



Arbeits- und Fachkräftesicherung in
herausfordernden Zeiten – Rahmenbe-
dingungen am Arbeitsmarkt verbessern

DIHK-Positionspapier 2024

Gemeinsam Wirtschaft Stärken



Deutsche
Industrie- und Handelskammer



Deutsche
Industrie- und Handelskammern

Impressum



Herausgeber und Copyright

© Deutsche Industrie- und Handelskammer

Postanschrift: 11052 Berlin | Hausanschrift: Breite Straße 29 | Berlin-Mitte
Telefon 030 20308-0 | Fax 030 20308-1000

Redaktion

Dr. Stefan Hardege, Dr. Anne Zimmermann, Jacqueline Stoew, Dr. Knut Diekmann

Grafik

Katrin Jacobs, DIHK

Bildnachweise

www.gettyimages.com

Stand

Beschluss des DIHK-Präsidiums vom 13. Juni 2024

Der Arbeits- und Fachkräftemangel ist eine der größten Herausforderungen für die gewerbliche Wirtschaft. Hiervon sind unmittelbar die Unternehmen in Deutschland betroffen, aber auch das Erreichen wichtiger Ziele wie die Digitalisierung sowie die Transformation der Wirtschaft in Richtung Klimaneutralität steht auf dem Spiel, wenn das dafür nötige Personal fehlt. Maßnahmen zur Arbeits- und Fachkräftesicherung sind daher in vielen unterschiedlichen Bereichen nötig. Hierzu macht die IHK-Organisation folgende Vorschläge.¹

I. Arbeitsmarkt und Arbeitsanreize

Fehlende Arbeits- und Fachkräfte sind ein Wachstumsrisiko für die deutsche Wirtschaft. Geringes Wachstum und unbesetzte Stellen in den Unternehmen gehen gleichzeitig mit dem Verlust möglicher Steuereinnahmen einher. Die Potenziale auf allen Qualifikationsstufen müssen daher besser in Beschäftigung integriert werden. Hier gilt es die passenden Rahmenbedingungen zu setzen, um Arbeitsanreize zu stärken.

1. Arbeitszeiten bei Teilzeitbeschäftigung ausweiten

Als Reaktion auf Fachkräftengpässe und deren Folgen in Betrieben (z.B. reduzierte Angebote, verkürzte Servicezeiten) kommen eine höhere Erwerbstätigenzahl sowie eine Ausweitung der Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten in Betracht. Ein höheres gesamtwirtschaftliches Arbeitsvolumen infolge dieser längeren Arbeitszeiten kann Personalengpässe in den Betrieben in gewissem Maße verringern und gleichzeitig die Steuer- und Sozialeinnahmen steigern.

Zuletzt stieg zwar die Zahl der Erwerbstätigen, allerdings war das Arbeitsvolumen rückläufig. 2023 lag die Zahl der Erwerbstätigen mit 45,93 Mio. um 1,5 Prozent über dem Vor-Corona-Niveau 2019, aber diese arbeiteten insgesamt 0,8 Prozent weniger Stunden.

Hier gilt es daher, die Anreizstrukturen zur Ausweitung der Arbeitszeit in den Blick zu nehmen und diese zu verbessern. Gerade im Bereich der kürzeren Teilzeit (z.B. 15 bis 20 Wochenstunden) besteht Potenzial, diese in Richtung „vollzeitnahe“ Teilzeit auszuweiten. Oftmals entspricht eine Teilzeitbeschäftigung den individuellen Wünschen der Beschäftigten, aber gleichzeitig existiert auch eine „unfreiwillige Teilzeit“ mit dem Wunsch, die Arbeitszeit zu erhöhen (2022: ca. sechs Prozent oder 750.000 der 12,5 Mio. Teilzeitbeschäftigten). Sehr viel häufiger arbeiten Frauen in Teilzeit, um Beruf und Familie zu vereinbaren. Gute Strukturen zur Vereinbarkeit sind daher eine Voraussetzung für längere Arbeitszeiten (s.u.).

Fehlanreize, die eine Ausweitung der Arbeitszeit verhindern, resultieren u.a. aus der beitragsfreien Mitversicherung von Ehe- und Lebenspartnern in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Ist ein Partner nicht erwerbstätig oder übt einen Minijob aus, kann er beitragsfrei über den anderen, sozialversicherungspflichtig beschäftigten Partner mitversichert sein. Der Wechsel aus der Nicht-Beschäftigung oder aus der geringfügigen Beschäftigung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist aktuell erst dann attraktiv, wenn mit dem erzielten Lohn die dann anfallenden Krankenkassenbeiträge überkompensiert werden. Um diese Verzerrungen zu vermeiden, sollte die beitragsfreie Mitversicherung daher perspektivisch aufgehoben werden. Ausnahmen gäbe es dann lediglich für Kinder und ggfs. für Personen, die Betreuungs- oder Pflegeaufgaben übernehmen. Minijobs gilt es, als wichtiges Flexibilitätsinstrument beizubehalten.

¹ Neben diesen Vorschlägen positioniert sich die IHK-Organisation in vielen weiteren Themenfeldern wie z.B. Aus- und Weiterbildung sowie Arbeits- und Fachkräftezuwanderung, für die eigenständige Positionspapiere bzw. die Wirtschaftspolitischen Positionen und Europapolitischen Positionen vorliegen.

2. Bürgergeld – den Weg in Beschäftigung stärken

Mit der aktuellen Bürgergeldreform und der deutlichen Anhebung der Regelsätze seit dem 1.1.2024 geraten der Lohnabstand sowie die Akzeptanz der Ausgestaltung der Grundsicherung insgesamt auch in den Betrieben ins Blickfeld. Gerade in Zeiten von Arbeits- und Fachkräftemangel sollte die Grundsicherung dazu beitragen, dass erwerbsfähige Leistungsbeziehende den Weg (zurück) in eine nachhaltige und möglichst existenzsichernde Beschäftigung finden bzw. ihre Beschäftigung ausweiten und hierbei passend unterstützt werden. Wer Solidarleistungen wie das Bürgergeld in Anspruch nimmt und grundsätzlich erwerbsfähig ist, hat im Gegenzug die Pflicht, sein Möglichstes dazu beizutragen, dass diese Inanspruchnahme nur kurz währt. Solidarisch finanzierte Sozialleistungen sind erst dann möglich, wenn die Mittel zuvor erwirtschaftet wurden. Je umfangreicher die Sozialleistungen insgesamt ausfallen, umso stärker tragen Betriebe auch als Steuer- und Beitragszahlende die finanziellen Lasten.

Vor diesem Hintergrund macht die DIHK folgende Empfehlungen:

Anreize für Erwerbsarbeit und deren Ausweitung stärken

Um erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden den Weg in Beschäftigung zu erleichtern bzw. eine Ausweitung von Arbeitszeiten bei gleichzeitigem Transferbezug zu fördern und damit einen Beitrag zur Arbeits- und Fachkräftesicherung in den Betrieben zu leisten, gilt es die Arbeitsanreize zu steigern. Insbesondere im Bereich höherer Einkommen bei Hinzuverdienenden steigert ein Einkommenszuwachs häufig nicht oder nur geringfügig das verfügbare Einkommen, weil die Sozialleistungen in fast gleichem Ausmaß reduziert werden (Transferentzug). Geringere Transferentzugsraten bei eigenem Einkommen können dagegen zwar die Arbeitsanreize stärken, weiten aber gleichzeitig die Zahl der Anspruchsberechtigten aus, was einen hohen fiskalischen Aufwand und damit steigende Steuerbelastungen auch für die Betriebe bedeutet. Dieses Dilemma lässt sich nicht vollständig auflösen, aber eine Neujustierung der Hinzuverdienstregelungen ist sinnvoll, damit mehr Transferbeziehende die Sozialsysteme verlassen.

