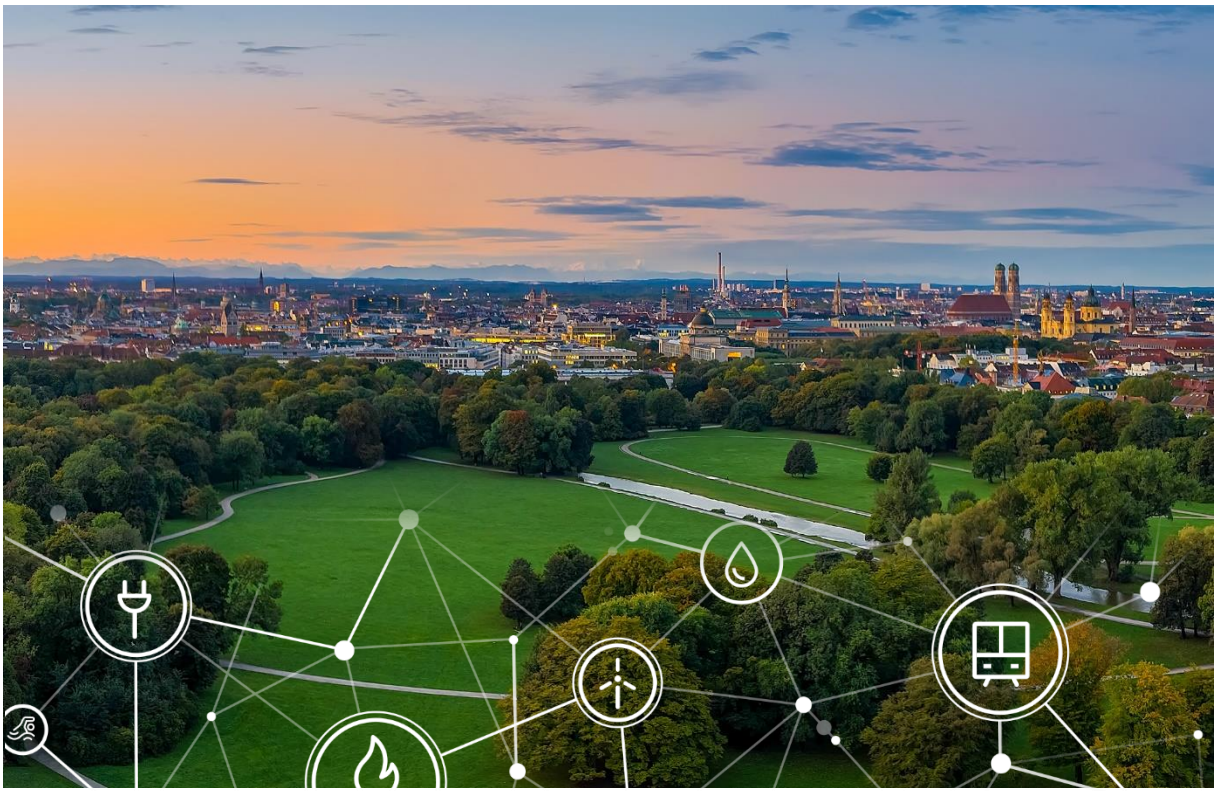

Vorschläge der Stadtwerke München GmbH zum Arbeitsmarktstärkungsgesetz

Transparenzregisternummer (Brüssel): 17284292859-45

Lobbyregisternummer (national): R000611

Lobbyregisternummer (Bayern): DEBYLT0164

Inhalt

1. Einführung einer verbindlichen Plausibilitätsprüfung bei allen Aufstockungsleistungen 3

2. Einschränkung von IT-Betriebsvereinbarungen, § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG 4

3. Einsatz von externen (IT-)Experten in komplexen Projekten, § 7 Abs. 1 SGB IV / § 1 AÜG 4

4. Zuwanderung von Fachkräften, Aufenthaltsgesetz (AufenthG) (§ 18a: Aufenthaltstitel für qualifizierte Fachkräfte, § 19c: Erleichterungen für bestimmte Personengruppen, § 20 Blaue Karte EU, Visakodex-Verordnungs-Handbuch, Einkommenssteuergesetz 5

5. Anpassungen im Einkommenssteuergesetz 6

6. Berufskraftfahrerqualifikationsverordnung (BKrFQV) 7

a. Führerschein der Klasse B (PKW) 7

b. Führerschein der Klasse D (Bus) 7

Die Zukunft des Wirtschaftsstandorts Deutschland hängt in entscheidendem Maße davon ab, wie gut es in Zukunft gelingen wird, Fachkräfte zu sichern und neue Fachkräfte zu gewinnen. Wir begrüßen es daher sehr, dass nun ein Entwurf für ein Arbeitsmarktsicherungsgesetz vorgelegt wurde, um die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für beide Seiten -Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer- zu vereinfachen.

