

Stenografischer Bericht

öffentliche Anhörung

– ohne Beschlussprotokoll –

61. Sitzung – Ausschuss für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen

23. November 2022, 14:04 bis 14:44 Uhr

Anwesend:

Vorsitz: Dr. Stefan Naas (Freie Demokraten)

CDU

Dirk Bamberger
Jürgen Banzer
Birgit Heitland
Heiko Kasseckert
J. Michael Müller (Lahn-Dill)
Manfred Pentz
Michael Ruhl

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Hildegard Förster-Heldmann
Kaya Kinkel
Torsten Leveringhaus
Karin Müller (Kassel)
Katy Walther

SPD

Elke Barth
Tobias Eckert
Stephan Grüger
Knut John
Marius Weiß

AfD

Arno Enners
Andreas Lichert

Freie Demokraten

Oliver Stirböck

DIE LINKE

Christiane Böhm

Fraktionsassistentinnen und -assistenten:

CDU: Ilka Heil
 BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Jan Alexander Fröhlich
 SPD: Raphael Oidtman
 AfD: Olaf Schwaier
 Freie Demokraten: Christoph Stapelfeldt
 DIE LINKE: Felix Wiegand

Landesregierung, Rechnungshof, etc.

Name (bitte in Druckbuchstaben)	Amtsbe- zeichnung	Ministerium, Behörde
TAREK AL-NAZIR	PI	LANWEUW
Zorica Holunow	TR'in	HMWEUW
SPÄKER	TB	4
Mareike Zimmermann	ORR	a

Teilnehmerliste der Anzuhörenden

Institution	Name	Teilnahme
Arbeitgeberverbände des Hessischen Handwerks e.V.	Präsident Wolfgang Kramwinkel	
Arbeitsgemeinschaft der Hessischen Handwerkskammern	Geschäftsführer Bernhard Mundschenk	
Bundesverband Deutsche Startups e.V. Berlin	Stephanie Renda	teilgenommen
Der Mittelstand, BVMW e.V. Wehrheim	Michael Vander	
DGB-Bezirk Hessen-Thüringen	Abteilungsleiterin Liv Dizinger	teilgenommen
Entwicklungspolitisches Netzwerk (EPN) Hessen e.V.		
Hessischer Industrie- und Handelskammertag Wiesbaden	Leiterin Politische Koordination Viktoria Ernst	teilgenommen

Institution	Name	Teilnahme
IGBCE, Landesbezirk Hessen-Thüringen	Landesbezirksleiterin Sabine Süpke	
Ingenieurkammer Hessen Wiesbaden		
Liberaler Mittelstand Hessen e.V.	Landesvorsitzender Christopher Martin	
Social Entrepreneurship Netzwerk Deutschland e. V. c/o Impact Hub Berlin Berlin		
Verband baugewerblicher Unternehmer Hessen e.V. (VbU) Frankfurt am Main	Hauptgeschäftsführer Rainer von Borstel	
Verband der Gründer und Selbstständigen Deutschland (VGSD) e.V. München	Dr. Andreas Lutz	
Wirtschaftsrat e.V. – Landesverband Hessen Frankfurt/Main		
Keine Teilnahme		
Architekten- und Stadtplanerkammer Hessen Wiesbaden		
Bauindustrieverband Hessen-Thüringen e.V. Wiesbaden		
Bund der Steuerzahler Hessen e.V.		
Die Familienunternehmer – Landesverband Hessen		
Handelsverband Hessen e.V. Frankfurt am Main		
Hessischer Handwerkstag Wiesbaden		
Hessischer Landkreistag Wiesbaden		
Hessischer Städtetag Wiesbaden		
Hessischer Städte- und Gemeindebund Mühlheim am Main		
IG Metall – Bezirk Mitte		
Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände e.V. (VhU) Frankfurt am Main		

Protokollführung: RDirin Heike Schnier

Der **Vorsitzende** begrüßt die Anwesenden und gratuliert Abg. Stirböck zu seinem kürzlich be-
gangenen Geburtstag.

Abg. **Tobias Eckert** gratuliert dem Vorsitzenden zu seinem Geburtstag am heutigen Tag.

Öffentliche mündliche Anhörung

zu

Gesetzentwurf
Fraktion der SPD
Gesetz zur Änderung des Hessischen Mittelstandsförderungs-
gesetz
– Drucks. [20/9127](#) –

hierzu:

Stellungnahmen der Anzuhörenden
– Ausschussvorlage WVA 20/52 –

(verteilt: Teil 1 am 15.11.2022; Teil 2 am 23.11.2022)

Vorsitzender: Zu der Anhörung haben wir drei Zusagen bzw. anwesende Anzuhörende, und zwar vom Bundesverband Deutsche Startups, vom DGB-Bezirk Hessen-Thüringen und vom Hessischen Industrie- und Handelskammertag. Darüber hinaus gibt es zahlreiche schriftliche Stellungnahmen.