Problematisch ist insbesondere das Nebeneinander mehrerer steuerfinanzierter Sozialleistungen, deren Anreizwirkungen nicht ausreichend aufeinander abgestimmt sind (Bürgergeld, Wohngeld Plus, Kinderzuschlag, künftig die Kindergrundsicherung). Hier kommt insbesondere die unterschiedliche Übernahme der Wohnkosten im Bürgergeld- bzw. Wohngeld Plus-Bezug zum Tragen.

Das System aus Bürgergeld, Wohngeld, Kinderzuschlag und Kindergrundsicherung sollte perspektivisch besser aufeinander abgestimmt werden, um Arbeitsanreize zu stärken und damit die Arbeits- und Fachkräftesicherung besser zu unterstützen.

Als kurzfristige Maßnahme zur Steigerung dieser Anreize für die Aufnahme oder Ausweitung einer Erwerbsarbeit sollte die Transferentzugsrate in höheren Einkommensbereichen (bis zu einem bestimmten Einkommensmaximum, das auf Grundlage wissenschaftlicher Expertise festgelegt werden sollte) stärker als bislang abgesenkt werden. Von einem höheren Einkommen durch längere Arbeitszeiten würde mehr Geld beim Beschäftigten verbleiben. Das stärkt die Anreize zur Arbeitsausweitung und kann damit Arbeitskräfteengpässe in den Betrieben lindern.

Regelsätze verantwortungsvoll gestalten

Das Lohnabstandsgebot sollte als Orientierung für das Verhältnis von eigenem Erwerbseinkommen und der Höhe der Sozialleistungen insgesamt nicht aus dem Blick geraten. Es sollte vielmehr bei einer Anpassung der Regelsätze – auch in Verbindung mit weiteren Leistungen wie Kosten der Unterkunft und Heizung – ausreichend gewahrt bleiben, damit eine betriebliche Beschäftigung für erwerbsfähige Leistungsbeziehende finanziell immer deutlich attraktiver ist als der Transferbezug. Die so gestärkten Arbeitsanreize verringern damit Arbeits- und Fachkräfteengpässe in den Betrieben.

Die regelmäßige Anpassung der Bürgergeldregelsätze erfolgt jährlich anhand der Preisentwicklung eines (empfänger-spezifischen) Preisindex. Die Entwicklung der Löhne und Gehälter geht zu einem geringeren Maße in die Berechnung ein. Aktuell reagiert die Anpassung auf deutliche Preissteigerungen stark zeitverzögert – mit der Folge, dass eine Anpassung erfolgt, wenn die Preise ggf. nicht mehr steigen. Die Anpassung der Regelsätze sollte sich künftig zeitlich enger an der tatsächlichen Entwicklung orientieren, ohne dabei zusätzliche Bürokratie zu erzeugen. Es trägt zur Akzeptanz in den Betrieben bei, wenn wirtschaftliche Entwicklung und die Anpassungen im Bürgergeld in einem engeren Verhältnis stehen.

Solidarische Komponente: Prinzip von Leistung und Gegenleistung stärken

Das Bürgergeld ist kein bedingungsloses Grundeinkommen. Insofern kann auch die Bezeichnung „Bürgergeld“ falsche Signale senden. Dies führt mitunter dazu, dass sich Jobcenter mit Fragen nach Bürgergeldbezug auseinandersetzen müssen, weil die Vermutung besteht, dass jeder Bürger einen Anspruch hätte. Betriebe berichten zum Teil, dass Einstellungen von Arbeitslosen schwerer fallen, weil diese einen Bürgergeldbezug einer Tätigkeit mit eher geringer Entlohnung vorziehen.

Die Grundsicherung sollte neben der Sicherung des Lebensunterhalts gleichzeitig das Ziel verfolgen, die wirtschaftliche Eigenständigkeit der erwerbsfähigen Hilfeempfängerinnen und -empfänger schnell und nachhaltig wieder herzustellen, indem sie diese dabei unterstützt, sich zügig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Der Weg dorthin sollte vor allem über das Prinzip des Förderns und Forderns gehen.

Der Vermittlungsvorrang sollte wieder stärkeres Gewicht erhalten. Das wäre zumindest bei jungen Arbeitslosen sinnvoll, denn sie verlieren besonders schnell den Kontakt zum Arbeitsmarkt und damit auch den Bezug zur Erwerbstätigkeit generell, wodurch das Risiko verfestigter Langzeitarbeitslosigkeit steigt. Gleichzeitig fehlen in den Betrieben Arbeitskräfte. Gerade der Weg in eine Berufsausbildung sollte bei jungen Menschen im Fokus stehen. Eine unzureichende Vermittlung macht es hingegen Betrieben und jungen Menschen schwerer, auch für eine Ausbildung zusammenzufinden. Betriebsnahe Qualifizierungsmaßnahmen und Hilfe bei der Stabilisierung der Beschäftigung sollten mit Blick auf nachhaltige Arbeits- und Fachkräftesicherung flankierend erfolgen und gefördert werden. Diese sind auch parallel zur Beschäftigung möglich – die IHK-Erfahrungen mit dem Instrument der Teilqualifizierung können hierbei wertvolle Hinweise liefern. Insgesamt sollte dazu die Verbindlichkeit der Absprachen zwischen Leistungsbeziehenden und Jobcenter gestärkt werden, gerade auch zum Nachholen der Grundbildung während des Bürgergeldbezugs.

Wenn eine vom Jobcenter vorgeschlagene zumutbare Tätigkeit (mehrfach) abgelehnt wird, sollten Sanktionsmöglichkeiten (wie z.B. Leistungskürzungen) konsequent zur Anwendung kommen. Allein das Wissen hierum kann die Arbeitsanreize stärken, was für die Betriebe bei der Suche nach Arbeitskräften hilfreich ist. Neben Sanktionen durch eine (zeitlich befristete) Leistungskürzung sollte geprüft werden, ob und wie eine Verpflichtung zu gemeinnütziger Tätigkeit Anreize zur Aufnahme einer regulären Erwerbstätigkeit stärken kann. Bei entsprechender Ausgestaltung können Tätigkeiten erledigt werden, für die sich in der aktuellen Arbeitsmarktlage nur schwer Arbeitskräfte finden. Als Beispiele für gemeinnützige Arbeit kämen Pflege- und Gartenarbeiten in öffentlichen Grünanlagen oder Reinigungs- und Instandhaltungsarbeiten in Gemeinden in Betracht. Zudem sinken bei gemeinnütziger Tätigkeit die Möglichkeiten zur Schwarzarbeit neben dem Bürgergeldbezug, die der gewerblichen Wirtschaft Aufträge und dem Staat Steuern und Sozialabgaben entzieht. Allerdings ist zu verhindern, dass durch entsprechende Tätigkeiten eine Konkurrenzsituation zur gewerblichen Wirtschaft entsteht. Würden Tätigkeiten mit Marktpotenzial im Rahmen gemeinnütziger Tätigkeiten erledigt, bestünde je nach regionalen Angeboten die Gefahr, dass gewerbliche Anbieter benachteiligt werden. Hier müssen deshalb die Industrie- und Handelskammern (IHKs) als Akteure des regionalen Arbeitsmarktes bei Entscheidungen einbezogen werden und prüfen können, ob solche Beschäftigungsverhältnisse vor Ort aus Sicht der gewerblichen Wirtschaft unbedenklich und zusätzlich sind.