Im Arbeitsmarktstärkungsgesetz sollten noch folgende Regelungen angepasst werden:

1. Einführung einer verbindlichen Plausibilitätsprüfung bei allen Aufstockungsleistungen

Im Zuge des Gesetzgebungsverfahrens zur Einführung eines Arbeitsmarktstärkungsgesetzes sollte gleichzeitig eine verbindlichen Plausibilitätsprüfung bei allen Aufstockungsleistungen eingeführt werden, die durch eine Reduzierung der Erwerbsarbeitszeit ausgelöst oder erhöht werden. Ziel ist es, missbräuchliche Arbeitszeitverkürzungen gezielt zu unterbinden und zugleich sicherzustellen, dass Arbeitszeitänderungen tatsächlich aus nachvollziehbaren betrieblichen, gesundheitlichen oder familienbedingten Gründen erfolgen.

Begründung:

Dies macht deutlich, dass derzeit keine systematische Überprüfung stattfindet. Eine verbindliche Plausibilitätsprüfung schließt diese Lücke, schärft die Kontrollen und sorgt für ein gerechteres System ohne zusätzlichen bürokratischen Mehraufwand für ehrliche Leistungsberechtigte.

Vorschlag zur Anpassung im Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II)

Ergänzung in §20a SBG II

§ 20a Plausibilitätsprüfung bei arbeitnehmerseitig veranlasster Arbeitszeitreduzierung
(1) Soweit sich der Anspruch auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach § 20 durch eine Verringerung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit erhöht oder neu begründet wird, hat das zuständige Jobcenter unverzüglich eine Plausibilitätsprüfung der Arbeitszeitänderung vorzunehmen.
(2) Die/Der Leistungsberechtigte hat innerhalb von zwei Wochen nach Antragstellung folgende Nachweise vorzulegen:
a) Arbeitsvertrag mit den ursprünglichen und den geänderten Stundenangaben,
b) Änderungsvereinbarung oder Arbeitgeberbescheinigung über Umfang und Grund der Arbeitszeitänderung,
c) Ggf. ergänzende schriftliche Erläuterungen zu den Gründen der Arbeitszeitreduzierung.
(3) Unterbleibt die fristgerechte Vorlage der Nachweise, kann das Jobcenter die Auszahlung der Aufstockungsleistung bis zur Nachreichung aussetzen.
(4) Liegt der Verdacht nahe, dass die Arbeitszeitverkürzung primär zur Erlangung oder Erhöhung von Aufstockungsleistungen erfolgt, kann das Jobcenter stichprobenartige Nachprüfungen anordnen. Ergibt sich daraus ein missbräuchliches Verhalten, ist die Leistung zu verweigern oder Rückforderungen sind einzuleiten.
(5) Die Bundesagentur für Arbeit regelt den genauen Ablauf der

Plausibilitätsprüfung und die Anforderungen an die Nachweise durch eine Verwaltungsvorschrift.

2. Einschränkung von IT-Betriebsvereinbarungen, § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

Verursachte Belastung:

Veraltete Rechtsprechung des BAG – „zur Leistungs- und Verhaltens-Kontrolle geeignet ist".

