

Wirtschaftsrat der CDU e.V.  
Landesverband Hessen  
Untermainkai 31  
60311 Frankfurt/Main  
Telefon: 0 69 / 72 73 13  
E-Mail: lv-hessen@wirtschaftsrat.de

## Fachkräftesicherung für Hessen

Die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist angesichts der demografischen Entwicklung eine der großen Herausforderungen der kommenden Jahrzehnte für alle Akteure aus Politik und Wirtschaft. Bereits heute stehen viele Unternehmen vor dem Problem, dass offene Stellen nicht mit geeigneten Bewerbern besetzt werden können. Wir stehen vor der Herausforderung, den heutigen und zukünftigen Fachkräftemangel so gering wie möglich zu halten. Dabei möchten wir als Landesfachkommission Mittelstandspolitik mit den vorliegenden Handlungsempfehlungen einen Beitrag zur sachlichen Diskussion leisten sowie die schnelle Umsetzung von Maßnahmen für einen starken Mittelstand in Hessen sicherstellen.

Dabei sollten insbesondere folgende Ansätze gefördert werden:

### Haupt- und Realschulen und die Bedeutung des zweiten Bildungsweges stärken

Seit Jahren wird über die Länge und Form des Abiturs, von G8 bis G9, diskutiert. Hierbei wird außer Acht gelassen, wie wichtig die anderen Schulabschlüsse an Haupt- und Realschulen und der zweite Bildungsweg sind und welche Bedeutung diese für die deutsche Wirtschaft haben.

Ein wichtiger Ansatz dabei muss **die Steigerung der gesellschaftlichen Anerkennung der Kombination eines Schulabschlusses und einer Berufsausbildung** sein. In der Praxis wird es heute schon gelebt: Unter bestimmten Voraussetzungen entspricht der Erste Allgemeinbildende Schulabschluss (Hauptschulabschluss) in Kombination mit einer erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung (mit guten Abschlussnoten und Fremdsprachenkenntnissen) dem Mittleren Schulabschluss (Mittlere Reife oder Realschulabschluss). Diese Möglichkeit wird auch das "9+3 Modell" genannt = neun Jahre Schulbesuch plus drei Jahre Berufsausbildung. Gleiches gilt für die Kombination aus beispielsweise einem Handwerks-Meisterbrief und einer abgeschlossenen dreijährigen Berufsausbildung (mit einer Abschlussnote von mindestens 2,5), die zu einem Studium an einer hessischen Hochschule berechtigen.

Trotz allem wird dieser zweite Bildungsweg in der öffentlichen Wahrnehmung häufig noch nicht als gleichwertig erkannt. **Das Image und die Möglichkeiten, die sich aus dem zweiten Bildungsweg ergeben, müssen mit öffentlichkeitswirksamen Kampagnen intensiver beworben werden.** Zudem müssen Jobcenter und Berufsberatungen noch intensiver auf die vielfältigen Möglichkeiten hinweisen und neue Wege aufzeigen.

Wichtig ist hierfür insbesondere die Sicherstellung einer Grundbildung von Berufsanfängern. Das Land muss bei all seinen Schulabgängern sicherstellen, dass die Kernkompetenzen Lesen, Schreiben und Rechnen für eine erfolgreiche Teilnahme an der Gesellschaft vorhanden sind. In der Realität zeigen sich hier jedoch häufig gravierende Mängel. **Wir fordern die Kontrolle und Sicherstellung für eine Grundbildung insbesondere durch Grund- und Hauptschulen, aber auch durch alle weiteren Schulformen.**

## Extern-Prüfung und Prüfungszulassung für bestimmte „schwierige“ Gruppen ohne höheren Schulabschluss

Mittels der sogenannten **Extern-Ausbildung** mit **Extern-Prüfung zum Facharbeiter** – als Beispiel – lassen sich Hauptschüler und Schul- oder Lehrabbrecher ausbilden. In besonderen Fällen können auch Mitarbeiter von Betrieben ohne ein Ausbildungsverhältnis zur Abschlussprüfung zugelassen werden. Dies ist dann der Fall, wenn die geforderten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten durch berufliche Tätigkeiten erworben wurden und dieser Zeitraum mindestens das Eineinhalbfache der Regelausbildungszeit beträgt. Die Möglichkeit besteht auch bei Teilzeitverträgen. Wenn glaubhaft gemacht werden kann, dass die berufliche Handlungsfähigkeit erlangt ist, ist die Zulassung zur Prüfung gerechtfertigt. Über die Zulassung zur Prüfung entscheidet die IHK nach Sichtung der entsprechenden aussagefähigen Unterlagen / Nachweise, die sich an dem grundsätzlichen Lehrplan (praxisorientierte und schulische Ausbildung zur Grundlagenerlangung) orientieren.

