

Fach- und Arbeitskräftemangel

Kernforderungen des Mittelstandes

FAMILIE, PFLEGE UND BERUF

Vereinbarkeit Familie und Beruf verbessern

- Familienstartzeit einführen
- Ehegattensplitting reformieren
- Minijobs reformieren
- Betreuungsplätze ausbauen

Pflegende Angehörige

- Pflegeunterstützungsgeldantrag vereinfachen
- Tagespflege analog zur Elternzeit einführen
- Pflegepauschbetrags anheben
- Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) attraktiver gestalten
- Flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen

ERWERBSPOTENTIAL SILVER WORKER

Frühverrentungsanreize beseitigen

- Weiterarbeit durch Anreize fördern
- Flexible Arbeitsverhältnisse nach Renteneintritt ermöglichen
- Bessere Information für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Weiterbildung 60+

- Beratung und Orientierung verbessern
- Weiterbildung finanziell unterstützen
- Flexibilität erhöhen

FACHKRÄFTEEINWANDERUNG

Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten erleichtern

- Bürokratische Hindernisse abbauen
- Ermöglichen von Zuwanderung zum Zwecke der Berufsausbildung
- Fachkräfteeinwanderung für Zeitarbeitsbranche öffnen
- Sprachanforderungen für Beruf und Visum

Fachkräfteeinwanderung aus der EU

- Verbesserung des Zugangs zu reglementierten Berufen
- Integrations- und Berufssprachkurse

WEITERBILDUNG UND BERUFLICHE BILDUNG

Studien- und Schulabbrechende beraten und unterstützen

- Einheitlichkeit im föderalen Bildungssystem fördern
- Ausstattung von Schulen verbessern
- Mentoringprogrammen für Schüler fördern
- Beratungsstellen an Hochschulen einrichten

Attraktivität der beruflichen Bildung steigern

- Frühzeitige Berufsorientierung fördern
- Mobilität von Auszubildenden erhöhen
- Weitere Instrumente zur Förderung der beruflichen Bildung entwickeln

Lebenslanges Lernen

- Weiterbildungsberatung verbessern
- Anerkennung von erworbenen Kenntnissen verbessern
- Gründung von Weiterbildungsverbänden fördern
- Berufliche Weiterbildung als vierte Säule im Bildungssystem entwickeln
- Weiterbildungsförderung ohne Kofinanzierungspflicht verfolgen
- Teilqualifizierung im Gesetz verankern
- Mentoring und Coaching Programme für KMU ermöglichen

Berufliche Eingliederung von Langzeitarbeitslosen

- (Teil-)Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen ermöglichen
- Bildungsträger als Bestandteil der regionalen Struktur ausgestalten

1. Allgemein

Der Fach- und Arbeitskräftemangel stellt eines der gravierendsten Probleme für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in Deutschland dar. Jährlich verliert die deutsche Wirtschaft aufgrund des Mangels an qualifizierten Arbeitskräften einen zweistelligen Milliardenbetrag, was die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen stark beeinträchtigt. Besonders betroffen sind dabei die KMUs, die das Rückgrat der deutschen Wirtschaft bilden und in vielen Regionen als bedeutendste Arbeitgeber fungieren. Trotz ihrer hohen Innovationskraft und Flexibilität sehen sie sich zunehmend damit konfrontiert, wichtige Stellen nicht besetzen zu können. Mehrere Umfragen unter den Mitgliedern des BVMW zeigen deutlich, dass der Fachkräftemangel von den Mitgliedsunternehmen regelmäßig als das größte Problem benannt wird, das ihre Betriebe an der optimalen Weiterentwicklung und am reibungslosen Betrieb hindert.

Dieser Engpass hat weitreichende Folgen: Produktionen können nicht aufgebaut oder aufrechterhalten werden, Ladengeschäfte müssen schließen, Innovationen stagnieren und die Belastung für das bestehende Personal steigt erheblich. Darüber hinaus bedroht der Fachkräftemangel auch die Unternehmensnachfolge, da geeignete Nachfolger in vielen Fällen fehlen. Für viele KMUs besteht also nicht nur die Herausforderung, im Tagesgeschäft qualifiziertes Personal zu finden, sondern auch die Zukunft des Betriebs zu sichern.

Der Mangel an Fachkräften ist nicht nur eine Frage der kurzfristigen Wirtschaftsentwicklung, sondern betrifft langfristige Zukunftsstrategien. Vor allem in Branchen wie Pflege, Handwerk, IT und im technischen Bereich wird die Lage besonders prekär, da hier die Nachfrage nach qualifiziertem Personal stetig steigt. Gleichzeitig verschärft sich die Situation durch den demografischen Wandel, der den ohnehin bestehenden Fachkräftemangel weiter befeuert. Um diese Herausforderung zu bewältigen, ist eine ganzheitliche Strategie zur Fachkräftesicherung erforderlich.

Dieses Positionspapier widmet sich verschiedenen Aspekten der Fachkräftesicherung, die als zentrale Handlungsfelder betrachtet werden. Ein wichtiger Punkt ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere in Bezug auf die Pflege von Angehörigen. Unternehmen benötigen unter anderem flexiblere Arbeitsmodelle und Unterstützungsmöglichkeiten, um qualifizierte Arbeitskräfte, die familiäre Verpflichtungen haben, besser zu integrieren. Ein weiterer Fokus liegt auf sogenannten „Silver Workern“ – älteren Arbeitnehmern, die aufgrund ihrer Erfahrung und Fachkenntnisse einen wichtigen Beitrag zur Sicherung der Fachkräftebasis leisten können. Ihre Integration und das Angebot altersgerechter Arbeitsmodelle wird zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Ein weiteres Schlüsselinstrument ist die Fachkräfteeinwanderung. Deutschland muss als attraktiver Standort für internationale Fachkräfte positioniert werden, um den Bedarf in Schlüsselbranchen decken zu können. Dies erfordert jedoch nicht nur eine Vereinfachung der bürokratischen Hürden, sondern auch Maßnahmen, um ausländische Fachkräfte nachhaltig in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt zu integrieren. Schließlich stellt die berufliche Bildung, sowie die kontinuierliche Weiterbildung der bestehenden Belegschaft, einen weiteren zentralen Ansatz dar. Eine stärkere Verzahnung von Praxis und Ausbildung sowie die Förderung von lebenslangem Lernen sind entscheidende Faktoren, um dem Fachkräftemangel langfristig entgegenzuwirken.

Dieses Positionspapier bietet somit einen umfassenden Überblick über die verschiedenen Ansätze, die ergriffen werden müssen, um dem Fachkräftemangel in Deutschland wirksam entgegenzutreten.

2. Familie, Pflege und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf stellt viele Familien in Deutschland vor erhebliche Herausforderungen. Der Mangel an Pflegekräften, nicht ausreichende KITA- und Betreuungsplätze sowie falsche Anreizsysteme führen dazu, dass viele Menschen dem Arbeitsmarkt nicht im vollen Umfang zur Verfügung stehen, obwohl sie es gerne würden. Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels in Deutschland ist dies eine alarmierende Entwicklung, die dringend Reformen erfordert.