Wir beginnen mit dem Bundesverband Deutsche Startups.

Frau **Renda:** Liebe Damen und Herren, lieber Herr Minister, lieber Herr Ausschussvorsitzender! Der Start-up-Verband freut sich, dass er zu dieser Anhörung eingeladen wurde. In der Wirtschaft begrüßen wir generell Kriterien sehr, an die ein Bonus gekoppelt wird. Allerdings empfinden wir die Kriterien, die im Gesetzentwurf genannt sind, als diskriminierend für Start-ups, weil Start-ups, wenn sie im Aufbau sind, nicht in der Lage sind, solch langfristige Arbeitsplatzgarantien auszusprechen. Das liegt in der Natur der Dinge.

Das sind agile, junge Unternehmen, die nichtsdestotrotz mit allen davon abhängigen Arbeitsplätzen laut aktuellen Studien bis zu 1,6 Millionen Arbeitsplätze in Gesamtdeutschland schaffen. In

Hessen haben wir ungefähr 1.400 Start-ups. Jedes Start-up schafft ungefähr 14 bis 17 Arbeitsplätze. Das können Sie sich jetzt ausrechnen. Die Tendenz ist steigend, gerade in Hessen, bei generell abnehmender Start-up-Gründung.

Das heißt, Start-ups sind ein relevanter Wirtschaftsfaktor. Solche Kriterien, die es erschweren oder unmöglich machen, Höchstfördersummen zu erhalten, von denen sie abhängig sind, lehnen wir rundheraus ab, auch wenn wir es an sich gut finden, gute Arbeitsbedingungen zu fördern. Aber zur Schaffung guter Arbeitsbedingungen gehören mehr Kriterien, gerade in Bezug auf Nachhaltigkeit und Diversität. Die Kriterien dürften also nicht so eng gefasst werden. Sozial ist nicht nur, was Arbeitsbedingungen, Tarifbindung und Ähnliches anbetrifft, sondern dazu gehören auch Kriterien wie Diversität sowie Vereinbarkeitsmaßnahmen, die zu mehr Diversität führen. Auch Inklusion und Ähnliches finden wir förderungswürdig.

Frauenförderung wäre auch für die Start-up-Szene sinnvoll, die nicht nur total divers und toll ist und den Fortschritt in jeglicher Hinsicht bedeutet. Auch sie hat nachzuholen. Aber z. B. eine Frauenquote würde auch die Diversität fördern. Wir glauben aber nicht, dass es sinnvoll ist, Arbeitsplatzgarantien, Tarifbindungen und die Nahezu-Abschaffung von befristeten Arbeitsverträgen oder Minijobs vorzugeben. Das ist eher schädlich für die Entwicklung von Start-ups. Der Start-up-Verband hatte einmal den Slogan: „Die Start-ups von heute sind der Mittelstand von morgen“. Da würde man auf jeden Fall ein Wachstum blockieren.

Frau **Dizinger**: Sehr geehrter Herr Vorsitzender – auch von mir herzlichen Glückwunsch zum Geburtstag –, sehr geehrter Herr Minister, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Ich möchte mich sehr für die Gelegenheit zur Stellungnahme bedanken. Den Gesetzentwurf finden wir sehr überzeugend, weil dort soziale Kriterien berücksichtigt werden. Das wird von uns, vom DGB, ausdrücklich begrüßt.

Der Gesetzentwurf würde zu einer Stärkung der Sozialpartnerschaft als wichtigem Element der sozialen Marktwirtschaft beitragen, zu einer Ausweitung der Tarifbindung, zu einer Ausweitung von guten Arbeitsbedingungen und auch zu einer Ausweitung der Mitbestimmung durch Betriebsräte.

In unserer schriftlichen Stellungnahme finden Sie die Grafiken zur Entwicklung der Tarifbindung und Mitbestimmung. Seit Anfang der 1990er-Jahre sind die Tarifbindung und die Mitbestimmung in Deutschland sehr stark zurückgegangen. Für die Beschäftigten bedeutet das erhebliche Nachteile, da in Betrieben mit Tarifbindung die Löhne deutlich höher sind und die wöchentliche Arbeitszeit deutlich kürzer ist als in tariflosen Betrieben. Vor allem im Mittelstand haben wir ein erhebliches Nachholpotenzial, weil hier Tarifbindung und Mitbestimmung besonders gering sind.

Sehr positiv ist die Bindung an das Kriterium zur Vermeidung prekärer Beschäftigungsverhältnisse. Es ist so, dass vor allem im Mittelstand immer mehr sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse durch prekäre Jobs verdrängt werden. Dazu gehören Minijobs, Leiharbeit und

auch Befristungen. Bei diesen prekären Jobs ist es so, dass sie oft nicht existenzsichernde Löhne haben. Auch ist die soziale Absicherung unzureichend.

