

Im Rahmen eines schriftlichen Kontakts zu MdB X haben wir auf folgenden Teil der Stellungnahme des Wirtschaftsrates der CDU zur Fachkräftesicherung verwiesen. Auszug aus dem Positionspapier des Wirtschaftsrates der CDU zum Thema Selbständigkeit:

Mehr Arbeitskräfte, mehr Wohlstand –

die Agenda der Task Force Fachkräftesicherung des Wirtschaftsrates

....Bereits aktuell sind rund 1,5 Millionen Stellen unbesetzt, der Arbeitskräfteknappheitsindikator des IAB erreicht fast sein Allzeithoch; und das, obwohl Deutschland eine mehrjährige wirtschaftliche Schwächephase durchmacht und obwohl die Zahl der Erwerbstätigen gegenwärtig mit rund 46 Millionen ihr Maximum erreicht – um von nun an langsam und dann immer rascher zu sinken. Während der Arbeitskräftemangel bisher somit vor allem durch die hohe Arbeitsnachfrage getrieben ist, wird von nun an das zurückgehende Arbeitskräfteangebot eine immer stärkere Rolle spielen. Die Alterung der Babyboomer bringt Deutschland auch dadurch in eine demographische Doppelklemme, dass einerseits die Nachfrage nach Pflegedienstleistungen ansteigt und andererseits die Zahl potenzieller deutscher Erwerbstätiger – in der Pflege und selbstverständlich auch darüber hinaus – sinkt.

Nach aktuellen Prognosen werden bereits 2030 in den Mangelberufen drei Millionen Fachkräfte fehlen, davon allein 1,1 Millionen im IT-Bereich. Grundsätzlich erstreckt sich der zunehmende Arbeitskräftemangel aber auf die Breite der Wirtschaft mit ihren einzelnen Branchen, Betrieben unterschiedlicher Größen und Berufsgruppen. Für die gesamte Volkswirtschaft droht eine dramatische Arbeitskräftelücke. Als Folge geht der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung für Deutschland nur noch von einem jährlichen Potenzialwachstum von 0,5 Prozent aus. Diese Einschätzung passt zu den Erfahrungen Japans. Dort ist der demographische Wandel bereits weiter fortgeschritten, und der zunehmende Arbeitskräftemangel geht mit einer langanhaltenden japanischen Wachstumsschwäche einher.

Arbeitsstandort Deutschland international wettbewerbsfähiger machen!

Allein mit den Personen, die heute in Deutschland leben, wird sich der Fachkräftemangel nicht beheben lassen. Umso wichtiger sind eine klare Trennung der Immigration aus humanitären Gründen und zur Linderung des Arbeitskräftemangels sowie effiziente und praktikable Zuwanderungsmöglichkeiten für Fachkräfte. Während Deutschland bezogen auf die Europäische Union ein Einwanderungsland ist, kommt es angesichts der demographischen Probleme in ganz Europa künftig ganz besonders auf Zuwanderung aus Staaten jenseits der EU an. Den Arbeitskräftemangel bekommen wir nur in den Griff,

wenn unser Land für die international mobilen Fachkräfte attraktiver wird. Dies ist umso schwieriger, als in die Bundesrepublik, anders als in klassische Zuwanderungsländer, kein bereits gebahnter Zuwan-

derungsweg verläuft. Hohe Sprachhürden und der geringe Digitalisierungsgrad bedeuten weitere erhebliche Standortnachteile.

Umso dringender muss die Bundesrepublik zumindest ihre rekordhohe Steuern- und Abgabenlast für Arbeitskräfte drücken: Die Analyse des Bundesfinanzministeriums „Die wichtigsten Steuern im internationalen Vergleich“ dokumentiert einmal mehr, wie hoch die Abzüge für die Bürger sowie die Unter-

nehmen in Deutschland sind. Für Singles ist Deutschland Vizeweltmeister bei der Steuern- und Abgabenlast, die Quote liegt mehr als doppelt so hoch wie zum Beispiel in der Schweiz. Diese enormen Abzüge sind verheerend für die Wettbewerbsfähigkeit des Arbeitsstandortes Deutschland und sicherlich einer der Gründe dafür, dass zwischen 2015 und 2022 per Saldo über eine halbe Million Deutsche das Land verlassen haben, durchschnittlich 66.000 pro Jahr. Zuletzt, in 2023, lag die Nettoabwanderung Deutscher aus der Bundesrepublik sogar bei 74.000. Um inländische Fachkräfte zu halten, aber selbstverständlich auch, um ausländische Fachkräfte anzuziehen, ist „mehr Netto vom Brutto“ unverzichtbar.

