

Fachkräftesicherung

Fachkräftesicherung+

vbw

Position

Stand: September 2025

Die bayerische Wirtschaft



Vorwort

Fachkräftesicherung als Zukunftsaufgabe

Obwohl die Konjunktur- und Strukturkrise deutliche Spuren auf dem Arbeitsmarkt hinterlässt, verzeichnen Unternehmen unterschiedlicher Branchen weiterhin eine hohe Zahl an offenen Stellen und suchen intensiv händeringend nach Arbeits- und Fachkräften. In den kommenden Jahren wird sich durch den schrittweisen Eintritt der Baby-Boomer-Generation in den Ruhestand das Erwerbspersonenpotenzial deutlich weiter verringern. Trotz einer Bevölkerungszunahme, vor allem bedingt durch Fluchtmigration und Zuwanderung, erwarten wir in Bayern bis zum Jahr 2035 einen Rückgang des Arbeitskräfteangebotes von über fünf Prozent. In der Konsequenz wird der bayerische Arbeitsmarkt auch künftig von Fachkräftengpässen dominiert werden, gleichzeitig werden in einzelnen Berufen Überschüsse und somit Arbeitslosigkeit drohen.

Diese Entwicklungen bestärken die vbw und die bayerischen Metall- und Elektroarbeitgeber bayme vbm dabei, ihre zahlreichen Aktivitäten für die Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung fortzusetzen und an die neuen Herausforderungen anzupassen, die durch die gesellschaftliche und wirtschaftliche Transformation entstehen.

Unser Positionspapier skizziert, welche Maßnahmen zur Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung erforderlich sind, um einen Mismatch von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu verhindern beziehungsweise zu minimieren. Wir benennen zudem den politischen Handlungsbedarf, damit die Herausforderungen erfolgreich bewältigt werden. Unsere Modellprojekte in den verschiedenen Handlungsfeldern veranschaulichen, wie Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung in der Praxis erfolgreich gelingen kann.

Bertram Brossardt
September 2025

Inhalt

Position auf einen Blick	1
1 Entwicklung des Fachkräftebedarfes	4
1.1 Entwicklung von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt	4
1.2 Potenzielle Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt	4
2 Handlungsfelder zur Fachkräftesicherung	6
2.1 Handlungsfeld 1 – Breite Bildungsoffensive fortsetzen	6
2.1.1 Ausbildung und Qualifikation des Nachwuchses	6
2.1.2 Verbleibender politischer Handlungsbedarf	7
2.1.3 Projekte im Überblick	7
2.2 Handlungsfeld 2 – Beschäftigungschancen verbessern	12
2.2.1 Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte nachhaltig am Arbeitsmarkt integrieren	12
2.2.2 Verbleibender politischer Handlungsbedarf	13
2.2.3 Projekte im Überblick	14
2.3 Handlungsfeld 3 – Erwerbsbeteiligung erhöhen	15
2.3.1 Erwerbspotenziale von Frauen und Älteren noch besser nutzen	15
2.3.2 Verbleibender politischer Handlungsbedarf	16
2.3.3 Projekte im Überblick	16
2.4 Handlungsfeld 4 – Arbeitspotenziale besser nutzen	17
2.4.1 Erwerbspotenziale von Frauen und Älteren noch besser nutzen	17
2.4.2 Verbleibender politischer Handlungsbedarf	18
2.4.3 Projekte im Überblick	18
2.5 Handlungsfeld 5 – Zuwanderung gezielt gestalten	19
2.5.1 Gesteuerte Zuwanderung leistet Beitrag zur Fachkräftesicherung	19
2.5.2 Verbleibender politischer Handlungsbedarf	19
2.5.3 Projekte im Überblick	20
2.6 Handlungsfeld 6 – Potenziale von Digitalisierung und Automatisierung heben	20
2.6.1 Digitalisierung als Hebel für eine zukunftsgerichtete Fachkräftesicherung	20
2.6.2 Verbleibender politischer Handlungsbedarf	21
2.6.3 Projekte im Überblick	21
3 Taskforce Fachkräftesicherung FKS+	23

