

Mehr Arbeitskräfte, mehr Wohlstand – die Agenda der Task Force Fachkräftesicherung des Wirtschaftsrates

Die Bevölkerungsalterung stellt unsere Gesellschaft vor enorme Herausforderungen. Bis 2035 würde das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland um 7 Millionen zurückgehen, wenn die Erwerbsbeteiligung unverändert und Migration unberücksichtigt blieben. Jetzt besteht die letzte Chance, Deutschland fit zu machen für den demographischen Wandel, bevor schon ab 2025 die geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand eintreten.

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.

Für unseren Wohlstand und die Lebensperspektiven aller Bürger gilt es umso mehr, die Basis für mehr qualifizierte Zuwanderung zu legen und zugleich möglichst vielen Deutschen den Einstieg in den Arbeitsmarkt und eine lange Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen.

Die Agenda der Task Force Fachkräftesicherung des Wirtschaftsrates:

- Renteneintrittsalter an die Lebenserwartung koppeln!
- Arbeitsstandort Deutschland international wettbewerbsfähiger machen!
- Arbeitslose aktivieren, „Fördern und Fordern“ wieder als Kompass nehmen!
- Ukrainische Flüchtlinge in Beschäftigung bringen!
- Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes stärken!
- Flexiblen Einsatz von Arbeitnehmern zulassen!
- Engagement externer Experten rechtssicher ermöglichen!
- Arbeitsstandort Deutschland auf betrieblicher Ebene attraktiver machen!

Länger leben, länger arbeiten: Renteneintrittsalter an die Lebenserwartung koppeln!

Ein besonders großes besser nutzbares Erwerbspotenzial besteht bei den Älteren: Wenn es gelänge, bei Personen im Alter von 60 bis 69 die Beschäftigungsquote auf diejenige von fünf Jahre jüngeren anzuheben, wäre dies gleichbedeutend mit 2,5 Millionen zusätzlichen Arbeitskräften. Eine längere Lebensarbeitszeit böte den Bürgern nicht nur eine bessere Perspektive auf eine auskömmliche Rente, sondern stellte auch einen wichtigen Beitrag zur Lösung des Fachkräftemangels dar, denn die Menschen in Deutschland leben nicht nur länger als früher, sondern sie bleiben auch viel länger gesund und leistungsfähig. Prof. Börsch-Supan hat in einer Studie ermittelt, dass heute lebende 70-Jährige die gleiche körperliche und geistige Fitness aufweisen, wie vor 30 Jahren 65-Jährige. Zudem zeigen seine empirischen Untersuchungen, dass Teams mit älteren Arbeitnehmern die gleiche Leistung wie ausschließlich junge Gruppen erbringen.

Sowohl durch Anreize und organisatorische Rahmenbedingungen als auch durch regulatorische Vorgaben, etwa zur Höhe der Regelaltersgrenze, sollte das Ziel verfolgt werden, ältere Personen länger im Erwerbsleben zu halten. Während bei der Einführung der staatlichen „Invaliditäts- und Altersversicherung“ unter Bismarck im Jahr 1889 die durchschnittliche Rentenlaufzeit sieben Monate betrug, sind wir mittlerweile bei über 20 Jahren angelangt. Allein seit den 1960er Jahren hat sich der Lebensabschnitt nach dem Ausscheiden aus dem Berufsleben etwa verdoppelt.

Auch vor diesem Hintergrund kann der gesetzlich verankerte, planmäßige Anstieg des Renteneintrittsalters auf 67 im Jahre 2031 noch nicht das Ende sein. Zehn Staaten in der EU sind wesentlich weiter als Deutschland. Sie haben bereits beschlossen, den regulären Rentenbeginn weit über den 67. Geburtstag hinaus anzuheben. Die Dänen beispielsweise werden 2050 erst mit 72 Jahren regulär in Rente gehen. Auch in den Niederlanden und Griechenland sehen die Gesetze dann Altersgrenzen jenseits der 69 vor. Umso wichtiger ist die **Koppelung des Renteneintrittsalters an die Lebenserwartung**, entsprechend dem Vorschlag von Sachverständigenrat Wirtschaft und Prof. Börsch-Supan: Mit jedem zusätzlichen Lebensjahr sollte das Renteneintrittsalter um acht Monate ansteigen. Das hilft noch nicht, wenn die ersten Babyboomer-Jahrgänge in Rente gehen, ist aber grundsätzlich entscheidend für die Zukunftsfähigkeit des Alterssicherungssystems.