Da soziale Kriterien in Hessen bislang fehlen, ist es so, dass nicht ausgeschlossen werden kann, dass in Hessen Mittelständler gefördert werden, die miserable Arbeitsbedingungen anbieten und auch Lohndumping betreiben. Das ist etwas, was wir als DGB nicht akzeptieren können. Tatsächlich ist es rechtlich möglich, soziale Kriterien bei der Mittelstandsförderung vorzuschreiben. Insofern sehen wir, dass es keine rechtlichen Probleme gibt, den Gesetzentwurf umzusetzen.

Zwei Anmerkungen zu Punkten, wo wir Nachbesserungsbedarf sehen. Das betrifft zum einen das Lohnsummenkriterium. Dieses Kriterium sehen wir als nicht geeignet an. Das Lohnsummenprinzip gewährleistet keine gleichmäßige Verteilung. Zum anderen werden weitere tarifvertraglich vereinbarte Leistungen wie die Regelung der Dauer und Lage der Arbeitszeit nicht geregelt. Insofern sehen wir das Lohnsummenkriterium als ungeeignet an.

Was die Standort- und Beschäftigungsgarantie angeht, sind wir dafür, dass sie auf zehn Jahre verlängert wird und nicht nur fünf Jahre beträgt. Wie gesagt, die Bonuszahlungen für Tarifbindung, Mitbestimmung und vor allem das Engagement in der Aus- und Weiterbildung und Qualifizierung sehen wir als sehr wichtig an; denn dies würde erheblich dazu beitragen, dass Fachkräfte in Hessen gesichert und geschaffen werden können.

Wir sehen die Bonuszahlung für die Reduzierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse positiv an. Aber Nachbesserungsbedarf sehen wir beim Mindestentgelt auf Höhe der untersten Stufe des TV-H. Aktuell liegt die unterste Stufe unterhalb des Mindestlohns. Insofern sehen wir dieses Mindestentgelt als nicht geeignet an. Wir empfehlen die unterste Stufe zu nehmen, in denen Beschäftigte tatsächlich eingruppiert sind. Das würde inzwischen 13,24 € entsprechen. Noch besser wäre eine Formulierung, wie sie in § 8 HVTG verankert ist. Darüber hinaus sehen wir die Bonuszahlung für die Begrenzung gewinnabhängiger Vergütungen als positiv an.

Tatsächlich ist es so, dass andere Bundesländer in diesem Bereich schon viel weiter sind, was die Verankerung sozialer Kriterien angeht. Das neueste Beispiel ist Mecklenburg-Vorpommern. Hier ist es so, dass bei der GRW-Förderung seit Neuestem ein Bonus gezahlt wird, wenn die Unternehmen tarifgebunden sind. Je höher der Lohn oberhalb des Mindestlohns liegt, umso höher ist auch die Förderung. Insofern gibt es viele andere Bundesländer, die hier schon viel weiter sind. Daher ist nicht nachvollziehbar, warum es in Hessen immer noch nicht umgesetzt ist.

Abschließend möchten wir darauf hinweisen, dass die im Gesetzentwurf vorgesehenen Kontrollen noch verstärkt werden können. Es ist fraglich, ob eine stichprobenartige Kontrolle durch die WI-Bank ausreichen würde. Im Prinzip ist es wichtig, dass die Unternehmen erst einmal angeben, ob sie tarifgebunden sind und mitbestimmt sind. Dann müsste man schauen, wie die Kontrollen verbessert werden können. Sinnvoll wäre es, wenn die Gewerkschaften bei den Kontrollen auch eingebunden wären. – Ich danke Ihnen und freue mich über Ihre Fragen.

Frau **Ernst**: Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrter Herr Minister, meine Damen und Herren Abgeordnete! Vielen Dank für die Möglichkeit, heute eine Stellungnahme abgeben zu dürfen. Ich komme vom Hessischen Industrie- und Handelskammertag, und wir vertreten die Interessen der zehn hessischen Industrie- und Handelskammern.

Unbürokratisch und in einem schlanken Antragsverfahren sollten unserer Meinung nach Unternehmen Förderprogramme beantragen können. Mit den im Gesetzentwurf vorgesehenen Änderungen wäre das nicht mehr der Fall. Über ein Bonussystem diverse Kriterien an die Maßnahmen zur Mittelstandsförderung zu koppeln, würde der Zielsetzung einer möglichst einfachen und direkten Mittelstandsförderung entgegenstehen.