Position auf einen Blick

Fachkräftesicherung bleibt zentrale Zukunftsaufgabe

Bedingt durch die demografische Entwicklung wird die Herausforderung der Fachkräftesicherung immer drängender. In Bayern sinkt das Arbeitskräfteangebot bis zum Jahr 2035 um 5,2 Prozent. Der Rückgang fällt insbesondere durch die Fluchtmigration nach Deutschland und Bayern in den letzten Jahren geringer aus als in früheren Prognosen vermutet. Dennoch werden wir in den nächsten Jahren einen spürbaren Rückgang des Erwerbspersonpotenzials erleben. Ausschlaggebend ist der schrittweise Renteneintritt der sogenannten Baby-Boomer-Generation, denn bis 2036 erreichen in Deutschland 19 Millionen Babyboomer das Renteneintrittsalter und reißen eine Lücke in den Arbeitsmarkt und die sozialen Sicherungssysteme. Sie stellen 25 Prozent aller abhängig Beschäftigten, in Berufen mit besonders großem Personalbedarf sogar deutlich mehr.

Auch wenn aufgrund der aktuellen Konjunktur- und Strukturkrise davon auszugehen ist, dass in vielen Wirtschaftsbereichen die Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften sinken wird, ist die Dynamik beim Rückgang des Angebots deutlich höher. Auch durch Produktivitätsfortschritte wird die Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften zwar sinken, in der Konsequenz ist in der Mehrzahl der Berufsfelder aber mit einem Fachkräftemangel zu rechnen. Gleichzeitig können sich durch die Veränderungen bei der Tätigkeitsnachfrage, beispielsweise durch die Transformation, in anderen Bereichen Arbeitskräfteüberschüsse einstellen. Neben der Personalgewinnung wird damit künftig auch die Aufgabe an Bedeutung gewinnen, wie ein Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt abgebaut werden kann.

Die vbw engagiert sich seit mehr als 20 Jahren zusammen mit den bayerischen Metall- und Elektroarbeitgebern bayme vbm in verschiedenen Projekten zur Fachkräftesicherung. Dieses Engagement wurde mit der Initiative Fachkräftesicherung FKS+ nochmals intensiviert. Zusammen mit der bayerischen Staatsregierung hat sich die vbw 2018 in dieser Initiative das Ziel gesetzt, zusätzliche Fachkräfte für die bayerische Wirtschaft zu aktivieren. Im Fokus stehen die folgenden Zielgruppen:

- Junge Menschen unter 25 Jahren, ohne Ausbildungs- und Berufsperspektive
- Langzeitarbeitslose
- Menschen mit Behinderung
- Frauen
- Ältere
- Zugewanderte

Zur Fachkräftesicherung ist ein ganzheitlicher Ansatz nötig, der neben der Aktivierung aller heimischen Potenziale auch die gezielte Anwerbung ausländischer Fachkräfte in den Blick nimmt. In den folgenden sechs Handlungsfeldern gilt es zum einen, die politischen Rahmenbedingungen zur Fachkräftesicherung anzupassen und zum anderen, mit geeigneten

Maßnahmen und Projekten Unternehmen bei der Deckung des Personalbedarfes zu unterstützen:

1. Breite Bildungsoffensive fortsetzen
2. Beschäftigungschancen verbessern
3. Erwerbsbeteiligung erhöhen
4. Arbeitszeitpotenziale besser nutzen
5. Zuwanderung gezielt gestalten
6. Potenziale von Digitalisierung und Automatisierung heben

Basis für eine erfolgreiche Fachkräftesicherung ist eine breite Bildungsoffensive, die sicherstellt, dass der Nachwuchs optimal ausgebildet und für die Anforderungen des Arbeitsmarktes qualifiziert wird.

Mit dem Handlungsfeld Beschäftigungschancen verbessern, richten wir uns an Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte. Das Handlungsfeld umfasst außerdem Menschen mit Behinderung. Neben der Vermittlung in Beschäftigung sind in diesem Handlungsfeld die Qualifizierung und Weiterbildung von Beschäftigten ein wesentlicher Ansatzpunkt. Insbesondere vor dem Hintergrund eines möglichen Mismatches am Arbeitsmarkt gewinnen Qualifizierungsmaßnahmen und Umschulungen an Bedeutung, um Beschäftigte auf neue Tätigkeiten vorzubereiten und so die Beschäftigungsfähigkeit aufrechtzuerhalten und Arbeitslosigkeit zu verhindern bzw. den Weg aus der Arbeitslosigkeit auf den Arbeitsmarkt zu ebnen.