Gleichzeitig müssen die in Deutschland bestehenden **Anreize für eine Frühverrentung zulasten der Gemeinschaft der Beitragszahler beseitigt** werden: In der Bundesrepublik wird jedes Jahr eines vorzeitigen Renteneintritts mit Rentenabschlägen in Höhe von 3,6 Prozent erkauft. Wie international üblich, beispielsweise in EU-Staaten wie Österreich, außerdem in der Schweiz, den USA, Kanada oder Japan, sollten die Rentenabschläge hierfür auf fünf bis sieben Prozent angehoben werden. Damit würden die bei Frühverrentungen kürzeren Rentenbeitragszahlungen und längeren Rentenbezüge etwa ausgeglichen. Zudem müssen teure Frühverrentungsprogramme für einzelne, nicht schutzbedürftige Personengruppen, insbesondere die Rente mit 63, beendet werden.

Auch gilt es, die **Erwerbstätigkeit jenseits der Regelaltersgrenze durch mehr Anreize und Rechtssicherheit für die Arbeitgeber voranzubringen**. Während rentenrechtlich eine Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmer unkritisch ist, drohen arbeitsrechtliche Unwägbarkeiten. Diese sind dadurch auszuräumen, dass eine neue Befristungsmöglichkeit für den Sachgrund „Menschen jenseits der Regelaltersgrenze“ geschaffen wird. Zugleich lohnte sich für ältere Menschen eine Anstellung mehr, wenn Arbeitgeber ihnen künftig die sonst fälligen Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge direkt auszahlen könnten. Dies wäre auch deshalb sinnvoll, weil Personen jenseits der Regelaltersgrenze ohnehin keine Ansprüche auf Arbeitslosengeld und nur selten Ansprüche auf höhere Renten erwerben.

Zugleich sind die Arbeitgeber gefordert, **älteren Arbeitnehmern ein für sie attraktives Arbeitsumfeld zu bieten**. So sind Älteren höhere Entlohnung oder Beförderungen wesentlich weniger wichtig als kür-

zere und flexiblere Arbeitszeiten, wie eine Erhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigt. Zugleich gilt es, gerade bei ursprünglich körperlich fordernden Jobs rechtzeitig eine Verlagerung der Tätigkeitsschwerpunkt herbeizuführen. Ganz grundsätzlich sind **möglichst gesunde Arbeitsbedingungen und Präventionsmaßnahmen** unverzichtbar.

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 Zuwanderungsweg 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 Unternehmen 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 regelmäßig 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 Nachqualifizierung on-the-job nach bereits erfolgter Einreise sowie mehr Energie für Sprachunterricht aufgebracht werden.

Neben den **Sprachkursen in der Bundesrepublik** sollte auch der **Deutschunterricht im Ausland ausgebaut** werden, wo dieser nicht nur die Menschen einer Einwanderung in die Bundesrepublik näherbringt, sondern auch kostengünstiger als bei uns ist. Ein **zusätzlicher Projekttopf sollte mehr junge Menschen im Ausland auf das Sprachniveau B2 bringen**, damit sie dann zur Ausbildung eine deutsche Berufsschule besuchen können. So kommt einerseits die Sogwirkung der international anerkannten deutschen dualen Ausbildung besser zum Tragen, andererseits wird auch die Lücke bei den Auszubildenden verringert.