Außerdem müssen wir die bürokratischen Zuwanderungshürden abbauen. Entscheidend ist die zügigere Visa-Vergabe an ausländische Arbeitskräfte. Hilfreich könnten hierfür Zuwanderungsattachés in

den Botschaften und Konsulaten sein, die die Bearbeitung der Einwanderungsanträge qualifizierter Arbeitskräfte beschleunigen. Wegweisend für mehr qualifizierte Zuwanderung ist auch der Vorschlag der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, Fachkräften durch eine zentrale Einwanderungsagentur den Weg in den deutschen Arbeitsmarkt zu ebnen. Um die Sprachhürden für Immigranten weiter abzubauen, sollten Behörden auf Englisch als zweite Amtssprache umstellen, wo dies möglich ist, ohne dass weitere Verwaltungsengpässe entstehen. Dies gilt insbesondere für alle Behörden, die in die Immigration von Fachkräften eingebunden sind.

Zudem sollten die Anerkennungsverfahren vereinfacht und digitalisiert sowie die dafür erforderlichen

Dokumente hochladbar werden. Dass in Deutschland Visa noch immer auf den mitunter langen Postweg geschickt werden müssen, wirkt nicht nur auf die umworbenen IT-Fachkräfte abschreckend. Außerdem verläuft die Prüfung von geforderten Sprachkenntnissen und Qualifikationsnachweisen durch

Landesbehörden leider viel zu umständlich und langwierig. Während solche Verfahren regelmäßig sechs bis neun Monate in Anspruch nehmen, haben sich die betroffenen ausländischen Fachkräfte re-

gelmäßig längst eine andere Destination gesucht, die sie unkomplizierter aufnimmt. Umso dringender

sollten die Anerkennungsverfahren für ausländische Fachkräfte verschlankt und beschleunigt werden.

Hierbei sollten die Bedürfnisse der Unternehmen gegenüber formalen Anforderungen an wie auch immer geartete Berufsqualifikationen stärker in den Vordergrund rücken. Zudem sollte die Anerkennung von Berufsabschlüssen durch eine Genehmigungsfiktion abgekürzt werden, die greift, wenn von den zuständigen Behörden nicht innerhalb von vier Monaten ein Bescheid ergeht. Zudem sollte es Personen möglich sein, alternativ zu einem Abschluss auch ganz pragmatisch die entsprechenden Fähigkeiten unmittelbar zu demonstrieren. Grundsätzlich sollten in Deutschland weniger Ressourcen in eine bürokratische Kompetenzfeststellung gesteckt werden und dafür mehr Vertrauen in eine Nach-

qualifizierung on-the-job nach bereits erfolgter Einreise sowie mehr Energie für Sprachunterricht aufgebracht werden.

Das bürokratische Dickicht auf dem Weg zur Selbständigkeit, das bereits für Deutsche schwer überwindbar ist, erweist sich für viele kürzlich angekommene Flüchtlinge als schier unbezwingbar. Der beeindruckende Zug ukrainischer Flüchtlinge zur Selbständigkeit in Polen bleibt bei uns deshalb leider im

Bürokratiesumpf stecken. Die dringende Arbeitsmarktintegration ukrainischer Flüchtlinge sollte der Anlass sein, Unternehmensgründungen massiv zu erleichtern.

Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes stärken!