Das dritte Handlungsfeld zielt darauf ab, die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren noch weiter zu steigern. Ansatzpunkte bestehen darin, den Wiedereinstieg von Frauen nach der Familienpause in den Beruf und insbesondere den Ausbau des Erwerbsumfanges von Frauen zu fördern sowie bei Älteren, die sich eventuell schon in Rente befinden, für die erneute Aufnahme einer Beschäftigung zu werben. Damit dies gelingt, müssen die entsprechenden politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Ähnlich wie bei Handlungsfeld drei stehen auch im Handlungsfeld „Arbeitszeitpotenziale besser nutzen“ Frauen und Ältere im Fokus. Es ist wichtig, Rahmenbedingungen zu schaffen, damit mehr Frauen in Vollzeit bzw. in vollzeitnaher Teilzeit arbeiten können. Bei Älteren sollte das Arbeiten bis zur Regelaltersgrenze der Normalfall sein. Frühverrentungsanreize müssen abgebaut werden. Um dieses Ziel zu erreichen, gilt es über Weiterbildung, Arbeitsorganisation und Gesundheitsprogramme Ältere möglichst lange motiviert und gut qualifiziert in Arbeit zu halten.

Die ersten vier Handlungsfelder zielen darauf ab, heimische Potenziale zu aktivieren und besser zur Fachkräftesicherung zu nutzen. Flankierend ist eine gesteuerte Zuwanderung, die sich an den Bedarfen des Arbeitsmarktes orientiert, zur Fachkräftesicherung nötig. Da zu erwarten ist, dass sich die Zuwanderung aus den EU-Mitgliedsstaaten nicht auf dem hohen Niveau der Vergangenheit fortsetzen wird, muss die gesteuerte Zuwanderung von Erwerbspersonen aus Drittstaaten verstärkt in den Fokus rücken. Die Weiterentwicklung des Rechtsrahmens zur Fachkräfteeinwanderung war hierbei ein wichtiger Schritt. Die

[Position auf einen Blick](#)

geschaffenen Optionen zur gezielten Zuwanderung können dazu beitragen, mehr Personal aus Drittstaaten zu gewinnen. Jetzt gilt es allerdings konsequent die Verfahren effizienter und digitaler aufzusetzen.

Das sechste Handlungsfeld zielt darauf ab, durch Digitalisierung und Automatisierung produktiver zu werden, und so die fehlenden Arbeitskräfte- und Fachkräfte auf diese Weise zumindest in Teilen auszugleichen. Digitalisierung und Automatisierung bieten erhebliche Potenziale, um dem Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Routinetätigkeiten können automatisiert, Prozesse effizienter gestaltet werden und das frei werdende Personal kann dadurch für andere Aufgaben eingesetzt werden.

1 Entwicklung des Fachkräftebedarfes

Am Arbeitsmarkt werden künftig insbesondere Personen mit einer beruflichen Qualifikation fehlen

Zu Fachkräfteengpässen kommt es dann, wenn das bestehende Arbeitskräfteangebot die Nachfrage nach Arbeitskräften nicht decken kann. Ausschlaggebend ist nicht nur die reine Anzahl an Erwerbskräften, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, sondern auch die vorhandenen Qualifikationen. Offene Stellen können nur dann besetzt werden, wenn gleichzeitig Bewerber mit den passenden Qualifikationen zu Verfügung stehen. Daraus folgt jedoch auch, dass in Berufen, die durch die Digitalisierung und den technologischen Wandel potenziell wegfallen, Arbeitslosigkeit droht. Diesem potenziellen Mismatch am Arbeitsmarkt muss aktiv begegnet werden.

1.1 Entwicklung von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt

Unsere Studie *Regionale Arbeitslandschaften (2023)* zeigt, dass im Prognosezeitraum bis zum Jahr 2035 sowohl mit einem Rückgang der Arbeitskräftenachfrage als auch des Arbeitskräfteangebotes zu rechnen ist. Allerdings sinkt Demografie bedingt das Angebot wesentlich schneller als die Nachfrage. Mit dem schrittweisen Eintritt der sogenannten Baby-Boomer-Generation (Geburtsjahrgänge 1955 - 1969) in den Ruhestand werden wir einen deutlichen Rückgang der Erwerbspersonen in den nächsten Jahren bis 2035 erleben.