Denn jährlich bleiben branchenübergreifend mehr als 50.000 Ausbildungsstellen unbesetzt. Für viele Betriebe bedeutet dies einen Rückgang ihres Produktionspotenzials. Junge, hoch motivierte Menschen aus dem Ausland sähen in einer Ausbildung in Deutschland hingegen die Chance ihres Lebens. Nach dem Vorbild der Pflegeausbildungsfonds, die Anfang 2020 in allen Bundesländern geschaffen wurden, schlagen wir die Gründung eines „**Ausbildungsfonds für Schulabgänger aus dem Ausland**“ vor. Dessen Ziel wäre, Betriebe von den Zusatzkosten, die die Ausbildung eines jungen Menschen mit nichtdeutschem Schulabschluss mit sich bringt, zu entlasten. Denn der Azubi kann nach der Lehrzeit seinen Arbeitgeber wechseln. So soll das finanzielle Risiko für den einzelnen Ausbildungsbetrieb gesenkt werden und die Ausbildung von Drittstaatlern attraktiver gemacht werden. Die Finanzierung kann mit staatlicher Förderung erfolgen.

Zudem sollten **Ausbildungspartnerschaften mit anderen Staaten** vereinbart werden: Findet die Ausbildung nach deutschen Curricula in den Herkunftsländern statt, dann fällt anschließend die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt umso leichter. Hierbei sollten zielgerichtet Mangelberufe angegangen und Gruppen zur Linderung des Arbeitskräftemangels angesprochen werden. So könnte beispielsweise eine Pflegeausbildung nach deutschen Standards in Asien stattfinden, und die asiatischen Pflegekräfte könnten anschließend direkt in Deutschland arbeiten. Beispielhaft sind hier Usbekistan und Pakistan, die ganz unmittelbar Prüfungen nach deutschen Curricula ausrichten.

Kleine Unternehmen verfügen oftmals nicht über das Know-how und die Kapazitäten, im Ausland Fachkräfte zu rekrutieren. Umso wichtiger ist es, hier auf die **Kompetenz der Personaldienstleister zu setzen und diese für die Anwerbung von Arbeitskräften auch aus Drittstaaten zuzulassen**. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz muss dementsprechend angepasst werden. Außerdem müssen **Zeitarbeitsunternehmen selbstverständlich auch Zugang zum EU-Talentpool** erhalten, der Arbeitgeber aus der Europäischen Union mit potenziellen Arbeitnehmern aus Drittländern zusammenbringt.

Gleichzeitig sollte der **Kreis zuwanderungsberechtigter Arbeitskräfte ausgeweitet** werden, insbesondere durch eine **Absenkung des geforderten Jahreseinkommens von aktuell gut 41.000 Euro für ausländische Arbeitskräfte, die mithilfe der „Blauen Karte EU“ eine Beschäftigung in Deutschland aufnehmen möchten**. Diese Absenkung sollte zumindest für die Einarbeitungsphase gelten, damit es Unternehmen möglich ist, vorläufig noch weniger produktive Mitarbeiter aus dem Ausland einzustellen, bis diese sprachlich und fachlich auf einem entsprechenden Niveau angekommen sind. Sofern noch vorhanden, muss die Überprüfung durch die jeweiligen örtlichen Arbeitsagenturen entfallen, ob es ggf. arbeitssuchende deutsche Arbeitskräfte in der Region für bestimmte Stellen gibt. Erfahrungsgemäß sind solche Verfahren nicht zielführend, dafür aber ein massives Hindernis für die Einstellung ausländischer Fachkräfte.

Letztlich entscheidend ist eine **umfassende Willkommenskultur**, die nicht nur objektive Hürden abbaut, sondern auch subjektiv und unmissverständlich vermittelt, dass wir uns über ausländische Menschen freuen, die anpacken, die vielfältigen Aufgaben in unserer Wirtschaft und Gesellschaft lösen und bereit zur Integration sind. Wir brauchen **Offenheit für Immigration!** Gefordert sind hier nicht nur Behörden und Unternehmen, sondern jeder einzelne. Gleichzeitig sollten Netzwerke unter Einbindung der Herkunftsländer ausgebaut werden, an die potenzielle Migranten anknüpfen können. Eine gelingende Integration hilft auch, die hohen Abwanderungsraten von Personen ohne deutschen Pass zu drücken und somit die ausländischen Fachkräfte bei uns zu halten.