Eine weitere Säule für den Sprung möglichst vieler Transferempfänger in Beschäftigung ist ein Arbeits-

marktrahmen, der Unternehmen weniger Risiken aussetzt, wenn sie Personen mit Beschäftigungshindernissen wie Langzeitarbeitslosen einen Job geben. Umso wichtiger ist es, wieder stärker auf einen flexiblen Arbeitsmarktrahmen zu setzen. Vorrangig dabei:

- Stärkung von Zeitarbeit als flexibler Beschäftigungsform: Die heutigen migrations- und arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen brauchen flexible Arbeitsmodelle. Schnell wechselnde Auftragsvolumina, wechselnde Jobanforderungen, sich verdichtende Transformationsprozesse, zunehmende Projektarbeit, mangelnde Ausbildungs- bzw. Schulreife einer großen Anzahl von Jugendlichen und die Integration von Geflüchteten sind nur einige Beispiele der in Summe wachsenden arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen, bei denen die Zeitarbeitsbranche einen wichtigen Beitrag für einen funktionsfähigen Arbeitsmarkt leistet. Um aber effektiv und schnell agieren zu können, braucht die Branche bürokratiearme und praxistaugliche Rahmenbedingungen. Die bestehenden Regulierungen der Zeitarbeit – gerade mit Blick auf die letzte gesetzliche Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Jahr 2017 – sollten daher dringend überprüft und zumindest teilweise zurückgenommen werden. Sowohl die eingeführte Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten als auch die bestehenden Unklarheiten zu „Equal Pay“ bringen den Jobmotor „Zeitarbeit“ ins Stottern. Für die Beschäftigten in der Zeitarbeit ist eine Höchstüberlassungsdauer in Kombination mit „Equal Pay“ kontraproduktiv, da diese hierdurch gut bezahlte Einsätze nach 18 Monaten beenden müssen. Gleichzeitig ist es eine Illusion, dass die Übernahmen von Zeitarbeitskräf-

ten in die Stammebelegschaft durch die Kundenunternehmen mit Hilfe der Höchstüberlassungsdauer massiv forciert werden könnten. Unternehmen brauchen Flexibilität, die durch die Veränderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes eingeschränkt worden ist. Die Tarifpartner der Zeitarbeit haben bereits durch gute Tariflöhne und den stetigen Ausbau der Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sehr gute Rahmenbedingungen geschaffen. Dementsprechend sollte die Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten abgeschafft werden.

Die geschaffenen Regelungen zu „Equal pay“ sind zu komplex und nicht praxistauglich. Hier braucht es einfache, transparente und unbürokratische Nachbesserungen der aktuellen Gesetzeslage. Darüber hinaus sollte in einer digitalen Arbeitswelt das Schriftformerfordernis des § 12 AÜG für die Zeitarbeit abgeschafft werden, da dieses nicht mehr zeitgemäß ist.

- Lockerung des starren Kündigungsschutzes: Qualifizierte Arbeitnehmer und Arbeitgeber sollen in ausgewählten Branchen und ab einer bestimmten Gehaltsgrenze die Möglichkeit erhalten, von vornherein eine feste Abfindungshöhe zu vereinbaren, die an die Stelle des gesetzlichen Kündigungsschutzes tritt. Einstellungshürden könnten somit abgebaut werden.
- Überprüfung der Arbeitsmarktprogramme: Die Vielzahl der bestehenden Arbeitsmarktprogramme sollte auf ihre Wirksamkeit hin überprüft werden, damit nur wirklich erfolgversprechende Programme weiter fortgeführt werden und bestehende Programme erfolgsorientierter, mit klarer Orientierung auf Integration in den ersten Arbeitsmarkt, gestaltet werden.

Engagement externer Experten rechtssicher ermöglichen!

Zentral für die Arbeitswelt 4.0 sind bessere Rahmenbedingungen für die Einbindung externer Experten,

die beispielsweise für die Digitalisierung sowie in Forschung und Entwicklung dringend benötigt werden. So arbeiten hochqualifizierte IT-Spezialisten häufig ungern festangestellt bei einem Arbeitgeber, sondern lieber als selbständige Experten in temporären Projektteams. Dies ist aber vor allem mit Blick

auf die agilen Arbeitsmethoden in Deutschland kaum rechtssicher ausgestaltbar, und es besteht die

