **Teilzeit > Vollzeit:** Zügige Prüfung eines jährlichen Familienbudgets für Alltagshelfer für Familien mit Kindern/ pflegebedürftigen Angehörigen; Ausbau verlässlicher/ flächendeckender Kitas und Ganztagsschulen
2 Effektiver Bürokratieabbau Effektiver Bürokratieabbau und schnelle Umsetzung von Reformen, insbesondere durch besseres Zusammenwirken von Politik mit Unternehmen durch Praxis-Checks	**Modernisierung arbeitsrechtlicher Rahmenbedingungen:** Einführung eines BEG V mit Textform für Vertragsbedingungen (z.B. Streichung Ausnahme SchwarzArbG), digitale Anpassung von Zeugnissen und Vereinfachung von Adressmitteilungen bei Umzug **Ressortübergreifendes Handeln:** Zentralisierung von Praxis-Checks, Reduktion von Meldepflichten und Harmonisierung von Auslösegrenzen für gesetzliche Regelungen **chriftformerfordernisse:** Abbau von Bürokratie durch Förderung der Textform **Beschäftigtendatenschutz:** Verzicht auf ein nationales Beschäftigtendatenschutzgesetz zugunsten der DSGVO **Beschäftigtenförderung:** Entbürokratisierung des Qualifizierungschancengesetzes, Förderung digitaler Lerneinheiten und Verbesserung der Umsetzbarkeit des Qualifizierungsgeldes **Mitbestimmung bei IT-Anwendungen:** Reform des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zur Vereinfachung von Mitbestimmungsaufwänden bei IT-Systemen **Einheitliche Definition des Bruttoentgelts:** Standardisierung zur Reduktion von Komplexität und IT-Aufwänden, z. B. durch zentrale Meldestellen **Entgelttransparenzrichtlinie:** Vereinfachung der Umsetzung durch Einschränkung des Entgeltbegriffs sowie Privilegierung tariflicher Entgeltstrukturen **Urlaubsentgeltregelungen:** Rückkehr zum Lohnausfallprinzip zur Vereinfachung der Berechnung **Hinweisgeberschutzgesetz:** Einführung standardisierter, KMU-freundlicher Anforderungen und Unterstützungsangebote **Arbeitsschutzgesetz / Gefahrstoffverordnung:** Zusammenführung von Anforderungen und Einführung einer zentralen digitalen Plattform für Betriebsanweisungen und Gefährdungsbeurteilungen
3 Hebung Fach- und Arbeitskräftepotenzial Gezieltes Maßnahmenbündel zur Hebung des inländischen Fach- und Arbeitskräfte-potenzials	**Integration:** Beschleunigte Arbeitsmarktintegration durch digitalisierte und vereinheitlichte Anerkennungs- und Visaverfahren, sowie die Einführung praxisorientierter Anerkennungen im Betrieb und gezielter Integrationsanreize für Unternehmen. Förderung von Englisch als zweiter Verwaltungssprache in Behörden zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands im globalen Wettbewerb um Fachkräfte **Erhöhung der Erwerbsbeteiligung:** Durch die Förderung der Frauenerwerbstätigkeit (z.B. durch bessere Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeitmodelle), Stärkung der Rolle von Vätern in der Kindererziehung und die Einführung einer Aktivrente zur Förderung der Mehrarbeit **Ausbau der Aus- und Weiterbildung:** Durch Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit im technologischen Wandel (Resilienz, Zukunftskompetenzen, Weiterbildungsstrategien), finanzielle Beschäftigungsförderung und Steigerung der Attraktivität der dualen Berufsausbildung **Vereinfachung der Einsatzmöglichkeiten von Fachkräften:** Etablierung von Drehscheiben für Job-to-Job-Wechsel, rechtssichere Regelungen für Erprobungsphasen und verlässliche Rahmenbedingungen für den Einsatz externer Fachkräfte **Stärkung des Bildungssystems:** Ausbau der nationalen Bildungsinfrastruktur, Integration von Schulabgängern ohne Abschluss und Modernisierung der Berufsorientierung **Sicherstellung einer Obergrenze bei den Sozialversicherungsbeiträgen:** Um Anreize für Fach- und Arbeitskräfte zu schaffen und die Lohnnebenkosten zu senken

Quelle: M4G Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt stärken“

MADE FOR GERMANY

GEMEINSAM SIND WIR STARK