Wir befürchten, dass es zu einer Überfrachtung des Antragsverfahrens kommt. Der Nachweis der einzelnen vorgeschlagenen Kriterien würde zu einem erheblichen zusätzlichen Aufwand aufseiten der Antragsteller führen, wobei der Aufwand bei kleinen und Kleinstunternehmen und kleinen Förderbeträgen proportional größer ausfallen würde als bei größeren Projekten, kleine Unternehmen also benachteiligt werden würden.

Der Gesetzentwurf lässt offen, in welcher Form das vorgeschlagene Bonussystem technisch berechnet werden soll, wie die einzelnen Kriterien gewichtet werden sollen. Es erscheint zudem fraglich, wie die einzelnen Kriterien vonseiten der Unternehmen umfassend zuverlässig und überprüfbar nachgewiesen werden sollen.

Hinzu kommt, dass bei mehreren Kriterien z. B. noch Unternehmensgrößen oder rechtsformabhängige weitere Differenzierungen bei den Nachweisen definiert werden müssten, was wiederum zusätzliche umfangreiche Ausführungs- und Anwendungsbestimmungen erfordern würde, wollte man kleine Unternehmen nicht benachteiligen.

Zum Thema Bürokratie noch der Hinweis: Wenn man diese Kontrollen nachhalten möchte, nicht nur im Antragsverfahren, sondern auch hinterher, würde das entsprechende Zeit- und Personalressourcen in Anspruch nehmen, vermutlich bei der WI-Bank, die die administrierende Stelle wäre. Das ist wiederum Zeit, die bei der Antragstellung und schnellen Bearbeitung der Förderanträge fehlen würde.

Ein weiterer Punkt, der ganz wichtig ist: Die Förderprogramme sind oft Unterstützungsprogramme für Unternehmen, die sich in existenziellen Krisen befinden, die sie nicht selbst verschuldet haben wie z. B. die Corona-Pandemie. Bei schwankender oder unsicherer Auftragslage sind die Unternehmen aber darauf angewiesen, auf Minijobs oder Leiharbeit zurückzugreifen. Ebenso ist die geforderte Garantie des Erhalts der Arbeitsplätze und der Beibehaltung oder Steigerung der Lohnsumme für Unternehmen in diesen Zeiten äußerst schwierig. Auch hier sollte keine weitere Benachteiligung von Unternehmen erfolgen, die mit der Sicherung ihrer Existenz beschäftigt sind.

Deshalb können wir die vorgeschlagenen Änderungen des Hessischen Mittelstandsförderungsgesetzes nicht unterstützen.

Vorsitzender: Vielen Dank für die Stellungnahmen. – Jetzt kommen wir zur Fragerunde.

Abg. **Tobias Eckert:** Herzlichen Dank den Damen für ihre Darstellungen. Ich habe insbesondere eine Frage an den HIHK, weil in dessen schriftlichen Stellungnahme wie auch in vielen anderen immer wieder deutlich gemacht worden ist, dass die dahinterliegenden Ziele als richtig, wichtig und notwendig angesehen werden, das Instrumentarium aber fehle. Was mir in den Stellungnahmen fehlt: Was sind die Handlungsoptionen des Landes aus Ihrer Sicht? Das ist eine spannende Frage; denn ich kann nicht sagen, dass das Ziel richtig ist, man aber kein Instrument dafür hat. Das würde den politischen Handlungsrahmen ad absurdum führen. Hierzu hätte ich gerne vertiefte Ausführungen aus Ihrer Sicht.

Der DGB hat angerissen, dass andere Bundesländer diese Wege gegangen sind. Dazu habe ich die Nachfrage, wie aus Ihrer Erfahrung die beschriebenen Problemfälle dort gehandhabt werden, wie aus Ihrer Sicht dort die Erfahrungen sind. Zum anderen wüsste ich gerne, ob Sie aus Kenntnis anderer Bundesländer weitere Instrumentarien kennen, mit denen wir als Landespolitik mitgestalten können.

Eine Frage habe ich noch an den HIHK: Welche Wirtschaftsförderinstrumente sind Ihnen bekannt, die die hessischen Landkreise nach dem Mittelstandsförderungsgesetz administrieren? Ich habe die Stellungnahme des Landkreistags interessiert zur Kenntnis genommen, der gesagt hat, er lehne den Gesetzentwurf ab, weil Bürokratie für die Kommunen schlecht sei. Bisher weiß ich aber nur, dass das Landessache ist. Deshalb hat sich auch der Städte- und Gemeindebund jeglicher Stellungnahme enthalten. – Aber vielleicht sind Sie näher daran. Vielleicht können Sie für Aufklärung sorgen, ob es entsprechende Förderprogramme ausschließlich für die Landkreise gibt.