Auch Menschen aus prekären Verhältnissen können dadurch erreicht werden und die Chance auf eine qualifizierte Berufsausbildung erlangen. Mit ca. 1.200 Euro monatlichem Nettolohn sind bei den meisten jungen Menschen erstmal die grundlegenden Geldsorgen aufgefangen. Auch die deutsche Sprache kann in dieser Zeit als unverzichtbare Voraussetzung für eine qualifizierte Tätigkeit und für eine bestmögliche Integration erlernt werden.

Beispiel:

Die/der Auszubildende arbeitet als bezahlte/r Hilfsarbeiter/in den Betrieben mit. Dadurch erwerben sie zeitgleich praktische Kenntnisse und Fähigkeiten, welche sie dann den schulischen Stoff besser verstehen lassen. In den z.B. drei Jahren der praktischen Zeit führt man diese Menschen an die Anforderungen, die dann auf sie in den nächsten 1,5 Jahren zukommen, heran. Diese sind: Besuch der Vollzeitberufsschule, tiefgreifende fachliche Ausbildung in der Vollzeitberufsschule oder bei externen Bildungsträgern, etc. Der Ausbildungszeitraum beträgt ca. 4,5 Jahre und zeigt in der Praxis gute Erfolge.

Die IHKs und Handwerkskammern (HWKs) sind aufgefordert, für mehr Transparenz in diesem Bereich zu sorgen. Eine zentrale Beratungsstelle, die offene Fragen beantwortet und Informationsmaterial bereitstellt, wäre ein erster Schritt. Die Extern-Ausbildung muss bei den Unternehmen noch bekannter werden, es muss klar sein, was die Voraussetzungen für eine Extern-Prüfung sind, was sie kostet und wo und wie man den Antrag einreichen kann.

## Image des handwerklichen Berufsstandes in der öffentlichen Wahrnehmung aufwerten

Das Image des handwerklichen Berufsstandes muss aufgewertet werden. Viele Handwerkskammern und Betriebe haben in den vergangenen Jahrzehnten bereits versucht, die Wahrnehmung des Handwerks in der Öffentlichkeit zu verbessern – jedoch nur mit mäßigem Erfolg. Die vielen Vorzüge wie beispielsweise attraktive Verdienstmöglichkeiten gerade gegenüber vielen Bürojobs und auch die vielfältigen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten bis hin zu einer Spezialisierung spielen hierbei eine wichtige Rolle. Es muss klar werden, dass die Gesellschaft die Handwerker und Spezialisten zwingend braucht, ja wir sogar auf sie angewiesen sind. Wir haben aus der PISA-Studie die falschen Schlussfolgerungen zulasten des weltweit bewunderten dualen deutschen Bildungssystems gezogen, in dem wir immer mehr Schüler trotz fehlender Eignung auf das Gymnasium statt die Haupt- und Realschulen schicken. Anschließend geht ein immer größerer Anteil eines Schülerjahrgangs an die Fachhochschulen und Universitäten, um in vielen Fällen nach mehreren frustrierenden Jahren den Irrweg zu erkennen und sich umzuorientieren. Hierfür bieten insbesondere das Handwerk und das produzierende Gewerbe äußerst interessante Möglichkeiten.