Vereinbarkeit Familie und Beruf verbessern

Ein zentrales Problemfeld ist die sogenannte „Gender Care Gap“, also der Unterschied in der Verteilung der unbezahlten Care-Arbeit zwischen Männern und Frauen. Frauen leisten in Deutschland täglich durchschnittlich 79 Minuten mehr unbezahlte Pflege- und Fürsorgearbeit als Männer. Diese Ungleichheit spiegelt sich auch in der Arbeitswelt wider. Während etwa ein Drittel der erwerbstätigen Frauen ohne minderjährige Kinder in Teilzeit arbeitet, steigt dieser Anteil bei Müttern auf über zwei Drittel. Diese Teilzeitbeschäftigungen führen nicht nur zu Einkommensverlusten, sondern verhindern auch, dass ein großes Potenzial an Fachkräften ausgeschöpft wird.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und das Fachkräftepotenzial von Frauen besser zu nutzen, schlagen wir folgende Reformen vor:

Familienstartzeit einführen

Gerade die ersten Wochen nach Geburt des Kindes sind wichtig für Eltern, die aufkommende Care-Arbeit gerecht unter sich aufzuteilen. Eine ungleiche Verteilung der Care-Arbeit macht

sich in einer ungleichen Verteilung der Vollzeitwerbstätigkeit bemerkbar. Die „Familienstartzeit“ als umlagefinanziertes Modell, in dem Väter die ersten zwei Wochen nach der Geburt ihres Kindes bei vollem Lohnausgleich bei der Familie sein können, unterstützen wir.

Ehegattensplitting reformieren

Das aktuelle System der Steuerklassen III und V setzt falsche Anreize, insbesondere für Familien mit ungleichen Gehältern. Obwohl die steuerliche Belastung zwischen den Steuerklassen IV und III/V gleich ist, wählen überproportional viele Partner die Klassen III und V, da sie monatlich mehr Liquidität verschafft. So lohnt es sich häufig für den geringer verdienenden Partner, meist die Frau, kaum, mehr zu arbeiten. Dies verschärft die Ungleichheit und führt dazu, dass insbesondere Frauen häufiger in Teilzeit verharren. Eine Reform des Ehegattensplittings, hin zu einem Faktorverfahren, könnte Anreize schaffen, die Erwerbstätigkeit beider Partner zu fördern und so das Fachkräftepotenzial zu heben.

Minijobs reformieren

Wir sind der Meinung, dass im Bereich der Mini- und Midijobs ein Umdenken von Seiten der Politik von Nöten ist. Mitversicherte in der Familienversicherung können sich in Mini- und Midijobs von den Sozialversicherungen komplett oder zum Teil befreien lassen. Vor allem für Arbeitnehmer aus der Steuerklasse V setzt dies Anreize, nicht in Vollzeit zu arbeiten. Zum einen entzieht dies den Sozialversicherungskassen dringend benötigte Gelder. Zum anderen werden Arbeitnehmer, die jahrelang nicht in die Rentenversicherung einzahlen, nur durch Transferleistungen über dem Existenzminimum leben können. Wir schlagen daher vor, Mini- und Midijobs nur dann von den Sozialversicherungsabgaben zu befreien, wenn eine andere sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausgeübt wird oder aber ein Studium abgeschlossen oder eine Rente bezogen wird.

Betreuungsplätze ausbauen

Ein weiteres dringendes Anliegen ist der Ausbau von KITA- und Betreuungsplätzen. Aktuell fehlen in Deutschland über 450.000 Betreuungsplätze, was viele Familien dazu zwingt, die Erwerbsarbeit einzuschränken oder aufzugeben. Wir fordern den Bund auf, die Kommunen und Länder finanziell stärker zu unterstützen, um ausreichend Betreuungsplätze bereitzustellen und so die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

2.1. Pflegende Angehörige als Schlüssel zur Bewältigung des Fach- und Arbeitskräftemangels

In Deutschland sind derzeit rund 4,8 Millionen Menschen pflegebedürftig. Drei Viertel dieser Menschen werden in häuslicher Umgebung versorgt, wobei etwa 2,8 Millionen von ihnen in der Regel allein durch ihre Angehörigen gepflegt werden. Mit gut 7,1 Millionen Personen sind pflegende Angehörige so

der größte Pflegedienstleister des Landes. Dabei stellt sich heraus, dass etwa drei Viertel dieser pflegenden Angehörigen zusätzlich einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Dieser immense Beitrag zur Pflege in Verbindung mit der Erwerbsarbeit zeigt die zentrale Rolle, die pflegende Angehörige sowohl für das Pflegesystem als auch für die deutsche Wirtschaft spielen.

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels steht Deutschland jedoch vor einem wachsenden Pflegenotstand. Dies betrifft nicht nur stationäre Pflegeeinrichtungen, sondern auch die häusliche Pflege und in Konsequenz die mittelständische Wirtschaft. Die Doppelbelastung durch Pflege und Erwerbsarbeit führt zu erheblichen Herausforderungen für pflegende Angehörige. Diese stehen oft vor einer schwierigen Entscheidung: Entweder müssen sie ihre Arbeitszeit reduzieren, in Teilzeit wechseln oder gar ganz aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Das Ergebnis ist ein weiterer Verlust von Arbeitskräften in einem ohnehin angespannten Arbeitsmarkt.

Diese Entwicklung hat weitreichende Konsequenzen. Pflegende Angehörige kämpfen mit Problemen des Zeitmanagements, emotionalen Belastungen, finanziellen Einschränkungen sowie gesundheitlichen Folgen. Langfristig wirkt sich dies nicht nur auf ihre Rentenansprüche aus, sondern verschärft auch den Fach- und Arbeitskräftemangel in vielen Branchen. Angesichts dieser Situation ist es unerlässlich, pflegende Angehörige zu stärken und ihnen die Möglichkeit zu geben, weiterhin erwerbstätig zu bleiben.

Pflegeunterstützungsgeldantrag vereinfachen

Ein erster Schritt zur Entlastung pflegender Angehöriger ist die Vereinfachung des Antragsprozesses für das Pflegeunterstützungsgeld. Derzeit gestaltet sich die Beantragung bei den Pflegekassen häufig als kompliziert und langwierig, sodass viele Angehörige den einfacheren Weg wählen, sich krankschreiben zu lassen oder bezahlten Urlaub zu nehmen. Durch ein vereinfachtes und effizienteres Verfahren könnte dieser Bürokratieaufwand deutlich reduziert werden, was den Angehörigen mehr Flexibilität und Sicherheit bieten würde.

Tagespflege analog zur Elternzeit einführen

Eine weitere Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf besteht in der Schaffung eines Rechts auf Tagespflege analog zur Elternzeit. Die Zahl der verfügbaren Tagespflegeplätze ist nach wie vor unzureichend, was eine große Hürde für pflegende Angehörige darstellt. Insbesondere mit Blick auf den demographischen Wandel müssen diese Angebote dringend ausgebaut werden. Zusätzlich ist der Ausbau kommunaler und wohnortnaher Unterstützungsangebote von hoher Bedeutung. Initiativen wie die Förderung von „Caring Communities“, die auf einem Zusammenspiel zwischen Ehrenamt und Nachbarschaftshilfe beruhen, können eine wichtige Ergänzung darstellen und pflegende Angehörige entlasten.

Pflegepauschbetrags anheben

Zur finanziellen Entlastung der Angehörigen fordern wir eine Erhöhung des Pflegepauschbetrags, der an den jeweiligen Pflegegrad gekoppelt ist. Durch die Anpassung des Pauschbetrags an die tatsächlichen Pflegekosten könnte ein entscheidender Beitrag zur Reduzierung der finanziellen Belastung pflegender Angehöriger geleistet werden. Dies würde nicht nur die individuelle Situation der Pflegepersonen verbessern, sondern auch die Volkswirtschaft entlasten, indem weniger Arbeitnehmer gezwungen wären, aus dem Erwerbsleben auszusteigen.

Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) attraktiver gestalten

Durch die Abschaffung der Wehrpflicht und die damit verbundene Einstellung des Zivildienstes fehlen Einrichtungen wie Krankenhäusern oder Pflegeheimen wichtige personelle Kräfte. Nachfolgerprogramme, die diese Lücke schließen sollten, wurden eingerichtet. Momentan jedoch führen Programme wie das FSJ oder der Bundesfreiwilligendienst bei Jugendlichen und Schulabgängern ein Schattendasein. Wir machen uns für die Förderung dieser Freiwilligendienste stark. Zum einen können diese für eine dringend benötigte personelle Verstärkung in sozialen Einrichtungen führen. Zum anderen bieten gesetzlich geregelte Freiwilligendienste eine ideale Gelegenheit für junge Menschen, wertvolle praktische Erfahrungen zu sammeln, die bei der späteren Berufswahl von großer Bedeutung sein können.

Flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen

Flexible Arbeitszeitmodelle sind in der mittelständischen Wirtschaft bereits erprobte Mittel, um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu erleichtern. Modelle wie Wochen- und Monatszeitkonten haben sich in der Praxis als hilfreich erwiesen, da sie den Beschäftigten mehr Freiräume bieten, um ihre Pflegeverpflichtungen und beruflichen Aufgaben zu koordinieren. Wir appellieren an die Politik, Unternehmen durch gezielte Fördermaßnahmen und steuerliche Anreize noch stärker dabei zu unterstützen, solche flexiblen Modelle flächendeckend zu implementieren.

3. Erwerbspotential Silver Worker

Mit ihrem Know-how sind ältere Arbeitnehmer unverzichtbar für mittelständische Unternehmen. Gleichzeitig stellen die zeitnah in Rente gehenden Babyboomer das größte Arbeitskräftepotenzial dar. Seit der Jahrtausendwende nimmt die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von 60- bis 64-Jährigen stetig zu. In der Tat sind ältere Mitarbeiter bei mittelständischen Unternehmen gefragt: In einer Umfrage des BVMW sagten 95 Prozent der Unternehmen, dass sie sogenannte Silver Worker einstellen würden.

Es bedarf jedoch weiterer Anstrengungen, um für mehr sozialversicherungspflichtige Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu sorgen. Gefordert sind hier sowohl Arbeitnehmer und

Arbeitgeber als auch die Politik. Es geht darum, Anreize zur Frühverrentung zu beseitigen und längeres Arbeiten zu belohnen. Wir schlagen Folgendes vor:

Frühverrentungsanreize beseitigen

Aus zwei Gründen sprechen wir uns für die Abschaffung der Rente mit 63 und anderen Frühverrentungsmodellen aus:

Zum einen muss die gesetzliche Rentenversicherung auch in Zukunft ohne Beitragserhöhungen finanzierbar sein. Zum anderen muss der Bedarf an Arbeits- und Fachkräften für die mittelständische Wirtschaft gedeckt werden. Insbesondere Fachkräfte und Arbeitnehmer mit Berufsabschluss nehmen die abschlagsfreie Rente mit 45 Versicherungsjahren in Anspruch. Für Arbeitnehmer, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr oder nur noch stundenweise arbeiten können, ist die Erwerbsminderungsrente das zweckmäßigere Instrument. Die Rente mit 63 belastet daher die Rentenversicherung und verschärft den Fachkräftemangel.

Weiterarbeit durch Anreize fördern

Zusätzlich dazu müssen Arbeitnehmern Anreize geboten werden, auch nach dem Rentenanspruchsalter zu arbeiten. Hierbei ist vor allem an Reformen im steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Bereich zu denken. Wir unterstützen den Vorschlag der Unionsparteien, die ersten 2.000 Euro des Gehalts von Rentnerinnen und Rentnern steuerfrei zu stellen.

Derzeit müssen Arbeitgeber, die Rentner beschäftigen, den Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung abführen. Mit Bezug einer Rente, gleichgültig ob die Regelaltersgrenze erreicht wurde oder nicht, haben Rentner keinen Anspruch mehr auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung. Wir fordern daher, die Arbeitslosenversicherung in diesem Fall beitragsfrei zu stellen und es Arbeitgebern zu ermöglichen, den so eingesparten Betrag an Arbeitnehmer auszuzahlen, um die Weiterarbeit finanziell attraktiver zu gestalten. Dasselbe gilt auch für den Arbeitgeberanteil der Rentenversicherung, der mit der gleichen Begründung beitragsfrei sein sollte.

Flexible Arbeitsverhältnisse nach Renteneintritt ermöglichen

Für ältere Arbeitnehmer wird das Weiterarbeiten nach Renteneintritt durch geltendes Recht bei befristeten Arbeitsverhältnissen erschwert. Unserer Meinung nach sollte ab Erreichen der Regelaltersgrenze des Arbeitnehmers ein Beendigungszeitpunkt im Arbeitsvertrag vereinbart werden können. Außerdem sollten in dem neuen, befristeten Arbeitsvertrag neue und zum Vorvertrag abweichende Arbeitsbedingungen im doppelten Einverständnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgenommen werden dürfen.

Bessere Information für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Aus der unternehmerischen Praxis wissen wir, dass viele kleine und mittelständische Unternehmen sowie ihre Beschäftigten

kaum über bereits vorhandene Möglichkeiten der Weiterbildung in Kenntnis sind. Vor allem im Zuge von möglichen Reformen oder aber bestehenden Möglichkeiten wie dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenze empfehlen wir, breit angelegte Informationskampagnen an Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu richten.

Weiterbildung 60+

Um die Grundvoraussetzung für eine höhere Arbeitsmarktbelastung von Rentnern zu schaffen, ist lebenslanges Lernen unerlässlich. Uns ist bewusst, dass vor allem körperlich fordernde Berufe nicht bis ins hohe Alter ausgeübt werden können. Die am Beginn der Erwerbsbiografie stehende Berufsausbildung ist auch deswegen für sich genommen nicht genug, da sie nicht auf die sich ändernden Anforderungen des Strukturwandels vorbereitet. Im Vergleich zu jüngeren Arbeitnehmern wird jedoch klar, dass ältere Arbeitnehmer sich zu selten weiterbilden. Hier werden Unternehmen und Beschäftigte nicht umherkommen, einen Kulturwandel zu vollziehen. Wir machen folgende Vorschläge, wie die Politik hier unterstützen kann:

Beratung und Orientierung verbessern

Ein auf ältere Arbeitnehmer ausgerichtete Weiterbildungsangebot allein ist nicht ausreichend. Vieles hängt von der individuellen Beratung ab. Daher raten wir zur Schaffung von Beratungsdiensten durch die Bundesagentur für Arbeit, welche den älteren Personen konkrete Beratungs- und Orientierungsangebote aufzeigen, um Interessen, Fähigkeiten und berufliche Ziele zu ermitteln. Diese Beratungsdienste sollen dabei helfen, Weiterbildungsbedarf zu identifizieren und geeignete Weiterbildungsmaßnahmen zu planen. Dabei können Themen wie Digitalisierung, Kommunikationstechniken, Projektmanagement oder branchenspezifische Kenntnisse im Vordergrund stehen. Es könnte sinnvoll sein, Zielgruppen zu bestimmen (z. B. Beruf/Branche), um von vornherein Bedarfe in Bezug auf sich verändernde Arbeitsbedingungen zu definieren.

Weiterbildung finanziell unterstützen

Um älteren Arbeitnehmern den Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen zu erleichtern, sollten finanzielle Unterstützungsmaßnahmen angeboten werden. Dazu gehören beispielsweise staatliche Zuschüsse, Steuervergünstigungen oder die Bereitstellung von Bildungsgutscheinen für Weiterbildungsmaßnahmen.