Arbeitslose aktivieren, „Fördern und Fordern“ wieder als Kompass nehmen!

Die Bundesrepublik profitiert noch immer von der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, die im Zuge der Agenda 2010 umgesetzt worden ist. Seit den Hartz-Reformen hat sich die Arbeitslosigkeit halbiert und in der Folge auch die Zahl der von materieller Entbehrung betroffenen Personen, wie das Institut der deutschen Wirtschaft anhand verschiedener Kriterien untersucht und belegt hat. Umso wichtiger ist die Wiederaufnahme des mit den Hartz-Reformen eingeschlagenen Kurses des „Förderns und Forderns“ – auch, um die noch immer rund 1 Million Langzeitarbeitslosen und 1,5 Millionen arbeitslosen, erwerbsfähigen „Bürgergeld“-Empfänger in Jobs zu bringen. Denn hierdurch wird gleichzeitig der Arbeitskräftemangel gelindert und die Anzahl der hilfsbedürftigen Menschen reduziert. In diesem Sinne empfiehlt der Wirtschaftsrat:

- **Jobcenter besser ausstatten:** Vermittler sollen flächendeckend individuell zugeschnittene Pakete zur Integration von Arbeitslosen in Beschäftigung schnüren können.
- **Gemeinnützige Arbeit als Test der Arbeitsbereitschaft einsetzen:** Arbeitslosengeld II-Transferzahlungen sind die Gegenleistung für die Verpflichtung zu kostenloser gemeinnütziger Tätigkeit.
- **Sanktionen konsequenter anwenden:** Arbeitslosengeld II-Empfänger schulden den fleißigen Steuerzahlern als Finanziers ihrer Transfers jede Eigenanstrengung zur Überwindung ihrer Hilfsbedürftigkeit. Gerade jungen Menschen muss dies von Anfang an klar gemacht werden. Umso dringender sollten die Sanktionsmöglichkeiten nach erfolgter Ausweitung konsequent genutzt werden.
- **Arbeit gegenüber Transfereinkommen attraktiver machen, Fehlanreize des „Bürgergeldes“ zurücknehmen:** Die Anhebung der Nettoeinkünfte von Erwerbstätigen durch eine Verringerung der Steuern- und Abgabenschere ist die eine Seite der Medaille, die Absenkung von Transfereinkommen die andere.

Ukrainische Flüchtlinge in Beschäftigung bringen!

Die Beschäftigungsquote ukrainischer Flüchtlinge in Deutschland erreicht mit rund einem Viertel nur einen Bruchteil des Wertes in anderen europäischen Staaten: In den Niederlanden, Großbritannien und Irland sind es mehr als die Hälfte, in Tschechien und Polen rund zwei Drittel und in Dänemark sogar drei Viertel. Dabei gelten bei uns rund eine halbe Million ukrainische Bürgergeldempfänger als erwerbsfähig.

Für die Ukrainer böte eine höhere Erwerbsbeteiligung bessere Voraussetzungen für die Integration in unsere Gesellschaft und auch das Erlernen der deutschen Sprache durch praktische Anwendung. Gleichzeitig profitierten auch Wirtschaft, Gesellschaft und öffentliche Haushalte enorm, wenn mehr Ukrainer mit ihrem überdurchschnittlichen Bildungsniveau als Arbeitnehmer dringende Jobs übernehmen und Steuern sowie Sozialabgaben zahlen statt Bürgergeld zu beziehen. Umso nachdrücklicher empfiehlt der Wirtschaftsrat eine Agenda, die einerseits die Beschäftigung von Ukrainern fördert, indem Hürden abgebaut werden, sie andererseits aber auch fordert, indem Sozialtransfers verringert werden.