**Wir brauchen eine Werbeoffensive, die Schülerinnen und Schüler die Vorteile, Verdienst- und Entwicklungsmöglichkeiten in handwerklichen Berufen näher bringt. Dazu bietet sich auch eine intensivere Vernetzung zwischen Schulen, Handwerkskammern, Verbänden, Unternehmen und Handwerksbetrieben an. Ein erster Schritt wäre die Wiedereinführung des Werk-Unterrichts an allen Schulformen, um bei allen Kindern die Freude am handwerklichen Experimentieren zu fördern.**

### **Rentenreform: Erwerbsjahre und Gefährdungsklasse in die Rentenformel mit aufnehmen**

Das Renteneintrittsalter wird seit 2012 stufenweise abhängig von dem Geburtsjahr nach oben bis zum 67. Lebensjahr als künftiges Renteneintrittsalter angepasst. In der aktuellen Diskussion um die dringend notwendige Rentenreform wird häufig ein noch höheres Renteneintrittsalter gefordert.

Dabei muss jedoch die Zahl der Beitragsjahre berücksichtigt werden. Derzeit besteht die Möglichkeit, nach 45 Beitragsjahren abschlagsfrei in Rente zu gehen. Viele Auszubildende beginnen bereits mit 17 Jahren zu arbeiten (häufig in körperlich sehr anstrengenden Berufen) und haben somit die für einen abschlagsfreien Renteneintritt erforderliche Zahl der Beitragsjahre früher als solche Arbeitnehmer erreicht, die eine akademische Ausbildung durchlaufen. Nach 45 Erwerbsjahren würde ihnen somit nach derzeitiger Rechtslage bereits mit 62 Jahren der Renteneintritt ohne Abschläge zustehen. Auch dies ist ein Vorteil einer möglichst frühzeitigen Aufnahme einer Berufstätigkeit nach einer beruflichen Ausbildung anstatt eines Studiums.

Das Risiko einer vorzeitigen Erwerbsminderung wegen der körperlich sehr fordernden und gefahrgeneigten Arbeit ist Gegenstand verschiedener bereits erfolgter und weiter diskutierter Verbesserungen der Erwerbsminderungsrente, die der Wirtschaftsrat ausdrücklich unterstützt hat und weiter unterstützt. Der Verweis auf eine andere Tätigkeit vor Erhalt einer Erwerbsminderungsrente ist häufig unrealistisch. Wer sein Leben lang als Dachdecker körperlich gearbeitet hat, ist in der Regel nicht mehr für eine Bürotätigkeit einsetzbar. In solchen und anderen vergleichbaren Fällen muss der Zugang zur Erwerbsminderungsrente direkt möglich sein. Die Höhe der Erwerbsminderungsrente sollte sich nach den bisherigen Durchschnittsbeiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung richten.

### **Wiedereinführung eines verpflichtenden Dienstjahres für junge Menschen nach Abschluss der Schulausbildung**

Die moderne Gestaltung eines Pflicht-Dienstjahrs für junge Menschen jedweden Geschlechts in der Bundeswehr, im zivilen Bevölkerungsschutz (z.B. THW, freiwillige Feuerwehr, Rotes Kreuz, DLRG, etc.), im Umweltschutz oder im sozialen Bereich (Pflege, Krankenhaus, Kinderbetreuung) könnte zum einen dabei helfen, ein weiteres Auseinanderdriften der Gesellschaft zu verhindern, weil sich so junge Menschen mit unterschiedlichsten gesellschaftlichen Hintergründen zwangsläufig kennen-, verstehen und respektieren lernen. Zum anderen würden Absolventen bereits früh technische und soziale Fertigkeiten, Teamgeist und eine Disziplin erlernen, die heute häufig fehlen und für ein erfolgreiches Berufsleben nicht nur im handwerklichen Bereich aber unabdingbar sind.

Bewerbungsgespräche verdeutlichen immer häufiger, dass viele jungen Menschen in Filterblasen aller Art aufzuwachsen scheinen und kaum eine Vorstellung von dem Leben von Menschen mit anderen Lebensbedingungen haben. Dies führt zu einer gesellschaftlichen Spaltung, die sich insbesondere auch im Bildungswesen widerspiegelt. Die unterschiedlichen Ausgangspositionen der jungen Menschen befeuern wechselseitige Vorurteile und Unverständnis.

