



Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 11017 Berlin

Herrn
André Sola
Association of Professional Staffing Companies
(Deutschland) GmbH
- nur per Mail -

I5

bearbeitet von:
Sebastian Lehmann

Wilhelmstraße 49, 10117 Berlin
Postanschrift: 11017 Berlin

Tel. +49 30 18 527-0
Fax +49 30 18 527-5128

i5@bmas.bund.de

DE-MAIL: poststelle@bmas.de-mail.de

www.bmas.de

Berlin, 20. April 2022

AZ: I5-96-APSCo

Ihr Schreiben: „ein zukunftsgewandter Arbeitsmarkt für ein agiles und modernes Deutschland“ vom 31. März 2022.

Sehr geehrter Herr Sola,

An die Leitung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) werden täglich eine Vielzahl von Anliegen gerichtet. Das Büro des Bundesministers bat mich daher Ihr Anliegen auf Fachebene zu prüfen und Ihnen zu antworten.

Das BMAS begrüßt ausdrücklich das Engagement Ihrer Organisation und den Beitrag den Sie zur Fachkräfte-Bedarfsdeckung leisten.

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) der vergangenen Legislaturperiode hatte die Einwanderungsmöglichkeiten für Fachkräfte aus Drittstaaten bereits deutlich erweitert. Der Schwerpunkt lag auf Erleichterungen für beruflich qualifizierte, d.h. nicht-akademische Fachkräfte. Hierunter fallen beispielsweise Handwerksberufe wie Elektroniker*innen, Zimmerleute, aber auch die Pflegefachkräfte. Außerdem wurde für nicht-akademische Fachkräfte ein Recht zur Arbeitsuche eingeführt und der Aufenthalt zur Berufsanerkennung erweitert.

Das FEG trat zu jener Zeit in Kraft, zu der auch die Corona-Pandemie begann. Die Pandemie hat die Nachfrage nach Fachkräften zeitweilig stark gesenkt; außerdem kam

das weltweite Wanderungsgeschehen zum Erliegen. Eine Erfolgsmessung der bisherigen Bemühungen der Bundesregierung steht daher aus. Gleichwohl beabsichtigt die Bundesregierung auch in dieser Legislaturperiode weitere Anpassungen im Einwanderungsrecht.

Wie Sie zutreffend feststellen sieht der Koalitionsvertrag die Einführung einer „Chancenkarte“ zur Jobsuche vor. Sie soll auf Basis eines Punktesystems erteilt werden und eine zweite Säule des Einwanderungsrechts etablieren. Ein punktebasiertes Einwanderungssystem zu entwickeln, wird noch eine gewisse Zeit in Anspruch nehmen. Die hiermit befassten Ressorts befinden sich dazu im Austausch. Ich bitte Sie jedoch um Verständnis dafür, dass zum jetzigen Zeitpunkt - insbesondere auch aufgrund anderer innen- und außenpolitischer Prioritäten aus gegebenem Anlass - noch keine weiteren Erläuterungen zu diesem Vorhaben möglich sind.

Das Statusfeststellungsverfahren nach § 7a Sozialgesetzbuch Viertes Buch wurde am Ende der letzten Legislaturperiode umfassend reformiert. Die Einführung einer Prognoseentscheidung ermöglicht die Feststellung des Erwerbsstatus schon vor der Aufnahme der Tätigkeit und damit frühzeitiger als bisher. Die Feststellung des Erwerbsstatus statt der Versicherungspflicht senkt den bürokratischen Aufwand und vereinfacht und beschleunigt das Verfahren. Eine Gruppenfeststellung für gleiche Vertragsverhältnisse entlastet insbesondere den Auftraggeber bei gleichen Aufträgen. Er muss hierfür nicht mehr separate Statusfeststellungsverfahren durchführen. Zukünftig können bestimmte Dreieckskonstellationen geprüft werden. Auch damit können separate Statusfeststellungsverfahren vermieden werden. Im Widerspruchsverfahren ist eine mündliche Anhörung möglich. Durch diese Neuregelungen, die am 1. April 2022 in Kraft getreten sind, ist das Statusfeststellungsverfahren weiter verbessert worden.

Der Koalitionsvertrag von SPD, Bündnis 90/DIE GRÜNEN und FDP für die 20. Legislaturperiode sieht vor, nach der aktuellen Reform des Statusfeststellungsverfahrens im Lichte der Erfahrungen einen Dialog mit Selbständigen und ihren Verbänden zu führen, um dieses zu beschleunigen und zu verbessern, mit dem Ziel, in der digitalen und agilen Arbeitswelt unbürokratisch Rechtssicherheit zu schaffen. In diesem Dialog wird das Statusfeststellungsverfahren erneut umfassend beleuchtet und diskutiert werden. Wann dieser Dialog stattfinden wird und seine Modalitäten stehen noch nicht fest. Zuvor müssen belastbare Erkenntnisse zu den oben genannten Neuregelungen vorliegen.

Soweit Sie darüber hinaus die Vorteile flexibler und atypischer Arbeitsmodelle ansprechen, so können diese von den Parteien eines Beschäftigungsverhältnisses im Rahmen ihrer Vertragsfreiheit in den Grenzen der gesetzlichen und gegebenenfalls kollektivrechtlichen Vorgaben genutzt werden.

Ich hoffe Ihnen mit den vorgenannten Ausführungen erste, hilfreiche Informationen zum aktuellen Stand der Überlegungen im BMAS gegeben zu haben. Gleichwohl kann ich Ihnen zeitnah kein Gespräch auf Fach- oder Leitungsebene anbieten. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist ein Austausch über die vorgenannten Informationen hinaus noch nicht möglich.

Mit freundlichen Grüßen,

im Auftrag

Lehmann