3. Arbeitsförderung – Integration in Beschäftigung muss Ziel sein, KMU-Zugänge gerade bei beruflicher Qualifizierung erleichtern

Beschäftigungsförderung

Aus DIHK-Sicht sollten Maßnahmen der Arbeitsförderung grundsätzlich das Ziel der nachhaltigen Integration in den ersten Arbeitsmarkt verfolgen. Arbeitskräfteengpässe bestehen in den Betrieben vielfach auch bei Stellen für Personen ohne beruflichen Abschluss, so dass hier durchaus Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitslose bestehen, die über keine oder nur geringe berufliche Qualifikationen verfügen. Eine Weiterqualifizierung auch während der Beschäftigung kann die Beschäftigungsfähigkeit verbessern, wovon auch Betriebe profitieren.

Längerfristige geförderte Beschäftigung auf einem „sozialen Arbeitsmarkt“ kann für bestimmte Personengruppen zwar eine hilfreiche Maßnahme sein, birgt aber die Gefahr einer Dauersubventionierung, die den Weg in reguläre Beschäftigung erschweren kann und die Stellenbesetzung in den Betrieben erschwert. Sie sollte daher nur als letztes Mittel für einen eng begrenzten Personenkreis, der besonders arbeitsmarktfremd ist, und für eine begrenzte Dauer in Betracht kommen. Aber auch hier sollte das Ziel einer perspektivisch regulären Beschäftigung nicht aus den Augen verloren werden, weshalb entsprechende Begleitmaßnahmen wie z.B. Coaching und betriebsnahe Weiterbildung besonders wichtig sind.

Ferner gilt es – analog zur Argumentation bei gemeinnütziger Beschäftigung – zu verhindern, dass durch den „sozialen Arbeitsmarkt“ eine Konkurrenzsituation zur gewerblichen Wirtschaft entsteht.

Werden Tätigkeiten mit Marktpotenzial durch öffentlich geförderte Beschäftigung erledigt, besteht je nach regionalen Angeboten die Gefahr, dass gewerbliche Anbieter benachteiligt werden. Daher ist es richtig und wichtig, die Industrie- und Handelskammern (IHKs) als Akteure des regionalen Arbeitsmarktes weiterhin bei Entscheidungen einzubeziehen, damit dort geprüft werden kann, ob solche Beschäftigungsverhältnisse vor Ort aus Sicht der gewerblichen Wirtschaft unbedenklich sind – dies gilt auch bei neuen Instrumenten der Arbeitsförderung. Generell empfiehlt es sich, die Expertise der IHKs als wichtige Partner des regionalen Arbeitsmarktes seitens der Agenturen für Arbeit vor Ort zu nutzen.

Förderung der beruflichen Weiterbildung

Die Ausrichtung der geförderten beruflichen Weiterbildung hat in den letzten Jahren einige grundlegende Änderungen erfahren. Insbesondere wurde die Weiterbildungsförderung auf einen größeren Kreis beschäftigter Arbeitnehmer ausgeweitet.

Wenn die Politik – wie das seit einigen Jahren der Fall ist – die BA bzw. die Arbeitsagenturen auch bei der Weiterbildungsförderung von Beschäftigten stärker in den Fokus nimmt, ist es wichtig, dass Unternehmen aller Größenklassen (einschl. KMU) diese erweiterten Angebote gleichermaßen nutzen können. Denn durch die Beitragszahlungen zur Arbeitslosenversicherung tragen alle Unternehmen und deren Beschäftigten zur Finanzierung der Förderangebote bei. Daher spricht sich die IHK-Organisation dafür aus, dass von der Tarifgebundenheit des Betriebs als Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Förderinstrumenten der betrieblichen Weiterbildung in Zukunft abgesehen wird. Nur so kann geförderte Weiterbildung auch bei Beschäftigten in beitragszahlenden KMU in der Breite zum Tragen kommen.

Berufliche Weiterbildung von Beschäftigten wird derzeit nur von den Arbeitsagenturen gefördert, wenn sie außerhalb des Betriebs oder von einem zugelassenen Träger im Betrieb durchgeführt wird. In der Praxis werden damit gerade KMU vielfach um die Möglichkeit gebracht, im Rahmen der Förderung betriebliche und außerbetriebliche Anteile zu kombinieren, so wie es im Erfolgsmodell der dualen Ausbildung explizit vorgesehen ist. Dies birgt das Risiko, dass de facto ausschließlich unternehmens- und damit praxisferne Maßnahmen förderbar sind. Richtig wäre hingegen, Qualifizierungen zu fördern, die ausdrücklich auch im betrieblichen Interesse liegen, teilweise im Betrieb stattfinden können und damit am Ende die Beschäftigungsfähigkeit der beteiligten Arbeitnehmer vergrößern.

Die Mindestzahl von 120 Stunden für eine zu fördernde Maßnahme erweist sich nach den Rückmeldungen aus Unternehmen und IHKs in der Praxis häufig als Hindernis. Diese Grenze sollte daher auf 60 Stunden oder mehr abgesenkt werden. Auch die gemäß Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) vorgesehene Mindestgruppengröße von zwölf Personen bei den zu fördernden Maßnahmen wird gerade seitens der Bildungsanbieter immer wieder als zu hoch erachtet. Ebenfalls könnte beispielsweise wie beim Qualifizierungsgeld auf die Maßnahmenzulassung verzichtet und auf eine ausschließliche Trägerzulassung gesetzt werden. Das macht die Verfahren weniger kompliziert und die Arbeitsförderung gerade für KMU leichter zugänglich.

Generell sollten jenseits der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) alternative Qualitätssicherungsmechanismen zur Anwendung in der Arbeitsförderung in Erwägung gezogen werden – und das gerade in den Fällen, in denen es um die geförderte Weiterbildung von Beschäftigten geht, die in der Regel immer mit einer finanziellen Eigenbeteiligung des Unternehmens einhergeht. Das zwischenzeitlich ausgelaufene Bundesprogramm Bildungsprämie hat neben der AZAV diverse anerkannte Qualitätsmodelle berücksichtigt und könnte hier Vorbild sein.

Betriebe sollten regelmäßig auf möglichst schlanke Antragsverfahren treffen – bis hin zu der Möglichkeit, dass Unternehmen mit mehreren Standorten Sammelanträge stellen können sollten. Bei der Antragstellung sollten alle Möglichkeiten zeitgemäßer digitaler Verfahren ausgeschöpft werden. Um Arbeitsförderung nutzen zu können, müssen gerade KMU auch über die erforderlichen Informationen verfügen. Hier sind neben den IHKs auch Verbände und natürlich die Arbeitsagenturen selbst gefragt. Die BA sollte möglichst leicht verständliche Informations- und Kommunikationsmaterialien rund um das Thema Arbeitsförderung vorhalten.