Ein solches Pflichtjahr ist auch geeignet, Jugendlichen nach ihrem Schulabschluss eine Vorstellung zu vermitteln, welchen Berufsweg sie einschlagen wollen. Viele verbringen derzeit nach ihrem Schulabschluss ein Jahr oder Teile davon im Ausland, um sich darüber klar zu werden, „was sie

werden wollen“. Sie arbeiten dann im Ausland oder sind dort als Freiwillige tätig, oder sie dienen hierzulande freiwillig in sozialen Einrichtungen. Mit der Einführung eines allgemeinen Pflichtjahres würde dieser Trend zu einer Auszeit zwischen Schulende und Ausbildungsbeginn aufgegriffen, und es würde den Jugendlichen eine Orientierung angeboten. Auch so können Schulabgänger sich einer Fachkräfteausbildung annähern. Weitere praktische Vorzüge eines solchen allgemeinen Pflichtjahres könnten beispielsweise auch die **Vermittlung heute zu häufig fehlender praktischer Fertigkeiten** sein, wie beispielsweise das Erlangen eines LKW-Führerscheins, die Arbeit und Ausbildung in einer Werkstatt, der Küche, oder im Wasser- und Wegebau.

### **Schaffung attraktiver steuerlicher und sozialversicherungsrechtlicher Rahmenbedingungen für Fachkräfte**

Heute bleibt zu wenig netto vom zu erwirtschaftenden Bruttogehalt übrig. Grund hierfür sind neben viel zu hohen Steuern insbesondere für Singles die alle treffenden sehr hohen Sozialversicherungsabgaben. Die politische Aufgabe, den sog. „Mittelstandsbauch“ in der Steuerprogression abzubauen und einen Belastungsdeckel von 40 Prozent für die Sozialversicherungsabgaben (für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zusammen) einzuhalten, erfordert eine Reform des Steuerrechts und der Sozialversicherungssysteme an Haupt und Gliedern. Anstatt einer immer stärkeren verdeckten Finanzierung der Sozialversicherungssysteme durch Steuergelder müssen die sog. versicherungsfremden Leistungen transparent aus Steuermitteln und Versicherungsleistungen aus Versicherungsbeiträgen finanziert werden.

Ein leistungsförderndes Steuer- und Sozialversicherungsabgabensystem macht insbesondere auch niedriger entlohnte Tätigkeiten wieder attraktiver. Es kann nicht sein, dass der Hauptprofiteur jeder Gehaltserhöhung nicht der Arbeitnehmer, sondern das Finanzamt und die Sozialversicherungskassen sind. Wenn eine Fachkraft am Ende des Monats sein Netto-Gehalt bekommt, muss er damit grundsätzlich eine Familie ernähren können. Hierzu müssen die Steuer- und Sozialversicherungsabgabenbelastungen entsprechend reduziert werden.

Gerade bei sogenannten „Aufstockern“, die mittels entsprechender zeit- und kostspieliger Ausbildungsmaßnahmen zur Fachkraft fortgebildet werden, führt die fehlende Abstimmung der sozialversicherungsrechtlichen Regelungen mitunter dazu, dass derjenige, der sich aktiv um die Verbesserung seiner beruflichen Qualifikation und Einkommenssituation bemüht, am Ende weniger netto erhält trotz höheren Bruttoverdienstes. Diese demotivierenden gesetzlichen Schieflagen sind lange bekannt, werden aber politisch nicht angepackt.

Um insbesondere Berufe im Handwerk, produzierenden Gewerbe und der Pflege wieder attraktiver zu machen, bedarf es einer deutlichen Abflachung des sog. „Mittelstandsbauchs“, um auch Überstunden zur Abarbeitung von Auftragsspitzen nicht zu bestrafen. Derzeit ist die Vergütung insbesondere für Überstunden vor allem ein netto nach Steuern und Sozialversicherungsabgaben schlecht vergüteter Freizeitverlust.