Verbesserungsvorschlag:

Vorschlag für neue Fassung § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG:

„6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, **soweit sie tatsächlich dazu verwendet werden sollen, gezielt** das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;

3. Einsatz von externen (IT-)Experten in komplexen Projekten, § 7 Abs. 1 SGB IV / § 1 AÜG

Verursachte Belastung:

Bei IT- und Digitalisierungsvorhaben hat sich die Anwendung agiler Arbeitsmethoden durchgesetzt, um den immer komplexeren Anforderungen gerecht zu werden. Die Einsatzmöglichkeit von externen IT-Experten (Freelancern) und IT-Dienstleistungsunternehmen in agilen Teams ist jedoch stark beschränkt und birgt (insbesondere seit In-Kraft-Treten der Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) zum 01.04.2017) erhebliche Risiken für die Auftraggeber. Es droht je nach Sachverhalt eine sogenannte Scheinselbständigkeit oder eine verdeckte Arbeitnehmerüberlassung, die unter bestimmten Voraussetzungen sogar strafrechtliche Konsequenzen haben können. Eine Scheinselbständigkeit bzw. verdeckte Arbeitnehmerüberlassung wird dann angenommen, wenn ein Freelancer bzw. ein Mitarbeiter eines Dienstleistungsunternehmens den Weisungen des Auftraggebers unterliegt und in dessen Arbeitsorganisation eingegliedert wird.

Soweit in diesem Zusammenhang argumentiert wird, dass die Auftraggeber die Freelancer oder Mitarbeiter externer IT-Dienstleistungsunternehmen zur Vermeidung der genannten Risiken fest anstellen könnten, so ist dies in der Praxis regelmäßig keine Option. Die Freelancer bzw. Mitarbeiter externer IT-Dienstleistungsunternehmen sind in den meisten Fällen gut (und regelmäßig deutlich übertariflich) bezahlte Experten, die die Herausforderungen und Abwechslung verschiedener Projekte bei wechselnden Auftraggebern schätzen. In der Regel erhalten diese Experten eine deutlich höhere Vergütung, als sie in den IT-Abteilungen der Auftraggeber bei einer Festanstellung bekommen würden. Sie haben daher erfahrungsgemäß kein Interesse daran, bei dem Auftraggeber direkt angestellt zu werden.

Verbesserungsvorschlag:

Es sollten die gesetzlichen Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass der Einsatz von externen (IT-) Experten in komplexen Projekten rechtssicher möglich ist. Insbesondere sollte sichergestellt sein, dass die für komplexe, agile IT-Projekte typische Art und Weise der Projektbearbeitung keine Eingliederung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne beim Auftraggeber begründet. Eine feste Einkommensgrenze, über der das Thema Scheinselbständigkeit keine Rolle spielt, wäre zielführend.

4. Zuwanderung von Fachkräften, Aufenthaltsgesetz (AufenthG) (§ 18a: Aufenthaltstitel für qualifizierte Fachkräfte, § 19c: Erleichterungen für bestimmte Personengruppen, § 20 Blaue Karte EU, Visakodex-Verordnungs-Handbuch, Einkommenssteuergesetz

Verursachte Belastung:

Die ineffiziente administrative Belastung erschwert die schnelle Integration benötigter Fachkräfte.

Lange Wartezeiten: Visa- und Arbeitserlaubnisanträge dauern oft mehrere Monate, was die Planbarkeit für Fachkräfte erheblich beeinträchtigt.

Komplexe Vorschriften: Eine Vielzahl an erforderlichen Dokumenten und unterschiedlichen Anforderungen der Bundesländer verunsichern die Bewerber. Hohe Kosten für Übersetzungen und Beglaubigungen sowie lange Anerkennungsverfahren verlängern die Wartezeiten zusätzlich.

Kommunikationslücken: Unzureichende Koordination zwischen Behörden und Antragstellern führt zu Missverständnissen und Fehlinformationen.

Fachkräfte: Verzögerungen und Unplanbarkeit des Lebensabschnitts (Umzug, Familiennachzug) führen zu Unsicherheiten und finanzieller Instabilität. Viele Fachkräfte entscheiden sich gegen eine Migration nach Deutschland, was die Attraktivität des Landes schmälert.

Unternehmen: Wichtige Positionen bleiben unbesetzt, was die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen und die Gesundheit des vorhandenen Personals beeinträchtigt.

Verbesserungsvorschlag:

One-Stop-Shops: Zentrale Anlaufstellen für alle Belange der Zuwanderung und Arbeitsmarktzulassung mit sprachkundigem Personal.

Digitale Verwaltung: Elektronische Antragsportale, bspw. ein Portal für alle Behördengänge und automatische Status-Updates zur Beschleunigung der Antragsbearbeitung. Grundlage kann bspw. der elektronische Personalausweis sein, als auch eine Registrierung für Visumbewerber, Asylbewerber, etc.