II. Flexibilisierung der Arbeitszeit und verlässliche Rahmenbedingungen schaffen, Bürokratie abbauen

Regulierungen können die betriebliche Flexibilität bei der Fach- und Arbeitskräftesicherung einschränken, bürokratische Hürden aufbauen und unternehmerisches Engagement erschweren. Unternehmen und Beschäftigte brauchen hier verlässliche und flexible Rahmenbedingungen.

1. Homeoffice und mobiles Arbeiten

In Zeiten des Fachkräftemangels stehen Unternehmen in einem intensiven Wettbewerb um Fach- und Arbeitskräfte. Vor diesem Hintergrund sind attraktive und flexible Arbeitsbedingungen ein wichtiger Wettbewerbsparameter. So haben viele Unternehmen bereits Maßnahmen zur Förderung von mobilem und flexiblem Arbeiten und die Möglichkeit zum Homeoffice eingeführt. Wichtig ist, dass die Vereinbarungen über mobiles Arbeiten partnerschaftlich und innerbetrieblich organisiert werden. Die Wirtschaft braucht die Flexibilität, selbst über ihre Arbeitsmodelle entsprechend ihren betrieblichen Notwendigkeiten und ihrer Betriebskultur entscheiden zu können. Ein gesetzliches Recht auf Homeoffice schränkt diese Flexibilität ein, daher spricht sich die IHK-Organisation dagegen aus, ebenso auch gegen einen Erörterungsanspruch für Beschäftigte. Insbesondere sind die Bedingungen für mobiles Arbeiten je nach Branche, Betrieb und Tätigkeit unterschiedlich – ihnen kann durch eine gesetzliche Regelung nicht ausreichend Rechnung getragen werden. Im Übrigen unterliegt bereits heute das Arbeiten im Homeoffice als besondere Form des mobilen Arbeitens den Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes, die mehr an der Praxistauglichkeit für Unternehmen ausgerichtet werden sollten. Die bestehenden Regelungen, nach denen Unternehmen als Arbeitgeber für die sichere und gesunde Gestaltung des Arbeitsplatzes auch dann verantwortlich sind, wenn sich der Arbeitsplatz in der Wohnung des Beschäftigten befindet, sind so nicht praktikabel. Die Nichtanwendbarkeit der Arbeitsstättenverordnung auf mobiles Arbeiten und Homeoffice sollte aus Gründen der Rechtssicherheit für Unternehmen gesetzlich klargestellt werden. Spezielle gesetzliche Regeln wie bei der Telearbeit bedarf es insoweit nicht.

2. Praxisgerechte und flexible Arbeitszeitregulierung

Mobiles Arbeiten, Vertrauensarbeitszeit und Homeoffice und die damit verbundene zunehmende Digitalisierung werden in deutschen Unternehmen immer mehr zum Standard in der Arbeitswelt. Das erfordert eine flexiblere und praxisgerechte Gestaltung der gesetzlichen Regelungen zur Dauer der Arbeits- und Ruhezeiten. Noch immer gilt in Deutschland ein Arbeitszeitgesetz mit festen Tageshöchstarbeitszeiten, das eine Überschreitung der werktäglichen Arbeitszeit von acht Stunden nur in sehr engen Grenzen zulässt. Abweichende Regelungen sind nur in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung bzw. durch Bewilligung der Aufsichtsbehörde möglich. Diese auf eine tägliche Höchstarbeitszeit abstellende Berechnungsmethode engt die Unternehmen und ihre Beschäftigten ein. Gleiches gilt für die derzeitige gesetzliche Regelung, nach der Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben müssen. Die von den Unternehmen und Beschäftigten gewünschte und benötigte Flexibilität ist dadurch nicht ausreichend möglich z.B. bei Geschäftskontakten zu internationalen und in unterschiedlichen Zeitzonen tätigen Unternehmen. Zudem könnten die aktuellen Regelungen der Arbeits- und Ruhezeit dazu führen, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit z.B. nicht an den familiären Betreuungsbedarf anpassen können, auch wenn es die berufliche Tätigkeit und die Unternehmenskultur erlauben würden. Damit bleibt wertvolles Potenzial zur Ausweitung von Wochenarbeitszeiten liegen, weil Beschäftigte sich in einem engen Zeitfenster bewegen müssen.

Die Spielräume des europäischen Arbeitszeitrechts hinsichtlich der Arbeitszeiten sollten hier besser genutzt werden, insbesondere die Möglichkeit, die Höchstarbeitszeit nicht auf den Tag, sondern auf die Woche zu beziehen. Die IHK-Organisation spricht sich für eine wöchentliche Höchstarbeitszeit aus, wodurch die Arbeitszeit variabler und bedarfsgerechter verteilt werden kann. Immer mehr Unternehmen und ihre Beschäftigten haben den Wunsch, flexible Arbeitszeiten noch stärker als bisher zu nutzen. Gerade kleine und mittlere Unternehmen müssen oft schnell auf Marktveränderungen, Kundenbedürfnisse und andere sich ändernde Geschäftsanforderungen reagieren. Durch eine flexible Wochenhöchstarbeitszeit können sie ihre Mitarbeiter effizienter einsetzen, Arbeitszeiten anpassen, um auf Spitzenzeiten, saisonale Nachfrage oder andere betriebliche Anforderungen zu reagieren.

In einem wettbewerbsorientierten Markt kann die Möglichkeit, flexible Arbeitszeiten anzubieten, dazu beitragen, die Attraktivität des Betriebes zu steigern und so (internationale) Talente anzulocken und zu halten. Viele Fachkräfte schätzen die Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung und betrachten diese als wertvolles Arbeitsplatzmerkmal. Unternehmen, die diese Flexibilität bieten können, werden als Arbeitgeber bevorzugt. Daher kommt den Rahmenbedingungen hier auch die Funktion eines Standortfaktors zu. Auch trägt eine wöchentliche Höchstarbeitszeit dazu bei, die Diversität und Inklusion am Arbeitsplatz zu fördern, da sie es Mitarbeitenden mit unterschiedlichen Bedürfnissen und Verpflichtungen erleichtert, am Arbeitsleben teilzunehmen. Das Volumen der wöchentlich möglichen Höchstarbeitszeiten wird dabei unverändert beibehalten. Eine Umstellung auf eine Wochenhöchstarbeitszeit ändert die vertraglich oder tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit nicht.

In einer Zeit, in der Fachkräfte und Arbeitskräfte knapp sind, spielt auch die Vertrauensarbeitszeit eine bedeutende Rolle bei der Arbeitgeberwahl. Sie definiert sich dadurch, dass der Arbeitgeber auf die Arbeitszeiterfassung und die Kontrolle der Einhaltung der Vertragsarbeitszeiten verzichtet und der Beschäftigte Beginn und Ende seiner täglichen Arbeitszeit selbst bestimmen kann. Das Vertrauensarbeitszeitmodell stärkt so die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen und bietet Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil, indem es eine flexible Arbeitsumgebung schafft. Die Vertrauensarbeitszeit muss für Unternehmen und Beschäftigte als flexibles und unbürokratisches Arbeitszeitmodell unter Beachtung der arbeitszeitgesetzlichen Bestimmungen erhalten bleiben. Eine gesetzlich geregelte Arbeitszeiterfassung muss unbürokratisch gestaltet werden und darf vorhandene Flexibilisierungsmöglichkeiten im Arbeitszeitrecht, insbesondere die Vertrauensarbeitszeit nicht einschränken.