Flexibilität erhöhen

Damit die Weiterbildungsangebote für ältere Arbeitnehmer attraktiv sind und angenommen werden, sollten diese mit ihren sonstigen Verpflichtungen vereinbar sein. Deshalb sollten flexible Weiterbildungsformate angeboten werden, die es älteren Arbeitnehmern ermöglichen, ihre Weiterbildung mit ihren anderen Verpflichtungen zu vereinbaren, wie beispielsweise Teilzeitbeschäftigung oder familiären Verpflichtungen. Beispiele hierfür sind Online-Kurse, Abend- und Wochenendkurse

sowie Weiterbildungsprogramme in Teilzeit. Zusätzlich sind Echtzeitangebote, d. h. ein unmittelbarer Wissenstransfer bei Bedarf, sinnvoll.

Hiermit verbunden sehen wir auch unsere Forderung nach lebensphasenorientierten Arbeitszeitkonten. Zeitwertkonten/ Wertguthabenkonten im Sinne von §7 SGB IV ermöglichen nicht nur die bei jüngeren Generationen beliebten und verstärkt nachgefragten Sabbaticals. Sie ermöglichen es, in Abstimmung mit dem Arbeitgeber, auch die Planung weiterer Auszeitphasen zur Pflege von Angehörigen, zur Verlängerung einer Elternzeit oder auch zu gezielten Weiterbildungsmaßnahmen bei vollen Gehaltsbezügen.

4. Fachkräfteeinwanderung

Die Fachkräfteeinwanderung ist ein entscheidendes Puzzlestück in der Bekämpfung des Fach- und Arbeitskräftemangels in Deutschland. Um trotz des demografischen Wandels das Erwerbskräftepotenzial zu erhalten, müssten jährlich etwa 400.000 Personen zur Arbeitsaufnahme nach Deutschland zuwandern. Angesichts der wichtigen, aber leider begrenzten Potenziale bei Silver Workern und der Erwerbsbeteiligung von Frauen, ist die Fachkräfteeinwanderung daher ein notwendiger Bestandteil der Lösung des Problems.

Drei Formen der Fachkräfteeinwanderung sind dabei für mittelständische Unternehmen besonders wichtig: die Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten, die Einwanderung von Fachkräften aus der EU und die Integration von Schutzsuchenden in den Arbeitsmarkt.

In politisch und gesellschaftlich schwierigen Zeiten raten wir dazu, Rechtspopulisten keinen Raum zu geben und stattdessen die Fachkräfteeinwanderung im Interesse der mittelständischen Wirtschaft zu erleichtern. Hierzu machen wir folgende Vorschläge:

4.1. Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten erleichtern

Bezüglich der Fachkräfteeinwanderung außerhalb der EU hat die jetzige Bundesregierung mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz einen großen Schritt in die richtige Richtung gemacht. Viele kleine und mittelständische Unternehmen besitzen jedoch nicht die Kapazitäten, die Rekrutierung im Ausland vorzunehmen. Außerdem dauern die mit der Einwanderung zusammenhängenden bürokratischen Prozesse noch zu lang. Aus Sicht der mittelständischen Wirtschaft gilt es jetzt in folgenden Punkten nachzubessern.

Bürokratische Hindernisse abbauen

Generell ist festzuhalten, dass Visumsverfahren zu lange benötigen und kaum digitalisiert sind. Wir fordern die Bundesregierung

auf, hier Mittel und Wege bereitzustellen, die diese Prozesse beschleunigen.

Insbesondere das gesetzliche Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen ist in Bezug auf Umfang, Akribie und bürokratischen Aufwand einmalig im internationalen Vergleich. Unter den gegebenen Umständen kann Deutschland im internationalen Wettbewerb um zuwanderungswillige Fach- und Arbeitskräften nicht erfolgreich bestehen. Zumindest für die nicht-reglementierten Berufe ist es dringend geboten, nach Alternativen zu suchen. Hier empfehlen wir, sich auf das schlankere und unbürokratischere Verfahren der Gleichwertigkeitsprüfung zu beschränken.

Auch gesetzliche Möglichkeiten zur Zuwanderung von Menschen mit ausgeprägter Berufserfahrung auch ohne formaler, im Heimatland staatlich anerkannter Berufsqualifikation, sind nicht ausreichend. Das Zuwanderungsrecht in Deutschland ist und bleibt stark dem traditionellen Berufsbildungssystem, welches auf die duale Berufsausbildung mit ihren formalen Berufsabschlüssen aufbaut, verhaftet. Die Anerkennung non-formal oder informell im Heimatland erworbener beruflichen Handlungskompetenzen findet daher einfach nicht statt. Gerade für die nicht-reglementierten, für Industrie und Handwerk so wichtigen Berufe sehen Wirtschaft und Zivilgesellschaft darin die größte Hürde für die dringend erforderliche Zuwanderung von mehr Fach- und Arbeitskräften. Eine mögliche Abhilfe wäre dabei, Zuwanderung bei Vorliegen eines Arbeitsvertrages, der inhaltlich kongruent mit der jeweiligen Berufserfahrung ist, generell zu gestatten. Im Anschluss an die Einreise können etwaige Qualifikationen oder Abschlüsse nachgeholt werden.

Ermöglichen von Zuwanderung zum Zwecke der Berufsausbildung

Zurzeit ist dieses nur möglich, insofern bereits aus dem Ausland der Nachweis gelingt, dass der zukünftige Lebensunterhalt in Deutschland eigenständig gesichert wird. Hierin liegt die wesentliche Ursache, warum es nicht gelingt, dass junge Zuwanderungswillige in nennenswerter Anzahl in der deutsche Berufsausbildung ankommen oder berufserfahrene Zuwanderungswillige in der deutschen beruflichen Weiterbildung. Die bisherige Regelung könnte ergänzt werden durch einen neuen Zuwanderungsweg ohne Nachweis der Sicherung des Lebensunterhalts. Im Rahmen einer arbeitsmarktbezogenen und bedarfsgerechten "gesteuerten Zuwanderung" von Fach- und Arbeitskräften sollte hierzu aber ein „Punktesystem“ eingesetzt werden, welches das deutsche Fachkräfteeinwanderungsgesetz bereits kennt und welches dann für die Berufsausbildung oder für die berufliche Weiterbildung besonders geeignete Menschen auswählt. Eine "Einwanderung in die deutschen Sozialversicherungssysteme" wäre wirksam ausgeschlossen und eine Förderung der beruflichen Ausbildung auch ins Gesetz geschrieben.

Mittelstand an der Fachkräfteeinwanderung teilhaben lassen – Fachkräfteeinwanderung für Zeitarbeitsbranche öffnen

Für mittelständische Unternehmen ist der Aufwand, im nicht europäischen Ausland Fachkräfte zu rekrutieren zu hoch. Die bürokratischen Hindernisse der Antragsstellung schließt einige KMU nahezu aus. Auf der anderen Seite ist die Zeitarbeitsbranche eine seit Jahren anerkannte Branche und durch Gesetze und tarifliche Vereinbarungen ausreichend reguliert. Wir sprechen uns seit Jahren dafür aus, Fachkräfte aus Drittstaaten auch über die Zeitarbeit in Deutschland beschäftigen zu dürfen und so das Recruiting für KMUs in der Fachkräfteeinwanderung zu übernehmen. Eine weitere Regulierung der Zeitarbeitsbranche, vor allem in Bezug auf eine Mindestbeschäftigungsdauer und der Forderung des Equal Pay ab dem ersten Einsatztag für Drittstaatenbeschäftigte, lehnen wir ab.

Sprachanforderungen für Beruf und Visum

Uns ist bewusst, dass die Sprachanforderungen für die Visumserteilung auch dazu dienen, sicherzustellen, dass Menschen auch wirklich in den Arbeitsmarkt kommen und nicht aufgrund von fehlender sprachlicher Qualifizierung kurz darauf im Sozialsystem landen. Wir raten dem Gesetzgeber, darüber nachzudenken, ob die Anforderungen des Arbeitgebers bzgl. des Sprachniveaus zur Visaerteilung ausreichend ist. Durch gezielte staatliche Förderungen kann ein schnellerer Zugang zum Spracherwerb sichergestellt werden.