In Bayern wird das Arbeitskräfteangebot bis zum Jahr 2035 um etwa 5,2 Prozent zurückgehen im Vergleich zu 2022. In absoluten Zahlen entspricht das einem Rückgang von 400.000 Erwerbspersonen, von 6,6 Millionen Personen in 2022 auf dann 6,2 Millionen Personen in 2035. Die aktuelle Konjunktur- und Strukturkrise lässt die Arbeits- und Fachkräftesicherung in einigen Branchen aktuell zwar in den Hintergrund rücken. Deutschland kann aber nur erfolgreich sein und bleiben, wenn ausreichend und passend qualifizierte Beschäftigte vorhanden sind, die in den Betrieben anpacken.

1.2 Potenzielle Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt

Stellt man das Arbeitsangebot der Nachfrage gegenüber, können potenzielle Engpässe und Überschüsse am Arbeitsmarkt erkannt werden. Unsere Studie *Regionale Arbeitslandschaften (2023)* zeigt, dass in Zukunft verstärkt mit Fachkräfteengpässen zu rechnen ist. Für Bayern wird erwartet, dass bei 26 der insgesamt 36 untersuchten Berufshauptgruppen Fachkräfteengpässe auftreten. Nur in zehn Berufshauptgruppen wird rechnerisch ein Überangebot an Arbeitskräften erwartet. Von Engpässen werden beispielsweise Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe, medizinische und nichtmedizinische Gesundheitsberufe, Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe sowie Gebäude- und versorgungstechnische Berufe betroffen sein.

Mit Überschüssen ist hingegen in der Berufsgruppe technische Forschung und Entwicklung sowie bei Informatik- und IKT-Berufe zu rechnen. Ursächlich hierfür ist eine sehr gute Angebotssituation und vergleichsweise junge Belegschaften in diesen Berufen.

Unterteilt nach Qualifikationsniveaus tritt der Mangel an Fachkräften künftig besonders bei Personen mit einer beruflichen Qualifikation auf. Hier fällt der Angebotsrückgang deutlich dynamischer aus als die ebenfalls rückläufige Nachfrage.

2 Handlungsfelder zur Fachkräftesicherung

Ganzheitliche Lösungen zur Fachkräftesicherung

Die vbw hat zur erfolgreichen Fachkräftesicherung sechs Handlungsfelder definiert, in denen eng miteinander verzahnt Maßnahmen umgesetzt werden müssen, um den Fachkräftebedarf zu decken. Im Folgenden skizzieren wir die jeweiligen Ansatzpunkte und Beiträge zur Fachkräftesicherung. Zudem zeigen wir, welche Modellprojekte die vbw zusammen mit den bayerischen Metall- und Elektroarbeitgebern bayme vbm aufgesetzt hat.

2.1 Handlungsfeld 1 – Breite Bildungsoffensive fortsetzen

2.1.1 Ausbildung und Qualifikation des Nachwuchses

Die bereits angelegte Bildungsoffensive muss fortgesetzt und weiter ausgebaut werden. Sie sollte in der frühkindlichen Phase einsetzen, über Schule und Hochschule reichen und darüber hinaus die betriebliche Aus- und Weiterbildung stärken. Wir können es uns nicht erlauben, auf dem Weg der Bildung Menschen zu verlieren. Deshalb engagieren sich die bayerischen Arbeitgeberverbände für die Weiterentwicklung unseres Bildungssystems. Hier wurde bereits viel erreicht. Zum Beispiel ist in jüngerer Vergangenheit die Zahl der Schulabgänger mit Hochschulzugangsberechtigung deutlich gestiegen und bei nationalen Schulleistungsvergleichsstudien belegt Bayern kontinuierlich Spitzenplätze. Die PISA-Studie 2022 zeigt jedoch, dass auch für Bayern im Bildungsbereich Handlungsbedarf besteht.

Ein weiteres Beispiel für bestehenden Handlungsbedarf sind die Abbrecherquoten im Bildungswesen. Hier setzen wir uns für eine vertiefte und praxisnahe Berufs- und Studienorientierung an allen weiterführenden Schulen ein, um die Quoten bei Schulabgängern ohne Abschluss ebenso wie bei Abbrechern in der dualen Ausbildung und an Hochschulen zu reduzieren.

Nach wie vor gilt es, überholte Strukturen zu ersetzen, Chancen zu schaffen, Wege zu eben und Schwellen zu senken. Nur so erzielen wir auf breiter Basis und auf lange Sicht kontinuierliche und erfolgreiche Erwerbsbiografien. Das wiederum hat enorme Bedeutung für das nachhaltige Gedeihen unserer Wirtschaft und den Erhalt unseres gesellschaftlichen Wohlstandes.