Auch das Instrument Arbeit auf Abruf kann Unternehmen in Zeiten des Fachkräftemangels die Flexibilität geben, effizient auf marktbedingte Schwankungen zu reagieren und Arbeitskräfte bedarfsorientiert einzusetzen. Es bietet die Möglichkeit, die Interessen von Unternehmen und Beschäftigten an betrieblicher und persönlicher Flexibilität in einen angemessenen Ausgleich zu bringen. Die gesetzlichen Vorgaben zur Vereinbarung von Arbeit auf Abruf sind für

Betriebe jedoch wenig praktikabel. Danach muss die Abruf-Vereinbarung eine bestimmte Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit enthalten. Es bedarf hier einer praxisgerechteren Ausgestaltung der Arbeit auf Abruf. Anstelle der vertraglich festzulegenden wöchentlichen Arbeitszeit sollte eine monatliche Arbeitszeit treten. Auch der Abruf der wöchentlichen Arbeitszeit sollte flexibler gestaltet werden.

III. Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessern, Vielfalt stärken

Um die Fachkräftesicherung in den Betrieben voranzubringen, sollte insbesondere auch das Erwerbspotenzial von Frauen noch stärker gehoben werden. 75 Prozent aller Frauen in Deutschland sind erwerbstätig, allerdings ist jede zweite von ihnen mit reduzierter Stundenzahl (im Durchschnitt ca. 22 Wochenstunden) tätig. Bei den erwerbstätigen Müttern sind es sogar zwei Drittel. Dies betrifft insbesondere Mütter mit kleinen Kindern oder anderen Betreuungsaufgaben. Viele Teilzeitbeschäftigte möchten gerne mehr arbeiten, sind aber aufgrund schwieriger Rahmenbedingungen hierzu häufig nicht in der Lage. Einer guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf kommt daher große Bedeutung zu.

1. Mit guter Kinderbetreuung Vereinbarkeit sichern

Für Betriebe wie für Eltern ist eine gut ausgebaute, qualitativ hochwertige und flexible Kinderbetreuung die wesentliche Voraussetzung dafür, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie funktioniert. Um diese zu sichern, sieht die IHK-Organisation folgende Schritte als wichtig an:

Ausbau der Betreuungsangebote

Nach wie vor fehlen bundesweit fast 430.000 Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren – trotz des umfangreichen Ausbaus der Betreuungsinfrastruktur in den vergangenen Jahren. Auch die Betreuungswünsche der Eltern von Kindern ab drei Jahren werden nicht vollständig gedeckt. Zudem gibt es nach wie vor noch deutliche Ost-West-Unterschiede. Der Fokus muss darauf liegen, flächendeckend ein ausreichendes Angebot zur Verfügung zu stellen.

Neben der reinen Zahl müssen insbesondere die Öffnungszeiten so gestaltet und flexibel sein, dass auch Randzeiten abgedeckt werden. Denn Betriebe und Eltern sind darauf angewiesen, dass eine Teilnahme am Erwerbsleben auch mit längeren oder „untypischen“ Arbeitszeiten möglich ist. Auch die Betreuung während der Ferien und anderen Schließzeiten sind häufig eine Herausforderung. Kooperationen mit anderen Kitas, Sportvereinen o.ä. sollten hier unterstützt werden. Außerdem sollte sichergestellt sein, dass die bereit gestellten Betreuungsumfänge – etwa über Gutscheine/Berechtigungsscheine – auch tatsächlich die für Eltern und Betriebe notwendigen Betreuungszeiten – insbesondere in den Ferien – abdecken können.

In vielen Gegenden in Deutschland sind die hohen Kosten der Kinderbetreuung ein zunehmendes Problem für die Eltern und damit für die Betriebe, wenn die Stundenzahl der Mitarbeiterinnen aus diesem Grund niedrig bleibt. Der steuer- und abgabenfreie Betreuungszuschuss, den Arbeitgeber ihren Beschäftigten zahlen können, ist hier ein sinnvolles Mittel. Er sollte ausgeweitet werden, so dass er auch für ältere Kinder gezahlt werden kann. Denn nicht zuletzt im Grundschulalter stellt sich die Frage nach der Nachmittagsbetreuung meist weiterhin.

Unternehmen, die durch eigene betriebliche Kinderbetreuung einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten wollen, stehen vor großen Herausforderungen. Von der Entscheidung über die Art des Trägers der Einrichtung über Anforderungen an die räumliche Gestaltung von Innen- und Außenanlagen bis hin zu Vorschriften für sanitäre Anlagen und unterschiedliche Vorgaben in den Bundesländern stellen sich viele juristische, betriebswirtschaftliche und auch pädagogische Fragen. Das stellt selbst große Unternehmen vor Hürden. Weniger Detailvorschriften und zielgenaue Unterstützungsangebote für Betriebe wären hier wichtig.

Fachkräftesicherung für die Kitas und Grundschulen

Ein gesichertes Betreuungsangebot – als Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Betriebe und ihre Mitarbeitenden – ist davon abhängig, dass genügend Fachkräfte in den Betreuungseinrichtungen vorhanden sind. Die Zahl der Erzieher/innen ist in den vergangenen Jahren zwar bereits stark gestiegen, doch herrscht nach wie vor großer Fachkräftemangel, der angesichts des notwendigen bedarfsorientierten weiteren Ausbaus der Kinderbetreuung weiter wachsen wird. Reduzierte Öffnungs- und Regelbetreuungszeiten, kurzfristige Ausfälle und damit fehlende Planungssicherheit für Betriebe und Eltern nehmen zu. Diesen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefährlichen Trend gilt es daher umzukehren.

Um diesem Fachkräftemangel zu begegnen, gilt es, alle und auch innovative Instrumente der Fachkräftesicherung in Kitas zu nutzen. Hierzu gehört, ältere Beschäftigte zur Weiterarbeit zu ermuntern und zu befähigen. Teilzeitbeschäftigte sollten dazu angeregt werden, ihre Erwerbstätigkeit auszuweiten (s.o.). Fachkräfte aus dem Ausland leisten ebenfalls einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Eine transparente, bürokratiearme und gut organisierte Fachkräfteeinwanderung sollte daher auch im Bereich der Erzieherberufe das Ziel sein.

Auch geflüchtete Menschen können in Kitas – nach einer entsprechenden Schulung/Weiterbildung und damit mit entsprechender Qualifikation – eingesetzt werden und mit ihren Sprachkenntnissen und eigenen Erfahrungen einen wichtigen Beitrag leisten. Entsprechende Pilotprojekte sollten evaluiert und ggf. verbreitet eingeführt werden.