So müssen neue flexiblere Arbeitszeitmodelle gefördert und nicht durch bürokratische Auflagen behindert werden. Immer mehr Arbeitnehmer wünschen sich mehr Freizeit und freie Monate oder Arbeitsjahre. Dies stellt insbesondere die mittelständischen Arbeitgeber vor enorme organisatorische Herausforderungen. Diese Last wird durch zunehmende Erschwernisse bei befristeten Arbeitsverhältnissen, dem Einsatz von Zeitarbeitern oder immer höhere Anforderungen an die Dokumentation der Arbeitszeit immer weiter gesteigert. Hier muss die von den Arbeitnehmern gewünschte Flexibilisierung auch seitens der rechtlichen Rahmenbedingungen flankiert werden. Anderenfalls werden mittelständische Arbeitgeber wegen ihrer im Vergleich zu Großunternehmen deutlich kleineren Betriebsgrößen in ihrer Wettbewerbsfähigkeit um Arbeitnehmer erheblich benachteiligt und gefährdet – eine insbesondere für den ländlichen Raum, wo die meisten mittelständischen Arbeitgeber tätig sind, bedrohliche Perspektive. Hierzu müssen auch die Gewerkschaften ihre Position überdenken.

## Flexibilisierung des Arbeitsmarkts dringend erforderlich

In den letzten Jahren sind die Rahmenbedingungen insbesondere für den Einsatz befristeter Arbeitsverhältnisse und der Arbeitnehmerüberlassung immer weiter zulasten insbesondere kleinerer mittelständischer Betriebe eingeschränkt worden. Der dahinter offenbar stehende Gedanke, der Arbeitgeber könne dies durch interne Maßnahmen auffangen, geht an der Lebenswirklichkeit dieser Betriebe vorbei. Diese benötigen dringend einfache unkomplizierte und unbürokratische Möglichkeiten, auf unvorhersehbare Herausforderungen durch die Auftragslage und durch deutlich zunehmende und vom Gesetzgeber geförderte Wünsche der Arbeitnehmer nach flexibleren Arbeitszeiten reagieren zu können. Eine starre Regulierung des Arbeitsmarkts und eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten zugunsten der Arbeitnehmer vertragen sich nicht.

Auch gilt es dringend, das Potential der älteren Arbeitnehmer zu heben. Das politische Projekt der „Frühverrentung“, umgesetzt von der letzten Bundesregierung auf Wunsch der SPD, geht wie weitere Überlegungen dieser Art in die falsche Richtung angesichts der seit Jahrzehnten bekannten demographischen Entwicklung in Deutschland. Hierauf müssen sich Arbeitgeber einstellen. Aber diese müssen sich darauf verlassen können, dass deren Bemühungen nicht durch politische Entscheidungen konterkariert werden. Hierfür hilfreich ist eine weitere Flexibilisierung der Hinzuverdienstmöglichkeiten nach Renteneintritt.

## Migration von (künftigen) Fachkräften fördern

Da dem absehbaren, in naher Zukunft drohenden enormen **Fachkräftemangel** in Deutschland nicht ausreichend mit den vorhandenen Arbeitnehmerreserven im deutschen Arbeitsmarkt begegnet werden kann, bedarf es einer **Förderung der Zuwanderung qualifizierter und qualifizierbarer ausländischer Arbeitnehmer**. Hierzu muss der vorhandene **Rechtsrahmen** dahingehend überarbeitet werden, dass Arbeitnehmer auch aus dem Nicht-EU-Ausland noch besser aktiv angeworben werden können, abhängig vom Bedarf des Arbeitsmarkts und insbesondere der mittelständischen Unternehmen.

Hierzu bietet sich in Ergänzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes ein einfaches Punktesystem an, in dem unter anderem Berufsgruppen genannt werden, die nach den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit besonders unter dem Fachkräftemangel in Deutschland leiden. Insbesondere im handwerklichen Bereich stecken erhebliche Potentiale, die durch entsprechende (Weiter-)Qualifizierung dieser Personengruppen in den Betrieben und durch Sprachkurse leicht genutzt werden können.

Die mangelnde Offenheit des deutschen Arbeitsmarkts insbesondere für Bewerber aus dem Nicht-EU-Ausland schadet. So sollte die Qualifizierung des ausländischen Arbeitnehmers nicht primär von der formalen Akzeptanz der ausländischen Berufsausbildung als der deutschen Berufsausbildung vergleichbar abhängen, sondern davon, was der Bewerber konkret tatsächlich kann. Diese Beurteilung kann von den beschäftigenden Arbeitgeber-Unternehmen zielgerichtet und unbürokratisch erfolgen.