Gefahr der Begründung einer Scheinselbständigkeit. Als Folge dieser Rechtsunsicherheit werden die gerade für den Innovationsstandort Deutschland so wichtigen IT-Dienstleistungen teilweise ins Ausland verlagert, dadurch gehen Wertschöpfung und Innovationsleistungen verloren. Um externe Exper-

ten rechtssicher in Deutschland einsetzen zu können, fordert der Wirtschaftsrat:

- Definition von Positivkriterien für das Vorliegen einer echten Selbständigkeit: Harte Kriterien sollten ein Erwerbseinkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze West der gesetzlichen Rentenversicherung (aktuell 90.600 Euro) und/oder die Anwendung eines noch zu schaffenden Mustervertrags für Freelancer in agilen Beschäftigungsverhältnissen (Bsp.: EVB-IT-Dienstvertrag) sein. Weitere indikative Positivkriterien könnten zudem der Nachweis einer angemessenen eigenen Altersvorsorge oder die Zugehörigkeit zu bestimmten Berufsgruppen wie IT-Experte oder Scrum-Master sein.
- Anpassung der Beurteilungskriterien: Über die Berücksichtigung der Positivkriterien hinaus sollte der Leitgedanke zugrunde liegen, dass Solo-Selbständigkeit oft frei gewählt ist und ihren Wert für Wirtschaft und Gesellschaft besitzt. Agile Arbeitsweisen sollten bei der Ausbildung behördlicher Prüfer wie bei der Bewertung einer Beschäftigung berücksichtigt werden. Der Kriterienkatalog sollte angepasst werden: Im agilen Projektumfeld muss der Einsatz eines Freelancers beim Auftraggeber in Zusammenarbeit mit Mitarbeitern des Auftraggebers möglich sein. Es darf nicht länger das falsche Ergebnis einer „Scheinselbständigkeit“ unterstellt werden. Zudem dürfen den Kriterien „kein eigener Kapitaleinsatz“, „Nutzung von Betriebsmitteln des Auftraggebers“, „kein Vorhandensein weiterer Auftraggeber“ oder „Einsatz beim Auftraggeber“ keine Indizwirkung für eine angenommene „Scheinselbständigkeit“ zukommen.

Weder die vergangene Reform noch etwaige künftige Reformen des Statusfeststellungsverfahrens werden für Rechtssicherheit beim Einsatz von Freelancern (und dem Einsatz von externen Dienstleistern) sorgen, solange die Abgrenzungskriterien nicht praxisgerecht und neuen Arbeitsformen, insbesondere der agilen Arbeitsweise, entsprechend angepasst werden.

- Verfahrensbeschleunigung und -erleichterung: Statusfeststellungsverfahren dauern regelmäßig länger als zwei Monate, bei schwierigen Abgrenzungsfällen bis zu sechs Monate – häufig sind die Einsätze externer Experten dann bereits wieder beendet. Wenn Unternehmen künftig nicht innerhalb von zwei Wochen eine verbindliche Statusauskunft erhalten, sollten Unternehmen und ihre

Akteure aus der Haftung entlassen werden, falls die Rentenversicherung doch noch auf „Schein-selbständigkeit“ entscheidet.

- Harmonisierung der gesetzlichen Regelungen im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht sowie dem Steuerrecht zur Beurteilung des Vorliegens einer Selbständigkeit, damit die Rechtsklarheit verbessert wird.

Externe Experten können neben Freelancern auch Angestellte von Dienstleistern sein, die agil mit den

Mitarbeitern des Auftraggebers zusammenarbeiten. Auch hier besteht erhebliche Rechtsunsicherheit aufgrund des Risikos einer sog. verdeckten Arbeitnehmerüberlassung. Es muss daher eine analoge Übertragung der o.g. Abgrenzungskriterien auch beim Einsatz von Dienstleistern vorgenommen werden.

Die Deckung des Arbeitskräftebedarfs ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, für die wir alle Hebel in Bewegung setzen müssen. Es besteht dringender politischer Handlungsbedarf, um dramatische Eng-

pässe in den Betrieben abzuwenden und so die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Deutschlands zu stär-

ken. In diesem Sinne empfiehlt die Task Force Fachkräftesicherung des Wirtschaftsrates die Umsetzung der vorliegenden Agenda.