Wir setzen uns mit einer Vielzahl von Projekten dafür ein, die besten Fach- und Führungskräfte für Unternehmen in Bayern zu gewinnen und unterstützen gleichzeitig die Implementierung neuer Wege auf allen Bildungsebenen. Wir bringen zahlreiche Projekte für die Qualifizierung und Teilqualifizierung der Arbeitnehmer auf den Weg. Wir fördern das Interesse für Technik, Nachhaltigkeit und Unternehmertum.

2.1.2 Verbleibender politischer Handlungsbedarf

Um im globalen Wettbewerb zu bestehen und das Arbeitskräftepotenzial voll ausschöpfen zu können, brauchen wir in unserem Bildungssystem noch mehr Bildungsqualität, mehr Bildungsbeteiligung und mehr Partizipationsgerechtigkeit. Denn nur wenn wir alle Bildungspotenziale heben, sind wir für die Zukunft gut gewappnet. Angesichts des bestehenden und in bestimmten Berufsgruppen zunehmenden Fachkräftebedarfes können wir es uns nicht leisten, auch nur auf ein einziges Talent zu verzichten. Jedes Talent muss daher frühzeitig erkannt und individuell und flexibel gefördert werden. Nur so können Lernende ihre Potenziale auch voll ausschöpfen.

Es gilt deshalb, die Berufs- und Studienorientierung an allen weiterführenden Schulen in Bayern weiter auf- und auszubauen und diese fächerübergreifend zu verankern. Nur durch eine breite und praxisorientierte Berufsinformation erhalten die Schüler den nötigen Einblick, um eine nachhaltige Berufswahl treffen und den Übergang von der Schule in den Beruf reibungslos gestalten zu können. Auch die digitalen Angebote zur Berufs- und Studienorientierung gilt es dabei weiter auszubauen. Ziel ist es, dass Lernende über die gesamte Bildungsbiografie hinweg Berufliche Souveränität entwickeln bzw. weiterentwickeln. Sie umschreibt die Kompetenz, die Berufswahl selbständig zu treffen, den Beruf kompetent auszuüben und die Wahl auf dem gesamten Karriereweg immer wieder kritisch zu prüfen und sich kontinuierlich selbstbestimmt und zukunftsorientiert beruflich weiterzuentwickeln.

Der Staat muss dafür Sorge tragen, jeden entsprechend seiner Fähigkeiten und Kompetenzen zu qualifizieren. Die richtige Bildung für die Anforderungen der Wirtschaft ist in allen Lebensphasen zu gewährleisten. Bildung muss in allen Phasen digitale Kompetenzen vermitteln. Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt zunehmend, sodass sich Berufsbilder und Qualifikationsprofile kontinuierlich wandeln. Digitale Kompetenzen sind künftig genauso wichtig wie fachliche oder soziale Kompetenzen, da die Bedeutung sogenannter „Digitalisierungsberufe“ wächst. Bildungseinrichtungen sind flächendeckend mit digitaler Infrastruktur auszurüsten. Lehrinhalte an Schulen, Hochschulen, in der dualen Ausbildung und in der Weiterbildung sind anzupassen, Lehrende und Ausbilder sind hierfür zu qualifizieren.

Weitere Informationen und Forderungen finden Sie in den vbw Positionspapieren *Lehren aus der PISA-Misere*, *Berufs- und Studienorientierung in Bayern*, *Berufliche Bildung*, *Betriebliche Weiterbildung*, *Hochschulen* und *MINT-Talentförderung optimieren*.

2.1.3 Projekte im Überblick

Eine Übersicht über alle, von den Verbänden geförderten Projekte im Bereich Bildung sowie Berufs- und Studienorientierung finden Sie unter www.bildunginbayern.de. In vielen Projekten arbeiten wir mit Partnern wie den Bayerischen Ministerien für Unterricht und Kultus, Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie, Familie, Arbeit und Soziales sowie Wissenschaft und Kunst oder der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit

zusammen. Umgesetzt werden die Projekte zumeist vom Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw). Nachfolgend stellen wir Ihnen exemplarisch einige Projekte kurz vor:

2.1.3.1 Technik – Zukunft in Bayern

Die Bildungsinitiative [Technik – Zukunft in Bayern](#) bietet seit dem Jahr 2000 Bildungsangebote, bei denen Kinder und Jugendliche vom Kindergartenalter bis zum Eintritt ins Berufsleben in die Welt der Technik und Naturwissenschaft eintauchen. Die Angebote gliedern sich in die Frühe MINT-Bildung, Digitale Bildung und Camp Angebote sowie ein Alumni Netzwerk. Die Projektinhalte sind geprägt von den Themen Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE), Digitalbildung, Future Skills und Gendergerechtigkeit. Die Trägerschaft der Projekte liegt beim bbw. Das Bayerische Wirtschaftsministerium ist neben den Hauptsponsoren bayme vbm Förderer der Initiative.