4.2. Fachkräfteeinwanderung aus der EU

Fachkräfte, die aus Mitgliedsstaaten der Europäischen Union nach Deutschland ziehen, sind ein oft übersehener Teil der Lösung des Fachkräftemangels. Gewiss, innerhalb der EU besteht Niederlassungs-, Dienstleistungs- und Arbeitnehmerfreizügigkeit. Das bedeutet, dass es einen fast uneingeschränkten Zugang für EU-Bürger zum deutschen Arbeitsmarkt gibt. Dieser gilt allerdings nicht für reglementierte Berufe, bei denen die Gleichwertigkeit der im Ausland erworbenen Abschlüsse mit den deutschen Berufsqualifikationen anerkannt werden muss. Diese Verfahren nehmen oftmals zu viel Zeit in Anspruch und mindern die ohnehin bereits eingeschränkte Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands im internationalen Vergleich.

Verbesserung des Zugangs zu reglementierten Berufen

Auch in reglementierten Berufen herrscht in Deutschland ein zum Teil gravierender Fachkräftemangel. Um den Zugang für europäische Fachkräfte zu erleichtern, sprechen wir uns für eine unkomplizierte Einstufung von europäischen Ausbildungen aus. Ein europäischer Qualifikationsatlas sowie die Einstufung von Ausbildungen aus dem europäischen Auslands, basierend auf dem europäischen Qualifikationsrahmen (EQR), kann hier Abhilfe schaffen.

Integrations- und Berufssprachkurse

EU-Bürger haben, anders als Drittstaatler, keinen Rechtsanspruch auf Integrations- und Berufssprachkurse. Zu diesen können sie zugelassen werden, sollte es freie Plätze geben. Da dies in den meisten Fällen nicht der Fall ist, sind sie praktisch von einer Teilnahme ausgeschlossen. Allerdings ist bei Einwanderern aus der EU von einer gesicherten Bleibeperspektive und schnellen Einsetzbarkeit auf dem Arbeitsmarkt auszugehen. Wir sprechen uns daher dafür aus, diesen Rechtsanspruch auch auf EU-Bürger auszuweiten.

4.3. Schutzsuchende in den Arbeitsmarkt integrieren

Schutzsuchende bieten ein bedeutendes Potenzial für den deutschen Arbeitsmarkt. In den letzten Jahren wurden erhebliche Fortschritte bei der Integration von Asylbewerbern in den Arbeitsmarkt erzielt. So sind mittlerweile 64 Prozent der Geflüchteten, die 2015 nach Deutschland kamen, in Beschäftigung (Quelle: IAB 2024). Auch von den gut 500.000 erwerbsfähigen Ukrainern, die nach Beginn des Krieges nach Deutschland kamen, sind etwa 187.000 sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Dennoch stellt die Beschäftigung von Schutzsuchenden insbesondere kleine Unternehmen vor Herausforderungen. Wo Aufenthaltsrecht, Asylrecht und Arbeitserlaubnisse aufeinander treffen, entsteht oft eine Rechtsunsicherheit, die gerade inhabergeführte Unternehmen abschrecken kann. Zum Teil mag das erklären, weshalb kleine und mittelständische Unternehmen bisher nur wenige Schutzsuchende einstellen.

Vor allem durch den Arbeits- und Fachkräftemangel ist Umdenken auf Unternehmerseite unbedingt erforderlich, insbesondere in Bezug auf das erforderliche Sprachniveau der Beschäftigten. Der von der Bundesregierung eingeführte „Jobturbo“ setzt hier die richtigen Anreize. Neben Sprach- und Integrationskursen begrüßen wir, dass Jobcenter und Agenturen für Arbeit nun verstärkt mit Partnern aus der Wirtschaft zusammenarbeiten, um die Vernetzung zwischen kleinen und mittelständischen Unternehmen und Schutzsuchenden zu fördern.

Gerade in der heutigen Zeit sind die Themenkomplexe Asyl und Migration politisch höchst aufgeladen. Mittelständische Unternehmen jedoch stehen, ohne den Zuzug von ausländischen Fach- und Arbeitskräften, vor schwerwiegenden Problemen ihre geschäftlichen Aktivitäten aufrecht zu erhalten. Als Verband wollen wir unseren Beitrag leisten, mehr Schutzsuchende in kleinen und mittelständischen Unternehmen in Arbeit zu bringen.

5. Weiterbildung und berufliche Bildung

In Zeiten tiefgreifender technologischer, ökologischer und demografischer Transformation ist die Sicherung von Fachkräften eine der größten Herausforderungen für die deutsche Wirtschaft. Weiterbildung und berufliche Bildung spielen dabei eine Schlüsselrolle, da sie nicht nur eine schnelle Reaktion auf veränderte Anforderungen in der Arbeitswelt ermöglichen, sondern auch das Potenzial erschließen, Fachkräfte für die Zukunft zu qualifizieren. Angesichts der wachsenden Komplexität moderner Berufe und der rasanten Entwicklung neuer Technologien ist es essenziell, dass Beschäftigte ihre Fähigkeiten kontinuierlich erweitern. Nur so können sie den Anforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt gerecht werden und der Fachkräftemangel effektiv bekämpft werden.

Insbesondere für den Mittelstand, das Rückgrat der deutschen Wirtschaft, ist die berufliche Weiterbildung entscheidend, um die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und innovative Lösungen zu entwickeln. Gleichzeitig müssen aber auch all jene Menschen erreicht werden, die bisher keine klassischen Bildungswege eingeschlagen haben. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf Schul- und Studienabbrechern, die frühzeitig unterstützt werden müssen, um ihnen durch passende Angebote den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Qualifizierung und Weiterbildung schafft hier Chancen für alle Beteiligten und trägt dazu bei, das Fachkräftepotenzial langfristig zu stärken.

5.1. Studien- und Schulabbrechende beraten und unterstützen

Jährlich verlassen gut 50.000 Schülerinnen und Schüler das Schulsystem in Deutschland ohne einen Abschluss. Dies hat gravierende Folgen: Ohne Schulabschluss sinken die Chancen auf einen Ausbildungsplatz erheblich, was wiederum das Risiko erhöht, in prekäre Beschäftigungsverhältnisse abzurutschen – mit erheblichen gesellschaftlichen Kosten.

Die von der Bundesregierung eingeführte Ausbildungsgarantie begrüßen wir ausdrücklich, da sie Jugendlichen eine Chance bietet, dennoch eine Ausbildung zu erlangen. Trotz dieser positiven Maßnahme bleibt die Zahl der Schulabbrecher in Deutschland jedoch besorgniserregend hoch. Dies schränkt den zukünftigen Fachkräftepool weiter ein und stellt eine Herausforderung für die wirtschaftliche Zukunft des Landes dar.

Schulabbrechende

Seit zehn Jahren hält sich das Niveau der Schulabbrecher ohne Abschluss in Deutschland bei jährlich 52.000 jungen Menschen. Das entspricht etwa sieben Prozent der Schüler

jeden Jahrgangs. Diese Statistik ist, vor allem mit Hinblick auf den bereits seit zehn Jahren unverändert hohen Negativtrend, erschreckend. Im deutschen Föderalismus ist Bildung die Angelegenheit der Bundesländer, weshalb die Länder auch unterschiedlich mit dem Phänomen der hohen Schulabbrecherquote umgehen. Die Gründe für einen Abbruch ohne Schulabschluss werden in den meisten Fällen nur stichprobenartig wissenschaftlich erfasst und überprüft.