Ebenso, wie wir zur Stärkung der Arbeitsmotivation für Einheimische niedrigere Transfersätze fordern, gilt dies auch für die ukrainischen Flüchtlinge. So verlangen wir, die **Sozialtransfers für ukrainische Flüchtlinge auf die Asylbewerberleistungen abzusenken**. Diese liegen mittlerweile etwa auf dem Niveau der Grundsicherung vor Einführung des Bürgergeldes.

Neben dem Fordern spielt das Fördern einer Arbeitsaufnahme die entscheidende Rolle: Statt sie erst einmal in zeitraubenden Integrationskursen mit Bürgergeldbezug „zu parken“, sollten die **ukrainischen Flüchtlinge gleich zu Beginn auf Arbeitsmöglichkeiten hingewiesen** werden, gerne auch bei Zeitarbeitsunternehmen, die maßgeblich für das Jobwunder bei den ukrainischen Flüchtlingen in den Niederlanden sind. Integrationskurse könnten dann begleitend zur Arbeit stattfinden, aber nicht mehr anstelle von Arbeit. Parallel ist bei vielen Flüchtlingen auch eine **individuelle Begleitung beispielsweise zur Linderung von Fluchttraumata** geboten.

Gleichzeitig **müssen die enormen bürokratischen Hürden auf dem Weg in den deutschen Arbeitsmarkt abgebaut werden**. Unsere Nachbarn zeigen, wie es besser geht. Polen wie auch Tschechien ermöglichen es den Flüchtlingen, den gesamten Prozess der Aufnahme – vom Rechtsstatus bis zur Arbeitserlaubnis – in einem sogenannten One-Stop-Verfahren in einem einzigen Schritt zu absolvieren. Während sich Ukrainer in den Niederlanden nur bei der Gemeinde anzumelden brauchen und dort direkt den Hinweis auf Zeitarbeitsfirmen erhalten, müssen sie in der Bundesrepublik zunächst einen mehrstufigen Prozess durchlaufen. Dabei ist Deutschland der einzige EU-Staat, der auch eine zeitaufwendige Sicherheitsüberprüfung einschließlich erkennungsdienstlicher Behandlung vorschreibt.

Zudem müssen verschiedene **Beschäftigungsverbote ganz beseitigt** werden: Warum dürfen ukrainische Krankenschwestern oder Ärzte, die eigentlich händeringend benötigt werden, nicht in ihren Berufen arbeiten, obwohl es genug russischsprachige Patienten zu betreuen gibt? Parallel zur Arbeit könnten sie doch schrittweise Deutsch lernen. Warum können ukrainische Lehrerinnen, die noch dabei sind, Deutschkenntnisse zu erwerben, nicht bundesweit eingestellt werden, zunächst zumindest für den Unterricht ukrainischer Schüler? Und warum darf sich eine ukrainische Konditorin nicht bei uns selbstständig machen, bloß, weil sie erst dabei ist, Deutsch zu lernen?

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 Arbeitsmarktrahmen, 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 Zeitarbeitskräften in die Stammbesellschaft 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 erfolversprechende Programme weiter fortgeführt werden und bestehende Programme erfolgsorientierter, mit klarer Orientierung auf Integration in den ersten Arbeitsmarkt, gestaltet werden.

Flexiblen Einsatz von Arbeitnehmern zulassen!

Die Form des Arbeitens unterliegt einem Wandel – die Digitalisierung vieler Geschäftsprozesse beschleunigt die Veränderungsprozesse. Diese Entwicklung bietet enorme Chancen für die deutsche Wirtschaft. Gleichzeitig jedoch benötigen die Unternehmen Flexibilität, um mit dem Wandel umgehen zu können. Industrie 4.0, Arbeit 4.0 und Arbeitsmarktrahmen 1.0 passen einfach nicht zusammen. Einerseits würden flexiblere Einsatzmöglichkeiten von Arbeitnehmern helfen, bestehende Arbeitskräfteengpässe zu lindern. Andererseits böten sich so den Bürgern auch bessere Entfaltungsmöglichkeiten. Um das volle Potenzial von Arbeit 4.0 zu nutzen und damit gleichzeitig Arbeitskräfteengpässe zu lindern, sind daher folgende Anpassungen entscheidend:

- **Ermöglichung von Ausnahmen bei den gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten:** Etwa zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Zusammenarbeit von Mitarbeitern in unterschiedlichen Zeitzonen, z.B. bei Videokonferenzen mit den USA, ist eine entsprechende Öffnung sowohl im Interesse von Arbeitgebern als auch von Arbeitnehmern. Deshalb sollte die Ruhezeit auf Wunsch des Arbeitnehmers und unter Berücksichtigung seines Gesundheitsschutzes auch unterbrochen bzw. aufgeteilt werden können, beispielsweise auf zwei Blöcke, von denen einer mindestens acht Stunden umfassen muss.
- **Aufhebung der täglichen Höchstarbeitszeit:** Anstelle der täglichen Höchstarbeitszeit sollte eine Fokussierung auf eine wöchentliche Obergrenze von 48 Stunden Arbeitszeit bei maximal sechs Arbeitstagen, wie dies die EU-Arbeitszeitrichtlinie ermöglicht, angestrebt werden.

- **Entschlackung der Arbeitsstättenverordnung:** Die Vorgaben für mobile Arbeitsplätze müssen realitätsnäher gestaltet werden. Arbeitgebern ist es kaum möglich zu kontrollieren und sicherzustellen, dass die rigiden deutschen Arbeitsplatzvorschriften auch fern der Betriebsstätte eingehalten werden – beispielsweise am Privatwohnsitz oder unterwegs in Hotels und Zügen.
- **Schaffung von Rechtssicherheit bei der Nutzung mobiler Endgeräte:** Insbesondere für den Fall der Privatnutzung durch die Beschäftigten ist festzustellen, dass Arbeitgeber keine haftenden Diensteanbieter sind und stets Zugriff auf die betrieblichen Daten haben müssen.
- **Zulassung der Digitalisierung bei HR-Prozessen:** Ohne die Schutzfunktion des Arbeitsrechts außer Acht zu lassen, sollte die an zahlreichen Stellen im HR-Kontext geforderte händische Unterschrift auf den Prüfstand gestellt werden. In Zeiten der Digitalisierung erweist sich dieses „wet-ink“-Erfordernis als extrem prozesshinderlich. Ein Paradebeispiel für digitalisierungsfeindliche Gesetzgebung im 21. Jahrhundert ist das 2022 verabschiedete Gesetz zur Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie (Richtlinie (EU) 2019/1152) mit Blick auf das Nachweisgesetz. Obwohl die Richtlinie beim Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen explizit die elektronische Form zuließ, wurde diese Möglichkeit nicht ins nationale Recht übernommen. Hier muss dringend nachgearbeitet werden – weg von der handschriftlichen Unterschrift, hin zu digitalfreundlicheren Lösungen.
- **Erleichterung von Personalpartnerschaften:** Gerade in der Corona-Krise mit drastischen Umsatzeinbrüchen in einigen Branchen und erhöhter Nachfrage in anderen Wirtschaftszweigen hat es sich als sinnvoll erwiesen, wenn Unternehmen ihre Belegschaft ganz oder teilweise anderen Firmen zur Verfügung stellen können. Umso dringender muss der Rechtsrahmen hierfür vereinfacht 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 Experten 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 „Scheinselbständigkeit“ 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.

Arbeitsstandort Deutschland auf betrieblicher Ebene attraktiver machen!

Neben dem Staat stehen auch die Unternehmen in der Verantwortung, das Arbeitskräftepotenzial auszuschröpfen: Bieten die Betriebe attraktive Arbeitsplätze und passende Rahmenbedingungen, dann kommen mehr Menschen für Jobs nach Deutschland, verlassen weniger Personen wegen eines Jobs die Bundesrepublik und arbeiten viele Beschäftigte auch jenseits der Regelarbeitsgrenze und neben ihren familiären Aufgaben, so dass sich der Arbeitskräftemangel entspannt.