2.1.3.2 Berufswahl-SIEGEL

Das [Berufswahl-SIEGEL](#) zeichnet bayerische Schulen aus, die sich für eine ganzheitliche Berufsorientierung engagieren. Schulen mit dem SIEGEL unterstützen ihre Schüler mit vielfältigen Maßnahmen und Projekten in der Wahl des richtigen Berufes. Im Schuljahr 2024/2025 konnten sich Schulen aus ganz Bayern für das SIEGEL bewerben. Danach liegt ein besonderes Augenmerk auf der zielgerichteten und flächendeckenden selbstständigen Umsetzung des Berufswahl-SIEGELS in ganz Bayern an allen allgemeinbildenden Schulen über 2025 hinaus.

2.1.3.3 sprungbrett Bayern

Die Berufswahl ist für die Jugendlichen eine wegweisende Entscheidung. Die Internetplattform [sprungbrett-bayern.de](#) – initiiert vom bbw – unterstützt Schüler aller Schularten bei einer zielorientierten Berufsorientierung und der Suche nach einem Praktikumsplatz. Von der Plattform profitieren alle: Die Jugendlichen werden bei der Suche nach dem eigenen Berufsweg unterstützt. Unternehmen, die über die Plattform ein Praktikum anbieten, können potenzielle Nachwuchskräfte kennenlernen und rekrutieren. Mit Zusatzprojekten wie z. B. *sprungbrett SPEED DATING*, hierbei kommen kleine Gruppen von Schülern gemäß ihrer Berufsinteressen mit unterschiedlichen Unternehmen aus der Region ins Gespräch, und *sprungbrett hop-on hop-off – mit dem Praktikumsbus zum Ziel*, hierbei besuchen Schüler über eine Woche jeden Tag ein anderes Unternehmen und gewinnen praktische Einblicke in den Berufsalltag, werden Schüler und Unternehmen miteinander vernetzt.

2.1.3.4 sprungbrett into work – hop-on hop-off! Mit dem Praktikumsbus zum Ziel

Das Projekt *sprungbrett into work – hop-on hop-off! Mit dem Praktikumsbus zum Ziel* richtet sich explizit an Schüler der Berufsintegrationsklassen sowie Deutschklassen an Mittelschulen. Dabei sind fünf Unternehmen und 20 motivierte Jugendliche über fünf Tage involviert. An den fünf Praktikumsstagen besuchen die Jugendlichen in Teams fünf

Unternehmen unterschiedlicher Branchen. Vor Ort lernen sie verschiedene Ausbildungsberufe und Tätigkeitsbereiche kennen. Die praxisnahe Berufsorientierung unterstützt die Schüler dabei eigene Fähigkeiten und Vorlieben zu erkennen und hilft ihnen eine nachhaltige Berufswahl zu treffen. Ein Shuttlebus bringt die Teilnehmenden jeden Morgen von der Schule zu den Unternehmen und holt sie nachmittags wieder ab.

2.1.3.5 Virtual Work Experience

Die [Virtual Work Experience](#) ist ein innovatives Tool für die digitale Berufsorientierung für Schüler aller Schularten und stellt eine Ergänzung zum klassischen Schülerpraktikum dar. Sie bietet Jugendlichen die Gelegenheit verschiedene Berufswelten zu erkunden und leistet daher einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung in Bayern. Die *Virtual Work Experience* wurde im Rahmen des vbw Projektes *sprungbrett bayern* entwickelt und ist seit dem Jahr 2019 im Einsatz.