Dabei finden sich deutliche Verbindungen zwischen Schulabbruch und sozialem Hintergrund der betroffenen Schüler. So spielen vor allem Armut, Arbeitslosigkeit der Eltern oder ein Migrationshintergrund eine große Rolle. Die Zahl der Familien, die sich schulische Unterstützungsmaßnahmen nicht leisten können, wächst weiter an.

Der Anspruch muss sein, allen Kindern und Jugendlichen die gleichen Bildungschancen zu bieten. Dieser Verantwortung sollte sich die Politik in Deutschland, auch mit zusätzlichen finanziellen Mitteln stellen. Eine gute schulische Bildung ist von enormer Bedeutung für die deutsche Wirtschaft, deshalb fordern wir:

Einheitlichkeit im föderalen Bildungssystem fördern

Wir glauben nicht, dass Deutschland 16 verschiedene Lehrpläne für jeden Schultypen benötigt. Die Kultusministerkonferenz muss schnell einheitliche und verbindliche Beschlüsse fassen, damit sich bundesweit die Zahl der Schulabbrechenden verringert.

Ausstattung von Schulen verbessern

Schulen müssen deutschlandweit besser ausgestattet werden als dies in vielen Fällen heutzutage der Fall ist. Dies bezieht sich sowohl auf die Räumlichkeiten als auch die Ausstattung der Schulen, um zeitgemäßen Unterricht in den verschiedenen Schultypen anbieten zu können. Die Ausstattung der Schulen jedoch obliegt den Ländern und Kommunen. Da diese jedoch unterschiedliche finanzielle Mittel haben und deren Budgets durch etwaige Schuldenbremsen eingebremst werden können, fordern wir, das Kooperationsverbot zwischen Bund und Ländern im Bildungsbereich aufzuheben.

Mentoringprogrammen für Schüler fördern

Wie bereits festgestellt besteht eine Korrelation zwischen dem sozialen Hintergrund der Schüler und der Wahrscheinlichkeit, dass sie die Schule ohne Abschluss verlassen werden. Hier muss von Seiten der Schule mittels Schulsozialarbeitern und niedrigschwellig verfügbaren Mentoringprogrammen gesteuert werden.

Studienabrechende

An den deutschen Universitäten bietet sich ein ähnlich tristes Bild. So beläuft sich der Anteil der Studienabbrecher an den

Universitäten auf 35 Prozent. An den Hochschulen für angewandte Wissenschaft (HAW) auf 20 Prozent.

Vor allem im universitären Bachelorstudium sind überdurchschnittlich hohe Abbruchquoten in den Geisteswissenschaften (49%), sowie in Mathematik und den Naturwissenschaften (50%) zu verzeichnen. Deutlich niedrigere Quoten sind dagegen in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (21%) sowie in den Lehramtsstudiengängen (10%) festzustellen. Gleiches lässt sich an den HAW beobachten: Viele Studierende brechen ihr Mathematik- oder Naturwissenschaftsstudium ab (39%), während weniger ihr Studium der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (13%) abbrechen.

Die Ursachen für einen Studienabbruch sind vielfältig und reichen von finanziellen Schwierigkeiten und Überforderung, bis hin zu falscher Studienfachwahl und fehlender Berufsperspektive. Daraus ergeben sich nicht nur Mehrkosten für die Gesellschaft, der Fachkräftemangel verschärft sich auch im Bereich der akademisch geprägten Berufsgruppen deutlich. Aus diesen Gründen schlagen wir auch hier folgende Verbesserungen vor:

Beratungsstellen an Hochschulen einrichten

Wir sprechen uns für die Schaffung von Stellen an den Hochschulen aus, die sich um die gezielte Beratung und Betreuung von Studierenden kümmern. Hier gibt es an einigen Universitäten bereits erste Ansätze, die aber weiter ausgebaut werden müssen. Nur so kann Studierenden mit Zweifeln schnell und vor allem mit persönlicher Bindung geholfen werden. Denkbar wäre zudem eine bundesweite Beratungsstelle zu gründen, um Informationen, Mentoring Programme und Alternativen zum Studium bereitzustellen.

5.2. Attraktivität der beruflichen Bildung steigern

Der Mittelstand hat traditionell durch das Anbieten von Ausbildungsplätzen seinen eigenen Nachwuchs an Fachkräften herangebildet. Doch diese Aufgabe wird in den letzten Jahren zunehmend schwieriger. Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen ist über die letzten 15 Jahre kontinuierlich gestiegen. Waren im Jahr 2009 noch 17.766 Stellen unbesetzt, so waren es im Jahr 2024 bereits 73.444 Ausbildungsstellen – bei 26.381 Bewerbern, die keine Stelle fanden. Damit ist die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze um etwa 413 Prozent innerhalb von 15 Jahren gewachsen. Diese vielen Bewerber ohne Ausbildungsstellen deuten auf Passungsprobleme im Ausbildungsmarkt hin. Zum einen bestehen regionale Unterschiede in der Nachfrage und dem Angebot von Ausbildungsplätzen. Zum anderen gibt es Unterschiede zwischen den einzelnen Berufen, denn nicht jede offene Ausbildungsstelle gehört zu einem Mangelberuf. Um diese Passungsprobleme zu überwinden und dem Mittelstand zu ermöglichen, die Fachkräfte von morgen auszubilden, muss die Attraktivität der beruflichen Ausbildung in Deutschland steigen. Folgende Maßnahmen könnten dabei helfen:

Frühzeitige Berufsorientierung fördern

Um diese Passungsprobleme zu verhindern und die berufliche Bildung zu steigern braucht es eine möglichst frühzeitig einsetzende Berufsorientierung in der Schule. Diese Orientierung sollte dringend eine Kompetenzfeststellung beinhalten und Informationen über den Arbeitsmarkt und Entwicklungsperspektiven bereithalten. Dies könnte schon ab der sechsten Klasse beginnen und bis zum Schulabgang fortgesetzt werden. Dafür sollen auch örtliche Unternehmen in den Prozess eingebunden werden. Wichtig ist es auch, mehr verpflichtende berufliche Praktika in den Gymnasien anzubieten.

Mobilität von Auszubildenden erhöhen

Um einen Ausbildungsplatz fernab der Heimat attraktiver zu machen, muss der Mobilitätsausgleich ausgebaut werden und bis zum Ende der Ausbildungszeit gelten. In Anbetracht des Fachkräftemangels und im Interesse einer regionalen Strukturpolitik sind solche starken Anreize wichtiger denn je. Da viele junge Menschen aufgrund ihrer Entfernung zum Arbeitsmarkt oder multipler Vermittlungshemmnisse keinen Zugang zu einer ordentlichen Berufsausbildung finden, sollte eine „Berufsausbildung“ in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) möglich sein. Denn die im gegenwertigen Gesetz vorgesehenen weiteren Tatbestandsvoraussetzungen sind für diese Zielgruppe überflüssig und sollten gestrichen werden.

Weitere Instrumente zur Förderung der beruflichen Bildung entwickeln

Außerdem wird ein neues Förderinstrument „öffentlich beförderte betriebliche Berufsausbildung“ in kleinen und mittelständischen Unternehmen benötigt. Dieses soll entsprechend den Vorbildern der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung Beschäftigter im SGB III funktionieren. Dadurch soll ein Anreiz geschaffen werden, betriebswirtschaftlich nicht notwendige Berufsausbildungsplätze für Berufsbilder zur Verfügung zu stellen, in denen der Fachkräftemangel besonders drängend ist und/oder die von jungen Menschen ohne entsprechendes örtliches Angebot nachgefragt wird.