Entsprechende Ansatzpunkte, die sowohl den jeweiligen Unternehmen selbst als auch dem Arbeitsstandort Deutschland insgesamt helfen, sind beispielsweise:

- **Flexible Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung:** Unternehmen können etwa Programme einführen, um nach einer Kinderpause den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Auch die stufenweise Ausweitung der Arbeitszeit sollte ermöglicht werden.
- **Möglichkeiten zur Weiterentwicklung, Anreize für Umschulungen** (Re- und Upskilling).
- **Anpassungen hin zu körperlich weniger belastenden Tätigkeitsprofilen** mit zunehmendem Alter der Beschäftigten.
- **Angemessene Gehälter**, etwa einschließlich von Mitarbeiterbeteiligungen am Unternehmenserfolg, und Benefits.

Im Rahmen eines Gesamtpaketes zur Linderung des Arbeitskräftemangels fordert der Wirtschaftsrat darüber hinaus:

- **Umfassende Bildungsoffensive starten**, die von der Schulbildung bis zur betrieblichen Weiterbildung individuelles und lebenslanges Lernen fördert und die Bandbreite der Ausbildungsberufe fest in die Lehrpläne integriert. Eine intensive schulische Berufsberatung ist unverzichtbar. Besonders verbesserungsbedürftig ist das Bildungsniveau im MINT-Bereich. Die seit 2012 bei den PISA-Tests schlechter werdenden Leistungen der Schüler kann sich Deutschland umso weniger leisten, als es angesichts des sich verschärfenden Fachkräftemangels immer stärker auf die Fähigkeiten jedes Einzelnen ankommt.

- **Erwerbsbeteiligung von Frauen stärken**, insbesondere in Vollzeit: Ziel muss es sein, allen Müttern und Vätern, die dies wünschen, durch passende Betreuungsangebote eine Vollzeit- oder vollzeitnahe Beschäftigung zu ermöglichen und die Erwerbsunterbrechungen weiter zu verringern. Dem weiteren Ausbau von bedarfsdeckenden, finanzierbaren und qualitativ hochwertigen Ganztagskinderbetreuungs- und -schulangeboten kommt daher hohe Priorität zu.
- **Individuelle Arbeitszeit erweitern**: Hierfür sollten nicht nur Betreuungsmöglichkeiten ausgebaut, sondern auch die Arbeitsanreize durch einen flacheren Steuern- und Abgabenkeil gestärkt sowie weitere Anspruchsgrundlagen für Teilzeitarbeit verhindert werden.
- **Potenzial von Künstlicher Intelligenz (KI) nutzen**: Neue Technologien können den Menschen zahlreiche Tätigkeiten abnehmen und so die Arbeitskräftelücke verringern. Eine sinnvolle Kontrolle des Einsatzes von KI ist sinnvoll, aber Deutschland kann es sich nicht leisten, bei dieser Schlüsseltechnologie abgehängt zu werden. Daher sind auch die Bedingungen für KI-Startups, beispielsweise bei der Finanzierung, zu verbessern.
- **Bürokratiedickicht durchforsten**: Die Regulierung in Deutschland ist viel zu engmaschig. In dem Maße, wie die Arbeitskräfte immer knapper werden, können wir es uns auch immer weniger leisten, dass in den Unternehmen Hunderttausende die Regelkonformität sicherstellen und diese in den Behörden Hunderttausende überwachen müssen.
- **Wohnungsbau fördern**: Arbeitskräfte müssen auch dadurch leichter den Weg in wirtschaftliche Agglomerationsräume finden, dass sich die Wohnungsknappheit entschärft.

Die Deckung des Arbeitskräftebedarfs ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, für die wir alle Hebel in Bewegung setzen müssen. Es besteht dringender politischer Handlungsbedarf, um dramatische Engpässe in den Betrieben abzuwenden und so die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Deutschlands zu stärken. In diesem Sinne empfiehlt die Task Force Fachkräftesicherung des Wirtschaftsrates die Umsetzung der vorliegen Agenda.

Berlin, im Juli 2024