2.1.3.6 M+E InfoTruck

Mit den [M+E InfoTrucks](#) informieren die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände bayme vbm jugendliche Besucher über die Faszination und Vielfalt der Metall- und Elektro-Industrie. Schüler der siebten bis zehnten Klasse bekommen Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten und Berufsbilder in der Metall- und Elektroindustrie. Zudem erhalten die Schüler beim Truck-Besuch die Möglichkeit, selbst aktiv zu sein und können ihre technischen Fähigkeiten beispielsweise an einer computergesteuerten CNC-Fräse, einem Elektromotor oder dem Cobot Roboterarm testen.

2.1.3.7 come with(me)

„Interessieren – Informieren – Ausprobieren“ lautet das Motto des Projektes der bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände. Mit [come with\(me\)](#) unterstützen bayme vbm ihre Mitgliedsunternehmen beim Aufbau langfristiger Schulpartnerschaften. Im Rahmen von gemeinsamen Projektaktivitäten besuchen Auszubildende den Schulunterricht und führen Unterrichtsgespräche mit den Schülern durch oder erstellen gemeinsam Werkstücke. Während des Projektes begleiten Unternehmen aus der Metall- und Elektrobranche die Schüler in allen Phasen der Berufsorientierung ab der fünften Klasse und zeigen ihnen so den Weg in die Technikwelt. Über eine Moodle-Plattform für Schulen und Unternehmen sind alle Konzepte und Handreichungen zu den Modulen, Unterlagen für die Kooperationen sowie Best-Practice-Beispiele online abrufbar.

2.1.3.8 Digital Natives interaktiv

Auf der im Rahmen des Projektes [Digital Natives interaktiv](#) erarbeiteten gleichnamigen Lernplattform können Schüler und Auszubildende anhand von sechs interaktiven Selbstlernmodulen Kenntnisse im Bereich der Digitalisierung erwerben und diese vertiefen. Die

Selbstlerneinheiten umfassen Themen wie Social-Media, Programmiersprachen oder das Erstellen einer Website. Nach der erfolgreichen Bearbeitung eines Lernmoduls kann ein personalisiertes Teilnahmezertifikat generiert werden. Unternehmen werden auf diese Weise dabei unterstützt ihre Auszubildenden im Themenfeld der Digitalisierung weiterzubilden. Zugang zur Lernplattform finden Sie unter dni.bfz.de/

2.1.3.9 P-Seminar-Preisverleihung

Mit dem Projekt-Seminar zur Berufs- und Studienorientierung (*P-Seminar*) öffnet sich das Gymnasium der Arbeitswelt und ermöglicht Schülern wichtige Erfahrungen für eine gelungene Berufs- und Studienwahl. Im Rahmen einer ergebnisorientierten Projektarbeit mit Partnern aus der Arbeitswelt lernen Schüler die reale Berufswelt und ihre Anforderungen kennen und erwerben praxisrelevante Kompetenzen. Mit einem von bayme vbm vbw gestifteten jährlichen Preis werden erfolgreiche Projekte in den P-Seminaren publik gemacht.

2.1.3.10 MINT21 – Initiative an bayerischen Realschulen

Die frühzeitige und kontinuierliche Begeisterung von bayerischen Realschülern für den MINT-Bereich ist Hintergrund der [MINT21-Initiative](#). Sie fördert die qualitative Verbesserung des MINT-Unterrichtes an 78 bayerischen Realschulen. Ziel der Initiative ist es, dass sich mehr Schüler für den mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Bereich entscheiden und weitere Realschulen mit erprobten Materialien und didaktischen Instrumenten versorgt werden. Mit der Schwerpunktsetzung *MINT21DIGITAL* sollen zusätzlich digitale Kompetenzen in den MINT21-Realschulen gefördert werden.

2.1.3.11 MINT Excellence an bayerischen Gymnasien

Gemeinsam mit dem Verein MINT-EC e. V. haben die Verbände die [MINT-Excellence-Initiative](#) an bayerischen Gymnasien gestartet. Ziel des Programmes ist es, bayerische Gymnasien mit einem starken MINT-Profil in das Netzwerk des Vereines aufzunehmen und die Zahl der MINT EC-Gymnasien in Bayern zu steigern. Im Rahmen des regionalen Themenclusters „Lehren und Lernen mit digitalen Medien“ wurde im Jahr 2023 die Handreichung „Digitaler Methodenkoffer 2.0 – Heterogenität digital begegnen“ veröffentlicht, um die Weiterentwicklung digitaler Konzepte an Schulen zu fördern. Zudem ist im Jahr 2023 der Leitfaden zum Thema „Technik und Nachhaltigkeit“ entstanden, der aufzeigt, wie Schulen mit schülerzentrierten Angeboten den Ingenieurgeist wecken können.