Standardisierte Verfahren: Einheitliche Anforderungen und Verfahren über alle Bundesländer hinweg zur Erhöhung der Transparenz.

<u>Verstärkte Kommunikation</u>: Verbesserte Informationsstrukturen und Kommunikationswege sowie regelmäßige Trainings für Behördenmitarbeiter und Schulungen für Unternehmen.

5. Anpassungen im Einkommenssteuergesetz

Für die Bekämpfung des Fachkräftemangels schlagen wir im Einkommenssteuergesetz folgende Punkte vor:

Änderungen Einkommensteuergesetz

§ 3b EStG
Um die Attraktivität von Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit zu steigern, sollte die Wertgrenze von EUR 50 in § 3b Abs. 2 S. 1 EStG erhöht werden. Vgl. auch § 1 SVEV

§ 7b EStG

§ 7b EStG sollte dahingehend angepasst werden, dass diese Regelung nicht nur auf private Investoren zielt, sondern ebenso auf Unternehmen, die Werkswohnungen bauen. Dazu kann der zeitliche Anwendungsbereich erweitert werden, als auch die Grenzen i.S.d. § 7b Abs. 2 EstG erhöht werden. Die Regelung § 7b Abs. 5 EstG sollte so angepasst werden, dass die De-minimis-Regelung erweitert wird, indem die Höchstgrenze von EUR 200.000 hochgesetzt wird.

§ 7g EstG

Um erhöhte Sonderabschreibungen zu ermöglichen, sollte § 7g EstG erweitert werden, indem diese gesetzliche Regelung auf Werkswohnung bei größeren Betrieben erweitert wird.

§ 8 EstG

§ 8 Abs. 2 S. 12 EstG sollte dahingehend geändert werden, dass der Maßstab der Höhe des Entgelts von zwei Drittel der ortsüblichen Miete erhöht wird. Ziel ist, den zu versteuernden geldwerten Vorteil zu minimieren.

§ 21 EstG

§ 21 Abs. 2 EstG ist dahingehend zu ändern, dass bei einer verbilligten Überlassung von Werkswohnungen die Aufteilung in einen entgeltlichen und einen unentgeltlichen Teil zu unterlassen ist. Die Überlassung von Werkswohnungen erfolgt immer in Gänze entgeltlich; damit sollte der volle Abzug der Aufwendungen für die Werkswohnungen geltend gemacht werden können.

Änderungen Sozialversicherungsentgeltverordnung

§ 1 SVEV

§ 3b Abs. 2 EStG iVm § 1 Abs. 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung sollte geändert werden, dass die Wertgrenze in § 3b EStG und § 1 SVEV einheitlich gestaltet wird und Unternehmer sowie Beschäftigte nicht mit weiteren/höheren Sozialabgaben belastet werden. Im Zuge dessen sollten die im § 3b beschriebenen Zuschlagssätze erhöht werden.

6. Berufskraftfahrerqualifikationsverordnung (BKrFQV)

a. Führerschein der Klasse B (PKW)

Verursachte Belastung:

Hohe Kosten, aufgrund der vorgegebenen Anzahl an Praxis- und Theoriestunden. Vor allem für die Zielgruppen, welche wir als Arbeitskräfte/ Auszubildende gewinnen möchten, nicht mehr leistbar, PKW-Führerschein aber für eine Vielzahl von Jobs bei den SWM notwendig (z.B. Voraussetzung für Busführerschein der Klasse D ist mind. 2 Jahre Besitz Führerschein Klasse B).

Verbesserungsvorschlag:

Reduktion der Pflichtfahrstunden unter Beachtung der europäischen Mindestanzahl.

b. Führerschein der Klasse D (Bus)

Verursachte Belastung:

Doppelung der Inhalte in der theoretischen Fahrausbildung und in Qualifikation zu Berufskraftfahrer.

Verbesserungsvorschlag:

Integration der Praxisinhalte der Berufskraftfahrerqualifikation in die reguläre Fahrausbildung, wodurch Doppelungen vermieden und die Ausbildung kostengünstiger und schneller gestaltet werden könnte. Dass die Zusammenlegung von Fahrausbildung und Berufskraftfahrerqualifikation möglich ist, zeigt Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2003/59/EG und § 1 Abs. 1 BKrFQV denn für den Zugang zur Grundqualifikation ist der vorherige Erwerb des entsprechenden Führerscheins nicht erforderlich.