Mit Blick auf die Beschäftigung in den Kitas sollten durch sinnvolle Arbeitsteilung Effizienzreserven gehoben werden. Private Kita-Träger – die IHK-Mitglieder sind – können hier ihre betrieblichen Erfahrungen einbringen. Die Aufgaben der Erzieherberufe (sozialpädagogische Fachkräfte) bilden den Kern der Tätigkeiten. Doch auch Hilfs- und Helfertätigkeiten fallen in einer Kita an und können verstärkt durch fachfremde Kräfte übernommen werden, so dass die Teams insgesamt gestärkt werden und die Betreuungszeiten gesichert und ausgebaut werden können. Quereinsteigende mit anderen Qualifikationen können ebenfalls sinnvolle Ergänzung bieten, um die Kinder mit einem möglichst breiten Spektrum an Erlebnissen und Aktivitäten anzuregen. Ältere oder ehrenamtlich Tätige, Studierende oder Teilnehmende der Bundesfreiwilligendienste können ebenfalls verstärkt Beiträge zur Entlastung der Erzieher und zur ergänzenden inhaltlichen Anregung leisten. Auch die Übernahme von Verwaltungsaufgaben durch andere Fachkräfte kann Spielräume schaffen. Auf diese Weise können die Erzieherinnen und Erzieher wiederum fokussierter ihren Kernaufgaben nachgehen.

Für die Nachmittags- und Ferienbetreuung in Grundschulen gelten vergleichbare Überlegungen und Vorschläge, denn der Fachkräftemangel ist auch dort eine zunehmende Herausforderung, insbesondere mit Blick auf den geplanten Ausbau der Ganztagsgrundschulen.

2. Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in den Blick nehmen

Eine weitere Herausforderung für die Fachkräftesicherung in den Betrieben besteht darin, künftig auch die Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeaufgaben konstruktiv zu lösen. Betriebe sind darauf angewiesen, dass ihre Mitarbeitenden gute Möglichkeiten finden, diese privaten Herausforderungen zu meistern. Sie unterstützen sie dabei zunehmend durch flexible Arbeitszeiten, Angebote des mobilen Arbeitens und weitere organisatorische Hilfen wie Informationsangebote zu Ansprechpartnern im Pflegesektor, eigene Beratungsangebote o.ä. Doch auch hier sind Unternehmen und Beschäftigte auf eine gut ausgebaute Pflegeinfrastruktur angewiesen. Infolgedessen ist es wesentlich, dass es eine ausreichende Zahl an Plätzen in der Tagespflege wie auch in der stationären Pflege gibt. Mit Blick auf die anfallenden Kosten bei den Pflegenden/Mitarbeitenden sollte – ähnlich wie bei den Kosten der Kinderbetreuung – ein steuer- und abgabenfreier Zuschuss zur Pflege für Betriebe eingeführt werden.

Neue Rechtsansprüche oder die Ausweitung bestehender Rechts- oder Freistellungsansprüche für Beschäftigte sowie weitergehende Lohnersatzleistungen werden dagegen kritisch gesehen. Dies gilt sowohl für den Bereich der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wie auch von Kinderbetreuung und Beruf. Sie gehen mit weiteren Belastungen der Betriebe einher und können damit insbesondere KMU stark einschränken. Vielfach passen solche Regelungen nicht

zu den unterschiedlichen und vom Einzelfall abhängigen Herausforderungen. Hier sollten die nötigen Lösungen besser auf betrieblicher Ebene gefunden werden.

3. Vielfalt fördern – Flexibilität wahren

Für eine gelingende Arbeits- und Fachkräftesicherung müssen alle Potenziale genutzt werden. Damit gewinnt das Thema Vielfalt in der Arbeitswelt an Relevanz. Aus Sicht der Betriebe ist es sinnvoll, ein offenes, diverses und vielfältiges Arbeitsumfeld zu schaffen, das für alle Personen und potenziellen Mitarbeitenden attraktiv sein kann. Wichtig ist, dass die Betriebe die nötige Flexibilität haben, die für ihren jeweiligen Betrieb, ihre spezifische Branche und individuelle Situation richtige Lösung zu finden. Vielfalt bedeutet auch Inklusion: Um Menschen mit Behinderung und deren Potenziale besser in den Arbeitsmarkt einzubinden, sollten rechtliche Unsicherheiten in den Betrieben hinsichtlich deren Beschäftigung reduziert werden und es sollte geprüft werden, ob arbeitsrechtliche Hemmnisse ihre Beschäftigung erschweren.

Regulierungen wie gesetzliche Quotenregelungen oder bürokratische Vorgaben zur Sicherung der Entgeltgleichheit gehen in die falsche Richtung. Sie sind vor allem in der Summe mit zusätzlicher Bürokratie und oftmals Berichtspflichten verbunden, die insbesondere KMU zusätzlich belasten. Zudem können solche Maßnahmen das freiwillige Engagement der Unternehmen schmälern.

IV. Beschäftigung Älterer weiter erhöhen und flexibilisieren

Bei der Beschäftigung Älterer sind in den letzten Jahren positive Entwicklungen zu verzeichnen. Das führt zu einer größeren Verfügbarkeit von Fachkräften für die Betriebe. Weniger Frühverrentungen und eine längere Lebensarbeitszeit reduzieren den Anstieg der Beitragssätze in der Rentenversicherung. Das ist – auch mit Blick auf den Gesamtsozialversicherungsbeitrag, der bereits bei durchschnittlich 40,8 Prozent liegt – für die Unternehmen wichtig, die diese Beiträge über ihre Arbeitgeberanteile mittragen. Insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels – einer wachsenden Zahl von Rentnern steht eine schrumpfende Zahl an Beitragszahlern gegenüber – ist es notwendig, weitere Fachkräftepotenziale zu heben.

Es sollten daher alle Anreize für den vorzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben abgeschafft werden. Darunter fällt u.a. die abschlagsfreie Rente für besonders langjährig Versicherte nach 45 Versicherungsjahren. Seit ihrer Einführung im Jahr 2014 sind pro Jahr ca. 200.000 Arbeitskräfte – oft höher qualifizierte Fachkräfte – auf diesem Weg frühzeitig in Rente gegangen. Dies steht dem Ziel der Fachkräftesicherung und einer stärkeren Beschäftigung Älterer entgegen.

Wer vorgezogen in Rente geht, muss üblicherweise einen Rentenabschlag i.H.v. 0,3 Prozent für jeden Monat vorgezogenen Rentenbezugs dauerhaft auf diesen vorgezogenen Rentenanteil in Kauf nehmen. Es sollte geprüft werden, ob diese Abschläge ausreichend hoch sind, um Anreize für einen frühzeitigen Renteneintritt zu vermeiden.

Die Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenem Renteneintritt wiederum sind Anfang 2023 entfallen. Wer vor dem eigentlichen Renteneintrittsalter – mit Ausnahme der o.g. abschlagsfreien Rente für besonders langjährig Versicherte – unter Inkaufnahme von Abschlägen frühzeitig in Rente geht, kann seither unbegrenzt hinzuverdienen. Dies ermöglicht flexible und individuell gestaltete Übergänge in die Rente und kann damit Anreize für mehr Beschäftigung im Alter setzen. Es sollte daher auch als Standardregelung für Pensionäre und Bezieher betrieblicher Frührenten angestrebt werden. Hier bestehen z.T. noch Regelungen, die Hinzuverdienste einschränken.