Abg. **Christiane Böhm:** Herr Vorsitzender, herzlichen Glückwunsch zum Geburtstag auch von mir. – Schönen Dank an die Anzuhörenden für die Erläuterungen. Ich habe Fragen an Frau Dizinger vom DGB. Sie haben gesagt, die Förderung nach Lohnsumme fänden Sie nicht angemessen. Gibt es in anderen Bundesländern andere Systeme außer dem Bonussystem? Gibt es andere Erfahrungen, oder gibt es von Ihnen andere Vorschläge?

Die zweite Frage ist, ob die Kriterien, die für das Bonussystem vorgeschlagen wurden, ausreichend sind. Sie haben in Ihrer Stellungnahme auch die Frage der Gleichstellung von Frauen und Männern, die Frage der Geschlechter insgesamt angesprochen. Die Frage ist, inwiefern man das noch unterbringen sollte.

Bei der letzten Frage geht es um die Kontrollen. Ich fände es sehr schön, wenn der DGB auch bei den Arbeitsschutzkontrollen dabei wäre. Aber auch bei diesen Kontrollen wäre es sicher von Vorteil. Wie könnten dort die Gewerkschaften eingebunden werden? Gibt es schon Erfahrungen oder Beispiele, oder haben Sie Ideen, wie das passieren kann?

Abg. **Andreas Lichert:** Meine Frage richtet sich primär an Frau Dizinger. Der DGB gehört bei den schriftlichen Stellungnahmen zu den wenigen Befürwortern des Gesetzentwurfs. Sie haben auch eingangs einige Risiken skizziert: prekäre Arbeitsverhältnisse, Sozialdumping etc. Jetzt reden wir gerade vom Mittelstand. Erfahrungsgemäß ist es dort so, dass alleine aufgrund der Betriebsgröße der einzelne Mitarbeiter eine größere Rolle für die Betriebsabläufe usw. spielt. Wir leben außerdem jetzt im Zeitalter des Fachkräftemangels. Qualifizierte Arbeitskräfte sind rar.

Insofern stellt sich mir die Frage: Warum braucht es überhaupt eine gesetzliche Regelung dafür? Müssten nicht die Unternehmer schon allein aus ureigenstem Interesse, auch aus Profitinteresse, ein hochgradiges Interesse daran haben, attraktive Arbeitgeber zu sein? Ist es dann nicht auch im Hinblick auf die notwendige Flexibilität gerade für die KMUs – das haben uns gerade die letzten drei Jahre gelehrt – eine gefährliche und unnötige Verschärfung der Anforderungen?

Abg. **Kaya Kinkel:** Herr Vorsitzender, herzlichen Glückwunsch auch von mir. – Ich habe eine Frage an Frau Renda. Sie haben gesagt, dass es für Start-ups nachteilig wäre. Ich kann es sehr gut nachvollziehen. Ich wollte Sie fragen: Haben Sie einen Überblick, inwieweit die Förderung über das Mittelstandsförderungsgesetz für Start-ups relevant ist, wie oft das in Anspruch genommen wird, welchen Baustein es in der Förderlandschaft darstellt, gerade aus der Perspektive von Start-ups? Ihre Einschätzung würde mich sehr interessieren.

Frau Dizinger, Sie sehen den Vorschlag positiv. Die Kriterien werden in vielen Unternehmen nicht erfüllt. Gerade in der aktuellen Zeit ist es sicherlich auch schwierig, mit Sicherheit zu sagen, dass man noch in gleichem Umfang am gleichen Ort existieren wird. Das ist in der aktuellen Situation der Energiekrise auch nachvollziehbar. Im Zweifel würde es dazu führen, dass weniger Fördermittel abgerufen werden und wiederum mehr Fördermittel verfallen. Nur, damit ich es richtig verstehe: Das hieße dann, dass Sie eher dafür sind, dass die Fördermittel verfallen und nicht ausbezahlt werden, anstatt dass sie an Unternehmen gehen, die keine tarifliche Mitbestimmung haben?

Frau **Renda:** Vielen Dank für Ihre Fragen. – Mittelstandsförderprogramme des Bundes und der Länder sind für Start-ups relevant. Wir haben vom Start-up-Verband keine genauen Zahlen darüber, aber laut den Befragungen, die wir machen, werden sie regelmäßig abgerufen. Hürden sind natürlich, wie von den beiden anderen Damen angesprochen, die Überbürokratie, die es für Start-ups schwierig macht. Wenn man drei Wochen braucht, um einen Antrag zu schreiben, ist die Frage, ob das Liquiditätsmanagement sich bis dahin erledigt hat.

Das heißt: Je einfacher und je unbürokratischer, desto eher werden sie genutzt. Man hat oft ein Bild von Start-ups vor Augen, aber sie sind mitnichten immer Venture-Capital-finanziert. Deswegen gab es auch die Corona-Hilfen speziell für Start-ups und die entsprechenden Sonderfonds.