Die im SGB III genannte Möglichkeit der Beauftragung von privaten Sozial- und Bildungsdienstleistern mit der Erbringung von Leistung sollte vollständig oder zumindest so weit wie möglich von der bürokratischen öffentlichen Vergabe auf die sogenannte Gutscheinformfinanzierung umgestellt werden. Die Gutscheinformfinanzierung hat sich bereits in der Ausbildung gut bewährt und sollte fortgeführt bzw. ausgeweitet werden.

5.3. Lebenslanges Lernen

„Lebenslanges Lernen“ oder heute oft „Lebensbegleitendes Lernen“ umfasst nach einer Definition der Europäischen Kommission

alle Lernaktivitäten, die im Laufe des Lebens durchgeführt werden, um das Wissen, die Fähigkeiten und die

Kompetenzen in Hinblick auf persönliche, bürgerliche, soziale oder beschäftigungsbezogene Perspektiven zu verbessern.

Die Arbeits- und Lebenswelt, Wirtschaft und Gesellschaft, verändern sich immer grundlegender und immer schneller. Der technologische, ökologische und demografische Strukturwandel stellt Unternehmen und ihre Beschäftigten vor immer neue Herausforderungen.

Deshalb darf sich heute niemand der Illusion hingeben, jemals „ausgelernt“ zu haben. Lernen ist mit der Abschlussprüfung der Berufsausbildung oder des Hochschulstudiums nicht beendet und beschränkt sich längst nicht mehr auf die ersten Jahrzehnte des Lebens. Der Weiterbildung kommt unter diesen Bedingungen eine Schlüsselstellung zur Bewältigung der Herausforderungen der Zukunft zu. Weiterbildung ist die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer verschiedenartig ausgedehnten ersten Bildungsphase, insbesondere einer Berufsausbildung. Lebenslanges bzw. lebensbegleitendes Lernen einerseits und berufliche Weiterbildung andererseits sind eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, bei deren Erfüllung Staat und Gesellschaft, Unternehmen und Beschäftigte zusammenwirken müssen.

Der Mittelstand ist im hohen Maße Träger der beruflichen Bildung. Vor der Corona-Pandemie lernten nach den Zahlen der KfW aus dem Jahr 2018 ca. 90 Prozent der Berufsauszubildenden in kleinen und mittleren Unternehmen. Obwohl es daher dem Mittelstand an der grundsätzlichen Bereitschaft, sich an beruflicher Bildung zu beteiligen, nicht fehlt – und das trotz verhältnismäßig geringerer personeller, organisatorischer und finanzieller Ressourcen –, so sind die KMU und ihre Beschäftigten trotzdem bei der Beteiligung an der beruflichen Weiterbildung ganz erheblich unterrepräsentiert.

Hierfür gibt es unterschiedliche Ursachen:

- Die KMU verfügen nicht ohne Weiteres über die personellen, organisatorischen und finanziellen Ressourcen, ihren Beschäftigten die eigentlich für die Bewältigung des Strukturwandels so dringend erforderliche Weiterbildung zugutekommen zu lassen. Die größte Herausforderung ist dabei angesichts der oft sehr kleinen, einstelligen Beschäftigtenzahl (gerade in Handwerksbetrieben) die Frei- und Ersatzstellung während der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme. Kreative Lösungen für KMU (wie z.B. regionale Weiterbildungsverbände) fehlen in den meisten Regionen. Und dort, wo es sie gibt, sind sie auf einzelne Branche beschränkt (wie vor allem auf die Automobilindustrie).
- Die KMU und ihre Beschäftigten sind existenziell auf gute Beratung angewiesen – umfassend und ganzheitlich, beginnend bei den strukturwandelbedingt veränderten Arbeits- und Lebensbedingungen und endend mit der Auswahl und

Durchführung von Maßnahmen der Weiterbildung. Derartige Beratungsstrukturen können jedenfalls nicht durch die Agenturen für Arbeit bereitgestellt werden, weil ihr gesetzlicher Auftrag zu eng ist. Geeignet wären institutionalisierte regionale Transformations- und/oder Innovationsnetzwerke, die aber bisher in den Regionen eher selten sind.

- Es gibt in Deutschland kein flächendeckendes Netz von Trägern und Angeboten der beruflichen Weiterbildung mehr. Gerade im ländlichen Raum fehlen sie immer öfter. Darauf wären aber vor allem KMU angewiesen, weil sie mangels Ressourcen, allein auf sich selbst gestellt, keine betrieblichen Weiterbildungen stemmen können.
- Die öffentliche Weiterbildungsförderung ist insgesamt sehr zersplittert, sehr unübersichtlich und im Einzelnen sehr voraussetzungsreich. KMU sind damit überfordert.
- Die öffentliche Weiterbildungsförderung für sog. Geringqualifizierte (§ 81 Sozialgesetzbuch III) wäre zwar aufgrund der einhundertprozentigen öffentlichen Finanzierung der Lehrgangs- und Entgeltfortzahlungskosten für KMU sehr interessant. In KMU gibt es allerdings erfahrungsgemäß kaum geringqualifizierte Beschäftigte. Diese Art öffentlicher Weiterbildungsförderung geht also an den Bedarfen und Möglichkeiten des KMU.s regelmäßig vorbei.
- Die öffentliche Weiterbildungsförderung Beschäftigter geht gleichfalls an den Bedarfen und Möglichkeiten der KMU vorbei. Die Basis-Förderung (§ 82 Sozialgesetzbuch III) sieht eine Kofinanzierungspflicht der Unternehmen vor. Hinzu kommen noch die Frei- und Ersatzstellungskosten. Die KMU müssen dieses Geld aber erst einmal verdienen – und das unter den erschwerten Bedingungen des Strukturwandels. Kleine Unternehmen werden zwar von der Kofinanzierung der Lehrgangs- und Entgeltfortzahlungskosten freigestellt, die Frei- und Ersatzstellungskosten dürften sie aber regelmäßig davon abhalten, einer Weiterbildung ihrer Beschäftigten zuzustimmen.
- Die öffentliche Weiterbildungsförderung Beschäftigter über das Qualifizierungsgeld (§ 82a Sozialgesetzbuch III) ist kollektiv ausgerichtet und sehr voraussetzungsreich. Zudem stellen die einzelnen Fördervoraussetzungen für KMU und ihre Beschäftigten eine fast unüberwindliche Hürde dar.
- Eine individuelle Weiterbildungsförderung Beschäftigter, die diesen vorbeugend und eigeninitiativ die erfolgreiche Bewältigung der Transformation erlauben würde, und die nicht von der Kofinanzierungspflicht des Arbeitgebers abhängig wäre, war zwar von der gegenwärtigen Bundesregierung in Gestalt der Bildungszeit/Bildungsteilzeit angedacht, konnte aber nicht durchgesetzt werden.
- Die gesetzliche Aufstiegsfortbildungsförderung macht aus der beruflichen Weiterbildung eine Privatsache des Arbeitnehmenden, sie ist daher nicht nur unsozial, sondern auch für die Beschäftigten weitgehend uninteressant, für die KMU weitgehend irrelevant.

- Insgesamt ist ein Konstruktionsproblem der öffentlichen Weiterbildungsförderung, dass der Staat die berufliche Weiterbildung zwanghaft als Bestandteil der gesetzlichen Arbeitsförderung ansieht, damit die Sozialbeitragszahlen in der Sozialversicherung, also Unternehmen und Arbeitnehmende, die Zeche alleine zahlen müssen. Richtiger wäre es, die berufliche Weiterbildung als unverzichtbaren Bestandteil der gesamtgesellschaftlichen Wirtschafts-, Infrastruktur- und Regionalstrukturpolitik anzuerkennen, die Kosten der Gesamtgesellschaft aufzubürden und damit aus dem allgemeinen Staatshaushalt zu finanzieren.