Ein deutlicher Ausbau dieser Möglichkeiten ist dringend geboten,. Aus Sicht der IHKs und der HWKs sind die ausländischen Berufsabschlüsse in der Regel den inländischen nicht vergleichbar. Dies mag im Einzelfall seine Berechtigung haben, insbesondere wenn sich jemand selbständig machen möchte (Stichwort: Meisterzwang), ist jedoch weniger sinnvoll, wenn jemand im Angestelltenverhältnis arbeitet. Gegebenenfalls kann ein solcher ausländischer Arbeitnehmer dann mittels der Extern-Prüfung seine entsprechende, dem inländischen Berufsabschluss vergleichbare Berufsqualifikation nach seiner Weiterqualifikation im Betrieb nachweisen.

## Erleichterung der projektbezogenen Zusammenarbeit verschiedener mittelständischer Unternehmen (Compliance)

Die Landesfachkommission fordert: Die Zusammenarbeit und wechselseitige Unterstützung zwischen einzelnen kleinen Unternehmen muss rechtlich erleichtert werden. Die Grauzonen zwischen Subunternehmerstellung, Arbeitnehmerüberlassung, Generalunternehmerstellung, Gesellschaft bürgerlichen Rechts, ARGE<sup>1</sup> etc. stellen kleine mittelständische Unternehmen vor nahezu unlösbare Schwierigkeiten und sind von diesen ohne (teure) rechtliche und steuerliche Beratung nicht nutzbar. Dies behindert in der Praxis die projektbezogene Zusammenarbeit zwischen kleineren Unternehmen ohne Not erheblich. Es bedarf einer auf die Verhältnisse in kleineren Unternehmen abstellende einfache und unbürokratische Lösung, wie diese für bestimmte Projekte ohne zusätzliche Risiken und bürokratische Anforderungen zusammenarbeiten können.

Die Zusammenarbeit zwischen Konzern-Unternehmen sollte auch erleichtert werden durch eine entsprechende Anpassung der mitbestimmungsrechtlichen Voraussetzungen.

---

### Die Landesfachkommission Mittelstandspolitik des Wirtschaftsrats Hessen fordert:

- Bedeutung des zweiten Bildungsweges aufwerten
- Alternative Bildungs-/ Ausbildungswege stärker bewerben
- Erwerbsminderungsrente weiter entwickeln, um Folgen der verlängerten Lebensarbeitszeit in Fällen körperlich sehr fordernder und gefahrgeneigter Arbeit aufzufangen
- Image des handwerklichen Berufsstandes in der öffentlichen Wahrnehmung weiter aufwerten
- Wiedereinführung eines verpflichtenden Dienstjahres für junge Menschen jedes Geschlechts
- Schaffung attraktiver steuerlicher und sozialversicherungsrechtlicher Rahmenbedingungen für Fachkräfte
- Flexibilisierung des Arbeitsmarkts
- Förderung der Migration von (künftigen) Fachkräften insbesondere auch aus Nicht-EU-Ländern
- Erleichterung der projektbezogenen Zusammenarbeit verschiedener voneinander unabhängiger mittelständischer Unternehmen ebenso wie zwischen verschiedenen Konzerngesellschaften

**Die Landesfachkommission Mittelstandspolitik des Wirtschaftsrats Hessen bietet zur Umsetzung der oben aufgeführten Forderungen gerne einen konstruktiven Lösungsdialog mit den politischen Partnern an.**

März 2022

---

<sup>1</sup> Der Begriff „ARGE“ stammt ursprünglich aus dem Zivilrecht und ist die Abkürzung für Arbeitsgemeinschaft. Er steht für den Zusammenschluss natürlicher oder juristischer Personen zu einer koordinierten, informativen Zusammenarbeit. Im Zivilrecht bezeichnet eine „ARGE“ regelmäßig einen Zusammenschluss von Fachunternehmen mit dem Zweck, der gemeinsamen Planung und Durchführung eines konkreten Bauauftrags. Hier handelt es sich nach herrschender Meinung allerdings regelmäßig um BGB-Gesellschaften. Wichtig: Die ARGE betreibt keine auf Dauer angelegte Tätigkeit und wird daher nicht gewerblich tätig.