Gerade für Start-ups, die sich noch nicht entschieden haben, ob sie auf dem Weg zu den größeren Mittelständlern sind – laut Definition sind Start-ups KMUs –, sind die Förderprogramme extrem wertvoll, gerade wenn es in der Region oder im Land so eingebunden ist.

Es ist allerdings relativ undurchsichtig. Die angesprochene erhöhte Bürokratie würde es sicherlich noch mehr erschweren. Aber Start-ups profitieren in höchstem Maße davon und könnten auch noch mehr davon profitieren.

Frau **Dizinger**: Auch von meiner Seite vielen Dank für die Fragen. – In anderen Bundesländern ist es so, dass es einen umfangreichen Kriterienkatalog gibt. Da gibt es nicht nur Bonuszahlungen für Tarifbindung oder Mitbestimmung, sondern Bonusse werden auch für andere soziale und ökologische Kriterien gezahlt, z. B. zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit oder Diversität. Das sind Themen, die in anderen Bundesländern mit Bonuszahlungen belohnt werden.

Wir haben als DGB einmal einen kompletten Kriterienkatalog aufgestellt, was wir als sinnvoll erachten würden. Dazu gehören z. B. auch ein betriebliches Gesundheitsmanagement, altersgerechte Arbeitsplätze. Auch solche Punkte sollten mit Bonuszahlungen honoriert werden.

In Thüringen gibt es auch für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf Bonuszahlungen. Für Geschlechtergerechtigkeit wurde auch ein Bonus gezahlt. In Thüringen ist es auch so, dass es eine Höchstquote für Leiharbeit gibt. Es dürfen nur soundso viel Prozent Leiharbeitsbeschäftigte in einem Unternehmen sein. Das ist dort als Ausschlusskriterium verankert.

Aber man muss zwischen Ausschlusskriterium und Bonuskriterium unterscheiden. Bestimmte Sachen wie eine Beschäftigungs- oder Standortgarantie finde ich auch bei Härtefallregelungen sinnvoll. Auch bei Härtefallfonds sollten sie gelten.

Auf Bundesebene wurde der Strompreis in der Industrie auch daran geknüpft, dass 90 % der Arbeitsplätze gesichert werden sollen. Insofern ist es keine völlig frei erfundene Forderung, sondern das ist etwas, was aktuell berücksichtigt wird. Es ist sogar so, dass beim Industriestrompreis Transformationsvereinbarungen abgeschlossen werden müssen. Insofern wurden bei den Energiepaketen solche wichtigen sozialen Kriterien berücksichtigt.

Die Eckpunkte von gestern werden von uns ausdrücklich begrüßt. Wir hätten es aber auch gut gefunden, wenn das Unterstützungsprogramm an die Sicherung der Arbeitsplätze geknüpft würde, dass der Erhalt der Arbeitsplätze zugesichert wird.

Insofern kann man sowohl Bonus- als auch bestimmte Ausschlusskriterien festlegen. Diese könnte man natürlich auch nach der Betriebsgröße staffeln. Wie gesagt, andere Bundesländer, auch viele westdeutsche Bundesländer haben das. Niedersachsen – das Rechtsgutachten bezieht sich auf Niedersachsen –, hat einen umfangreichen Kriterienkatalog aufgestellt, in dem ganz verschiedene Kriterien festgelegt wurden.

Man muss sich einfach überlegen: Wenn staatliche Gelder bewilligt oder ausgezahlt werden, sollten sie an bestimmte Kriterien gebunden werden, bestimmte soziale und ökologische Kriterien.

Welche anderen Instrumente gibt es? Es könnte z. B. das Vergabegesetz reformiert werden. Hierzu fanden auch schon Anhörungen statt. Man könnte auch im Bereich öffentliche Beschaffung viel mehr machen. Auch bei der öffentlichen Beschaffung wäre es sinnvoll, dass soziale und ökologische Kriterien gelten.

Es gab noch eine Frage in Bezug auf die Kontrollen. Hierzu hatten wir in der Stellungnahme deutlich gemacht: Es ist zunächst einmal wichtig, dass die verschiedenen Kriterien bei den Unternehmen abgefragt werden. Dann ist nicht nur eine stichprobenartige Kontrolle sinnvoll. Wenn man diese Erhebungen hätte, könnte man den DGB und die jeweils zuständigen Branchengewerkschaften einbeziehen, damit schon einmal die Unternehmen, die sich in irgendwelchen Arbeitsgerichtsprozessen befinden, ausgeschlossen werden.