Daraus ergeben sich für den Mittelstand folgende Forderungen:

Weiterbildungsberatung verbessern

KMU sollten barrierefreien Zugang zu passgenauen Angeboten der Transformations-, Innovations- und/oder Weiterbildungsberatung erhalten. Erste Erfahrungen sprechen dafür, dass hierfür öffentlich geförderten regionale Transformations- und/oder Innovationsnetzwerke geeignet sein könnten.

Anerkennung von erworbenen Kenntnissen verbessern

Für KMU und ihre Beschäftigten wäre eine echte Anerkennung von non-formal und informell erworbenen beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten wichtig. Dabei sollte stärker als nach der gegenwärtigen Gesetzeslage, auf Teilvalidierungen statt auf Vollvalidierungen in Konkurrenz zur externen Prüfung gesetzt werden.

Gründung von Weiterbildungsverbänden fördern

KMU sollte ein deutschlandweit flächendeckendes Netz von Weiterbildungsverbänden als regionale Unterstützungsstrukturen zur Verfügung gestellt werden. Aufbau und Betrieb sollten, beispielsweise durch den Europäischen Sozialfond, öffentlich gefördert werden. Zu prüfen wäre eine gesetzliche Verankerung als Regelinstrument im Berufsbildungsgesetz oder Sozialgesetzbuch III.

Berufliche Weiterbildung als vierte Säule im Bildungssystem entwickeln

Die berufliche Weiterbildung sollte als vierte Säule des Bildungssystem in Deutschland institutionalisiert werden – wie seit Jahren insbesondere von der Wissenschaft gefordert. Dadurch kann den KMU dann auch ein flächendeckendes Netz von Trägern und Angeboten der Weiterbildung (auch im ländlichen Raum) gewährleistet werden. Dieses setzt ganz neue Wege der Finanzierung von Weiterbildung voraus.

Weiterbildungsförderung ohne Kofinanzierungspflicht verfolgen

Die KMU benötigen eine eigene, auf ihre Bedarfe und Möglichkeiten zugeschnittene, vor allem aber einfache und übersichtliche

Weiterbildungsförderung Beschäftigter ohne Kofinanzierungspflicht. Da es sich um eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe handelt und nicht nur eine Aufgabe der Sozialbeitragszahler in der Sozialversicherung sollte sie – entsprechend einem Vorschlag des BDA – aus dem steuerfinanzierten allgemeinen Haushalt und nicht aus den beitragsfinanzierten Kassen der Sozialversicherungen finanziert werden.

Eine individuelle Förderung von Eigeninitiativen zur Weiterbildung ohne Kofinanzierungspflicht des Arbeitgebers entsprechend der früher angedachten Bildungszeit sollte geschaffen werden. Hierzu können die Vorschläge der BDA, die Evaluation der österreichischen Bildungskarenz und die neuesten Vorschläge der Bertelsmann-Stiftung herangezogen werden.

Teilqualifizierung im Gesetz verankern

Die sogenannten berufsabschlussfähigen Teilqualifizierungen sollten im Berufsbildungsgesetz und/oder Sozialgesetzbuch III gesetzlich verankert werden. Damit werden Rechtsunsicherheiten und voreilige Zweifel an Qualitätsstandards beseitigt. Teilqualifizierungen erlauben schnelle, flexible und qualitätsgesicherte Antworten zum Fachkräftemangel in KMU.

Mentoring und Coaching Programme für KMU ermöglichen

Um KMU bei den anstehenden multiplen Herausforderungen zu unterstützen, sollten kostenfreie Mentoring- und Coachingprogramme für kleine Unternehmen z.B. hinsichtlich interkultureller Kompetenzen und Konfliktlösungskompetenzen ermöglicht werden.

5.4. Berufliche Eingliederung von Langzeitarbeitslosen

Für die Fach- und Arbeitskräftesicherung gilt es, wie in den vorangehenden Kapiteln beschrieben, alle inländischen und ausländischen Potenziale zu erschließen. Ein weiteres Potenzial sind hierbei arbeitslose Menschen. Die unsichtbare Mauer zwischen denjenigen, die sich auf dem Arbeitsmarkt befinden, und denjenigen, die außen vor sind, wird immer höher. Rund Zweidrittel der arbeitslosen Menschen sind langzeitarbeitslos und befinden sich im Leistungsbezug der Grundsicherung (Sozialgesetzbuch II oder Bürgergeldgesetz). Seit vielen Jahren ist die Zahl der Langzeitarbeitslosen gleichbleibend hoch - trotz aller engagierter Versuche, Langzeitarbeitslosigkeit zu verringern. Nur einer sehr geringen Zahl gelingt es, aus der Langzeitarbeitslosigkeit heraus wieder Zugang zum

allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden. Das ist eine der größten Herausforderungen von Staat und Gesellschaft im Rahmen der Fach- und Arbeitskräftesicherung. Abseits von der Debatte über das Bürgergeld oder die richtige Höhe der Bezüge von Arbeitslosen im erwerbsfähigen Alter, macht der BVMW die folgenden Vorschläge.

(Teil-)Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen ermöglichen Die überwiegende Mehrheit der Langzeitarbeitslosen verfügt über keinen Berufsabschluss. Ohne Berufsabschluss gelingt aber keine nachhaltige Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Deshalb muss ihnen - zumindest am Ende eines ganzheitlichen Förderprozesses - der Erwerb eines ordentlichen Berufsabschlusses ermöglicht werden. Berufsabschlussfähige Teilqualifizierungen können ein Weg sein, einerseits arbeitslosen, insbesondere langzeitarbeitslosen Menschen Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen - auf lange Sicht sogar mit der Perspektive auf einen ordentlichen Berufsabschluss -, andererseits der Wirtschaft, insbesondere dem Mittelstand schnelle Hilfe bei der Linderung des Fachkräftemangels zu leisten.

Die Berufszielplanung der örtlichen Agenturen für Arbeit, d.h. die Feststellung, welche Berufsbilder mit welchen Förderinstrumenten gefördert werden sollen, ist breiter auszurollen. Insbesondere sind kleine und mittlere Unternehmen zu beteiligen und ihre Bedarfe in die Planungsverfahren stärker einzubeziehen. Die gesetzliche Arbeitsförderung (Sozialgesetzbuch III) verfügt eigentlich über geeignete Regelinstrumente, um Arbeitslosen zu helfen. Allerdings ist auffällig, dass die Höhe der zur Verfügung gestellten Finanzmittel noch immer nicht zum Vor-Corona-Niveau zurückgekehrt ist. Das spricht für Sparsamkeit an falscher Stelle.

Bildungsträger als Bestandteil der regionalen Struktur ausgestalten

Es muss ein flächendeckendes Netz von öffentlichen und privaten Bildungsträgern als Bestandteil der regionalen Strukturpolitik gewährleistet werden. Gerade im ländlichen Raum gibt es immer mehr Regionen, in denen es keine Bildungsträger mehr gibt. Arbeitslose und Betriebe finden so keine ortsnahe Hilfe bei ihren Problemen. Hierzu muss über neue Wege der Finanzierung von aktiver Arbeitsförderung nachgedacht werden. Insbesondere ist die berufliche Weiterbildung als vierte Säule des deutschen Bildungssystems auszugestalten.

Kontakt

Der Mittelstand. BVMW e.V.
Bereich Volkswirtschaft
Potsdamer Straße 7, 10785 Berlin
Telefon: +49 30 533206-0, Telefax: +49 30 533206-50
E-Mail: volkswirtschaft@bvmw.de; Social Media: @BVMWeV

Der Mittelstand. BVMW e.V. ist ein freiwillig organisierter Unternehmerverband und vertritt rund 30.000 Mitglieder. Die mehr als 300 Repräsentanten des Verbandes organisieren mehr als 2.000 Veranstaltungen pro Jahr.