Wenn Beschäftigte über das Renteneintrittsalter hinaus arbeiten, können sie je nach gewähltem Modell (mit oder ohne Rentenbezug) und wenn sie selber Beiträge zahlen, zusätzliche Rentenansprüche sowie über Zuschläge (0,5 Prozent pro Monat) sogar erhöhte Rentenansprüche aufbauen. Je nach gewählter Variante, kann das bereits einen

relevanten Anreiz zur Weiterarbeit leisten. Um zusätzliche Arbeitsanreize für Rentenbezieher zu schaffen, sollte die Besteuerung zusätzlicher Einkünfte – bis zu einer Maximalgrenze – aufgehoben werden.

Zusätzliche Arbeitsanreize für Rentenbezieher könnten zudem über eine Verringerung der Abgabenlast gesetzt werden. Für beschäftigte Rentenbezieher müssen Arbeitgeber weiterhin Beiträge zur Arbeitslosenversicherung abführen, ohne dass die Beschäftigten hierfür Ansprüche erwerben. Gleiches gilt zwar für Beiträge zur Gesetzlichen Rentenversicherung. Hier haben die Versicherten aber die Möglichkeit, zusätzliche Ansprüche zu erwerben, sofern sie eigene Beiträge zahlen. Prinzipiell sollte gelten, dass Beitragszahlungen Ansprüche gegenüberstehen müssen. Ist dies nicht der Fall, sollten sie mit Blick auf die Belastungen der Betriebe und die damit verknüpften Hemmnisse bei der Beschäftigung Älterer entfallen. Und schließlich sollte eine unbürokratische Weiterbeschäftigung von Rentnern etwa mit Blick auf Befristungsmöglichkeiten möglich werden.

Ein flexibler Renteneintritt ist wichtig, damit für alle die Möglichkeit besteht, länger zu arbeiten und den Übergang in die Rente individuell zu gestalten. Darüber hinaus wäre eine Kopplung des allgemeinen Renteneintrittsalters an die Entwicklung der Lebenserwartung sinnvoll. Bei einer solchen regelbasierten Verknüpfung schlägt sich eine steigende Lebenserwartung nicht ausschließlich in einer längeren Rentenbezugszeit nieder. Das entlastet Betriebe mit Blick auf die Verfügbarkeit von Fachkräften und begrenzt die Belastungen der Beitragszahler und Betriebe. So könnten beispielsweise drei Jahre zusätzliche Lebenserwartung zu zwei zusätzlichen Erwerbsjahren und einem zusätzlichen Rentenbezugsjahr führen.

Auch die bestehende Altersteilzeitregelung steht auf dem Prüfstand, nicht zuletzt hinsichtlich des Mindestalters von derzeit noch 55 Jahren. Gleiches gilt mit Blick auf die hier noch bestehenden steuerlichen und beitragsrechtlichen Vorteile. Diese Regelungen sollten angepasst werden, um Anreize für ein frühzeitiges Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit abzubauen.

Um steigende Beitragssätze und damit höhere Lohnzusatzkosten der Betriebe zu vermeiden, sollte die Finanzierung der Rentenversicherung zusätzlich stabilisiert werden. Kapitalgedeckte Elemente sind hierfür ein wichtiger Baustein, denn sie sind unabhängig von der demografischen Entwicklung und können perspektivisch helfen, den Druck auf die Beitragssätze abzufedern. Bei der konkreten Ausgestaltung muss darauf geachtet werden, dass sie möglichst effizient und zielgenau konzipiert wird.

Es dürfen zudem keine zusätzlichen Lasten für die Betriebe und Beitragszahler eingeführt werden. Dies wäre etwa bei einer Fixierung des allgemeinen Rentenniveaus der Fall. Denn aufgrund der demografischen Verschiebungen zwischen der Zahl der Rentner und Beitragszahler würde dies – bei Ausbleiben weiterer Reformen – zu steigenden Beitragssätzen führen.

V. Dem Fachkräftemangel auch bei Selbstständigen begegnen

Nicht nur im Bereich der abhängig Beschäftigten wächst der Fachkräftemangel. Bereits von 2012 bis 2019 (Vorkrisenjahr) ist die Zahl der Selbstständigen in Deutschland um über 320.000 gesunken. In den nächsten fünf Jahren droht nach DIHK-Berechnungen zudem rund 250.000 Unternehmen, deren Inhaberinnen und Inhaber das Ruhestandsalter erreichen, die Stilllegung. Seit Jahren gestaltet sich die Suche nach Unternehmensnachfolgerinnen und -Nachfolgern immer schwieriger. Zudem berichten die Industrie- und Handelskammern seit zwei Jahren von einem Einbruch des Interesses an Unternehmensnachfolgen, der durch die Demografie allein nicht erklärbar ist. Ein deutlich unsicheres geschäftliches Umfeld, gespeist von hohen Energiepreisen, hartnäckiger Inflation und einem hohen Maß an Bürokratie, lässt viele von langfristigem unternehmerischem Engagement absehen. Gute Rahmenbedingungen für Selbstständige sind daher wichtig, die IHK-Organisation macht hierzu folgende Vorschläge.

1. Rechtsicherheit für (Solo-)Selbstständige

Angesichts des Fachkräftemangels und daraus beispielsweise resultierende Angebots-, Dienstleistungs- und Service-reduzierungen sind die Potenziale von Selbstständigen in Deutschland besser zu nutzen und zu fördern. Diese sind bereits am Markt tätig, hinsichtlich ihrer Arbeitskraft flexibel und tragen zum Wachstum bei. Um Selbstständigkeit zu fördern, bedarf es besserer rechtlicher Rahmenbedingungen, insbesondere für die vielen Soloselbstständigen in Deutschland.

Es gibt keine gesetzliche Definition von Selbstständigkeit, entsprechend ist die Abgrenzung von selbstständiger Tätigkeit und abhängiger Beschäftigung häufig schwierig. Auch für das Statusfeststellungsverfahren von der Deutschen Rentenversicherung Bund existiert kein einheitlicher Bewertungskatalog, der Rechtssicherheit für die Soloselbstständigen und die auftraggebenden Unternehmen schafft.

Dadurch steigt das Risiko einer „Scheinselbstständigkeit“. Eine solche liegt vor, wenn dem Anschein nach eine selbstständige Tätigkeit, nach Feststellung der Deutschen Rentenversicherung Bund aber ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis, vorliegt. Von Scheinselbstständigkeit können grundsätzlich alle Branchen und alle Unternehmensgrößen in der gewerblichen Wirtschaft, die mit (Solo-)Selbstständigen zusammenarbeiten, potenziell betroffen sein – beispielsweise die Kreativ- und Veranstaltungsbranche sowie die Bildungslandschaft, insbesondere die Erwachsenenweiterbildung.