Ganz konkret haben wir in der Stellungnahme gefordert, dass analog zum Vergaberecht eine Überprüfung der Unternehmen über das bundesweite Wettbewerbsregister des Bundeskartellamts durchgeführt werden sollte. Dieses stellt öffentlichen Auftraggebern für die Vergabeverfahren Informationen zur Verfügung, die es ermöglichen, zu überprüfen, ob ein Unternehmen wegen bestimmter Wirtschaftsdelikte vom Vergabeverfahren auszuschließen ist. So etwas wäre auch für den Förderbereich denkbar.

Frau **Ernst**: Wir haben nicht nur einen Fachkräftemangel, wir haben auch einen Arbeitskräftemangel. Deshalb ist es ureigenstes Interesse der Unternehmen, gute und attraktive Arbeitsbedingungen anzubieten, um Arbeitskräfte zu bekommen. – So viel dazu.

Wir glauben, dass es nicht richtig ist, das Mittelstandsförderungsgesetz, wo es um Mittelstandsförderung geht, mit anderen, weiteren Kriterien zu überfrachten. Einige Dinge werden schon im Tariftreue- und Vergabegesetz geregelt.

Kernaufgabe ist für uns die berufliche Ausbildung, sodass natürlich das Engagement in der Aus- und Weiterbildung extrem wichtig ist. An welchen Stellen könnte das Land hier weiter aktiv werden und unterstützen? Hierzu würde ich gern auf unsere Stellungnahmen zum Lehrkräftebildungsgesetz und aktuell zum Schulgesetz verweisen. Konkret könnten wir uns vorstellen, dass das Land stärker bei der finanziellen Unterstützung der Unterbringung beim Blockunterricht einspringt, noch stärker für die duale Ausbildung wirbt und die Gleichwertigkeit zum Studium herausstellt.

Zu Ihrer Frage zur Stellungnahme des Landkreistags. Ich kann Ihnen die Frage nicht beantworten. Mir sind aktuell auch keine Förderprogramme bekannt, die von der kommunalen Ebene bewilligt werden.

Abg. **Andreas Lichert:** Frau Dizinger, eine Frage haben Sie leider vergessen, nämlich warum aus Sicht des DGB nicht das Eigeninteresse der Unternehmen hinreichend ist, um unter dem Vorzeichen des Fachkräftemangels nicht nur für eine auskömmliche Entlohnung, sondern insgesamt für gute Arbeitsbedingungen zu sorgen.

Noch eine Frage, primär an Frau Renda und Frau Ernst gerichtet. Gerade Start-ups sind per Definition relativ unsichere Arbeitgeber, haben noch keine lange Geschichte und sind von der Größenordnung her in der Regel nicht am oberen Rand des KMU-Spektrums angesiedelt. Natürlich ist da die Herausforderung, Fachkräfte zu gewinnen, extrem hoch. Wir haben gerade von Frau Ernst gehört, dass es generell einen Arbeitskräftemangel gibt.

Ich kann mir vorstellen, dass Ihre beiden Verbände für einen horizontalen Know-how-Transfer zwischen Ihren Mitgliedern sorgen. Vielleicht können Sie kurz skizzieren, wie von Unternehmen zu Unternehmen – wohl wissend, dass das Konkurrenten um Arbeitsplätze sind – vielleicht Hinweise geteilt werden, wie man mit dem Fachkräftemangel umgehen kann. Die Idee hinter dieser Frage ist schlicht und ergreifend: Gibt es nicht sehr viel bessere Ideen, als das mit einem gesetzlichen De-facto-Zwang zu tun, den eine solche Reglementierung der Mittelstandsförderung bedeuten würde? Gibt es da nicht sehr viel bessere und viel effektivere Instrumente?

Frau **Renda:** Vielen Dank für die Frage. – Natürlich gibt es einen Know-how-Transfer zwischen den Start-ups. Auch der Start-up-Verband hat Papiere zu dem Thema Fachkräftemangel herausgegeben. Wir haben uns natürlich auch in der sehr partizipativen Erarbeitung der Start-up-Strategie der Bundesregierung engagiert, wo zum ersten Mal ressortübergreifend gerade beim Thema Fachkräftemangel z. B. zu Themen wie Visumverfahren, die hier nicht relevant sind, zusammengearbeitet wurde. Dort haben wir entsprechende Empfehlungen herausgegeben.

Der Fachkräftemangel berührt Start-ups insbesondere, weil sie oftmals, gerade in wirtschaftlich boomenden Regionen wie der Rhein-Main-Region, mit den Gehältern konkurrieren können. Sie sind darauf angewiesen, ein angenehmes Klima für ihre Mitarbeitenden zu schaffen. Das tun sie auch oft, auch oft über das hinaus, was tariflich normal ist, indem man sagt, man hat eine Vertrauensarbeitszeit. Je nachdem, wie der Job aussieht, kann es dann egal sein, ob man die Arbeit von Zypern aus, vom Büro aus oder von zu Hause, in der Badewanne, aus erledigt. Da sind Start-ups immer sehr praktisch unterwegs und tauschen sich aus.