Im Falle des Vorliegens von „Scheinselbstständigkeit“ drohen den Unternehmen als Auftraggeber und den Soloselbstständigen als Auftragnehmer erhebliche finanzielle Konsequenzen. So stehen neben erheblichen Nachforderungen der Sozialversicherungsbeiträge bei nichtvorsätzlichem Handeln für bis zu vier Jahre Säumniszuschläge sowie Nachzahlungen der Lohnsteuer im Raum. Nicht außer Acht zu lassen sind zudem die strafrechtlichen Konsequenzen. Vor diesem Hintergrund ist nachvollziehbar, dass das Thema Scheinselbstständigkeit für große Verunsicherung sorgt. Notwendig ist es daher, die mit einer erheblichen Rechtsunsicherheit verbundenen gesetzlichen Regelungen zu reformieren. Dabei plädiert die überwiegende Mehrheit in der IHK-Organisation für die Festlegung klarer Positiv-Kriterien, um Selbstständigkeit rechtssicher von tatsächlich missbräuchlichen Arbeitsverhältnissen abzugrenzen. Zugleich sollten keine zusätzlichen Anreize gegen selbstständige Tätigkeit geschaffen und ihre Ausübung nicht erschwert werden. Für viele Menschen ist die selbstständige Arbeit und die damit verbundene große Flexibilität ein ideales Arbeitsmodell, das sie einer abhängigen Beschäftigung vorziehen. Die Bundesregierung sollte die verabschiedete EU-Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zur Plattformarbeit, die es den Mitgliedstaaten erlaubt, nationale Kriterien zur Ermittlung von selbstständiger Tätigkeit bzw. abhängiger Beschäftigung festzulegen, zur Festlegung eines solchen klaren Positiv-Kriterienkataloges nutzen. Andernfalls droht, dass hochqualifizierte Selbstständige dem deutschen Markt verloren gehen, wenn sie rechtssicherer im Ausland arbeiten können.

2. Selbstständigkeit von Frauen stärken

Auch für selbstständige Frauen und Existenzgründerinnen ist eine gelungene Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiger Faktor für erfolgreiches Wirtschaften. Die Notwendigkeiten mit Blick auf eine gesicherte und gute Kinderbetreuung greifen für sie gleichermaßen. Sie sehen sich allerdings speziellen Herausforderungen gegenüber, wenn sie ein Kind bekommen. Denn es fehlt eine vergleichbare, automatische Absicherung der Zeiten von Schwangerschaft und Stillzeit wie bei abhängig beschäftigten Frauen. Diese sind über die Mutterschutzregelungen in den Mutterschutzfristen meist finanziell abgesichert, sie erhalten in der Regel als Lohnersatzleistung das Mutterschaftsgeld.

Selbstständige fallen nicht unter das Mutterschutzgesetz und haben daher keinen Anspruch auf diese Lohnersatzleistung. Als freiwillig gesetzlich Versicherte können Selbstständige den Anspruch auf Zahlung eines Mutterschaftsgeldes in der Höhe des Krankengeldes mitversichern. Privat krankenversicherte Selbstständige können zudem eine Krankentagegeldversicherung abschließen. Dann haben Sie während der Mutterschutzfristen einen Anspruch auf Zahlung des vereinbarten Krankentagegeldes.

Beide Varianten sind freiwillig, Selbstständige müssen diese Versicherung daher eigenständig abschließen.

Da es aus Sicht der IHK-Organisation das Ziel ist, die Erwerbstätigkeit von Frauen in allen Facetten zu stärken, sollte auch das Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für selbstständige Frauen in den Blick genommen werden. Auch eine umfassende Unterstützung der Existenzgründung muss diese Aspekte einbeziehen. Die IHK-Organisation schlägt daher vor, dass zur besseren Absicherung von selbstständigen Frauen, die Mutter werden, die bestehenden Absicherungsmöglichkeiten bekannter gemacht werden müssen. Selbstständige Frauen sollten stärker darüber informiert werden, dass sie – je nach Versicherungsform – die Zahlung von Mutterschaftsgeld/Krankengeld bzw. Krankentagegeld mitversichern sollten. Hier kann auch die IHK-Organisation selbst – etwa über ihre Existenzgründungsberatung – aktiv unterstützen und bei der Verbreitung der Informationen mitwirken.

Elterngeld können auch Selbstständige ab Geburt in Anspruch nehmen. Damit es eine noch wirksamere Unterstützung für selbstständige Mütter bieten kann, sollte es flexibilisiert werden. So könnten höhere Hinzuverdienste erlaubt werden als bislang. Zudem sollte der Bezug des Elterngelds soweit möglich entbürokratisiert werden, etwa mit Blick auf die Stundennachweise, die sich Selbstständige selber ausstellen müssen.

Eine weitere Herausforderung für selbstständige Frauen, die Mutter werden, sind die laufenden betrieblichen Kosten in der Zeit, in der sie ihren Betrieb nicht oder nur begrenzt weiterführen können. Hierfür gibt es bislang kaum etablierte Formen der Absicherung. So sichern etwa Betriebsausfallversicherungen derzeit den Ausfall durch Schwangerschaft und Mutterschaft i.d.R. nicht ab. Hier sollte geprüft werden, inwiefern Versicherungslösungen stärker etabliert werden können. Zudem sollte zur Überbrückung der Ausfallzeiten verstärkt auf existierende Netzwerke etwa von ehemaligen Selbstständigen (etwa dem Senior Experten Service) oder von Vereinen, die Ältere in Beschäftigung bringen wollen, zurückgegriffen werden.

3. Alterssicherung von Selbstständigen sinnvoll gestalten

Bislang unterliegt der Großteil der Selbstständigen keiner Altersvorsorgepflicht, sondern sorgt eigenständig für das Alter vor. Eine Pflicht zur Vorsorge, die diese Selbstständigen erfasst, könnte die unternehmerische Tätigkeit je nach Ausgestaltung stark beeinflussen. Grundsätzlich soll mit einer solchen Pflicht verhindert werden, dass Selbstständige im Alter aufgrund fehlender eigener Vorsorge auf die Grundsicherung im Alter angewiesen sind. In diesem Fall würden die Allgemeinheit der Steuerzahler und damit auch die Betriebe mit diesen Kosten belastet. Es gibt zu dieser Frage ein breites Meinungsspektrum in der Unternehmerschaft, aber das Anliegen einer Vorsorgepflicht ist aus Sicht der IHK-Organisation insgesamt nachvollziehbar. Allerdings ist die Voraussetzung, dass die Ausgestaltung einer etwaigen Pflicht unternehmerisches Engagement nicht bremst und möglichst unbürokratisch erfolgt.

In Planung ist derzeit eine Versicherungspflicht für alle Neuselbstständigen, die bislang keiner Vorsorgepflicht unterliegen. Diese Beschränkung auf neue Selbstständige ist wichtig. Andernfalls müsste für die einbezogenen Bestandsselbstständigen geprüft werden, ob ihre bisher getätigte Vorsorge die Vorgaben der Versicherungspflicht erfüllt und sie ausreichend für das Alter absichert. Dies würde großen Prüfaufwand und damit auch große bürokratische Lasten für Unternehmen mit sich bringen.

Aus Sicht der IHK-Organisation ist weiterhin wichtig, dass auch für die etwaigen versicherungspflichtigen neuen Selbstständigen die Möglichkeit eines unbürokratischen Opt-Out aus der Gesetzlichen Rentenversicherung als Vorsorgeform besteht, sofern eigene getätigte Vorsorge in einem unbürokratischen Verfahren nachgewiesen wird. Und insbesondere muss die spezielle Situation von Existenzgründern im Blick behalten werden, damit eine solche zusätzliche Absicherung kein Hemmschuh für die Existenzgründung wird. So sollte es eine Karenzzeit von einigen Jahren zu Beginn der Existenzgründung geben ebenso wie unbürokratische Möglichkeiten der Beitragsberechnung und -zahlung.