In Start-up-Hochburgen wie Berlin herrscht natürlich ein Konkurrenzkampf. Aber der richtet sich auch sehr stark nach der Kultur, die man hier mit sehr starken Regularien einzufordern versucht. Die ergibt sich dort von alleine.

Was sich nicht unbedingt von alleine ergibt, sind andere Kriterien, die ich angesprochen habe, wie Diversität und Ähnliches. Hier mit einem Bonus-, aber nicht mit einem Ausschlusskriterium zu arbeiten, halte ich durchaus für sinnvoll, um im gesamten Mittelstand Diversität besser zu verankern und entsprechende Anreize zu setzen. – Wie war der zweite Teil Ihrer Frage?

(Abg. Andreas Lichert: Es ging mir darum, dass Sie skizzieren, welche Maßnahmen den Zielen, die hinter dem Gesetzentwurf stehen, vielleicht dienlicher sind und ohne den De-facto-Zwang auskommen!)

Da helfen ein Abbau der Bürokratie und ein Bonusanreizsystem, um mehr Diversität und Vereinbarkeit in jeglicher Hinsicht zu ermöglichen. Hier kann man einen Anreiz setzen. Nicht jedes Start-up ist gleich. Aber viele Start-ups, die miteinander um Fachkräfte konkurrieren, tun das ohnehin, indem sie ihren Mitarbeitenden größtmögliche Freiheiten einräumen, um Vereinbarkeit zu ermöglichen, um diese Fachkräfte zu halten. Das findet de facto durch den Wettbewerb als solchen statt.

Anreizsysteme sind immer gut, aber Ausschlusskriterien oder gar zu fordern, dass sie tariflich bezahlt werden müssen, halte ich für schwierig, weil man in Start-ups oft ein hohes Gefälle hat von unterschiedlichen Jobs. Da passiert es ganz oft – auch bei den Start-ups, die ich gegründet habe –, dass man vom Werksstudenten bis zum leitenden Angestellten alles hat. Man möchte Fachkräfte natürlich in der Firma halten und entwickelt sie entsprechend. Nichtsdestotrotz macht ein Werksstudent in den Semesterferien auch einmal einen Minijob. Wenn das dazu führt, dass man eine wichtige Förderung, die einem über eine Durststrecke helfen kann, nicht erhalten kann, dann wäre das schwachsinnig. Wir finden gerade die Ausschlusskriterien extrem diskriminierend. Ansonsten werden Fachkräfte, auch im Mittelstand, letztendlich AT bezahlt. Die haben Gehaltsgruppen, für die das sowieso keine Rolle spielt.

Abg. **Tobias Eckert:** Frau Renda, jetzt habe ich eigentlich mehr Fragen als vorhin. In unserem Gesetzentwurf fängt in Art. 1 Nr. 2, mit dem wir in § 6 des Mittelstandsförderungsgesetzes des Landes Hessen einen neuen Abs. 2 einfügen wollen, der zweite Satz an mit:

Maßnahmen zur Mittelstandsförderung werden zusätzlich über ein Bonussystem geregelt: ...

Ich habe Sie gerade so verstanden, dass Bonussysteme der richtige Weg sind, dass das Anreize sind und keine verpflichtenden Vorgaben. Dann passt aber der Rest der Stellungnahme nicht, mit dem Sie unseren Gesetzentwurf ablehnen.

Denn entweder finde ich das Bonussystem gut, und das ist dann die einzige Variante, wie ich das implementieren kann, oder ich finde das Bonussystem als staatliches Mittel falsch. Aber ich kann es nicht fordern und gleichzeitig den Gesetzentwurf ablehnen. Das erschließt sich mir nicht. Daher die konkrete Bitte, dass Sie das noch einmal ausführen können.

Frau **Renda:** In Bezug auf die Kriterien hinsichtlich Arbeitsplatzgarantie und Standortgarantie und die Kriterien, die darauf zielen, dass man möglichst keine prekären Beschäftigungsverhältnisse

hat, wie das hier genannt wurde. Diese Bonuspunkte können Start-ups nicht erreichen. Insofern finden wir es diskriminierend und lehnen daher solch einen Gesetzentwurf ab.

Vorsitzender: Vielen Dank. – Ich habe keine weiteren Fragen vorliegen. Dann können wir die Anhörung schließen. Ich darf mich bei Ihnen sehr herzlich für Ihr Kommen bedanken. Der Austausch ist immer sehr wichtig. Ich darf mich für die Anhörung bedanken und die 61. Sitzung schließen.

Wiesbaden, 16. Dezember 2022

Für die Protokollierung

Vorsitz:

Heike Schnier

Dr. Stefan Naas