2.1.3.12 AusbildungsOffensive-Bayern

Die Informationskampagne [AusbildungsOffensive-Bayern](#) weckt durch breit gefächerte Aktionen und Maßnahmen das Interesse der Jugendlichen an einer dualen Ausbildung oder einem dualen Studium in der Metall- und Elektroindustrie und zeigt die vielfältigen beruflichen Chancen der zugehörigen Branchen auf. Beispielsweise informieren die Info-Teams der *AusbildungsOffensive-Bayern* Mittel- und Realschüler sowie Gymnasiasten in

Schulstunden vor Ort oder digital über die zahlreichen beruflichen Möglichkeiten in der M+E Industrie. Zudem werden Jugendliche, Eltern und Lehrer auf den Social-Media-Kanälen auf die Kampagne und deren berufsorientierende Inhalte aufmerksam gemacht. Als zentraler Anlaufpunkt für weiterführende Informationen dient die Webseite der *AusbildungsOffensive-Bayern* <https://www.ausbildungs offensive-bayern.de/>

2.1.3.13 5-Euro-Business

Das bayme vbm Projekt [5-Euro-Business](#) bietet den Studierenden in Bayern seit 25 Jahren die Möglichkeit, für ein Semester erste Erfahrungen als Gründer zu sammeln. Studierende verschiedener Fachrichtungen schlüpfen im *5-Euro-Business* in die Rolle von Jungunternehmern und platzieren die eigene Geschäftsidee innerhalb von acht Wochen mit einem symbolischen Startkapital von fünf Euro erfolgreich am Markt. Gründer und Führungskräfte aus ortsansässigen Unternehmen beraten und begleiten die Teams. Das *5-Euro-Business* ist ein Projekt des Bildungswerkes der Bayerischen Wirtschaft e. V., Hauptförderer sind bayme vbm.

2.1.3.14 Dualissimo von hochschule dual

Mit dem Dualissimo Preis von [hochschule dual](#) sowie bayme vbm und vbw werden die besten Absolventen eines dualen Studiums in Bayern ausgezeichnet. Das duale Studium bietet bayerischen Unternehmen die Möglichkeit, frühzeitig leistungsstarke Nachwuchskräfte zu gewinnen. Durch die enge Verzahnung von akademischem Wissen und Praxiserfahrung sind die Studierenden ideal auf die Herausforderungen in den Betrieben vorbereitet. Das Modell des dualen Studiums ist direkt am Bedarf der Wirtschaft ausgerichtet, und macht es damit zu einem Erfolgsmodell für die Fachkräftesicherung.

2.1.3.15 Lehrer in der Wirtschaft

Mit dem deutschlandweit einmaligen Projekt [Lehrer in der Wirtschaft](#) bietet die vbw Gymnasiallehrern die Möglichkeit, für ein Jahr das Klassenzimmer gegen eine Tätigkeit in einem Unternehmen zu tauschen. Die Lehrkräfte übernehmen Aufgaben in den Bereichen Personalwesen, Aus- und Weiterbildung und im Marketing. Die Unternehmen tragen während des Einsatzes in vollem Umfang die Besoldungsleistungen der Lehrkräfte. Um den Transfer der Erfahrungen aus der Wirtschaft zu fördern, setzen die Lehrkräfte im Folgejahr ein Projekt an ihrer Schule um, das sich dem Thema Schul- und Organisationsentwicklung widmet.

2.1.3.16 sprungbrett AzubiMentoring

Ziel des [sprungbrett AzubiMentorings](#) ist es, ein Mentoringprogramm für Auszubildende mit Flucht- und Zuwanderungshintergrund in Unternehmen aufzubauen. Im Rahmen einer fünfteiligen digitalen Workshopreihe werden erfahrene Auszubildende befähigt, die Rolle als Mentor einzunehmen. Gleichzeitig werden vier begleitende Informationsveranstalt-

ungen für Ausbildungs- und Personalverantwortliche aus den Unternehmen zum Thema Diversity Management angeboten.

Weitere Informationen zu allen genannten Projekten finden Sie <https://www.bildungin-bayern.de/>

2.2 Handlungsfeld 2 – Beschäftigungschancen verbessern

2.2.1 Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte nachhaltig am Arbeitsmarkt integrieren

Die Transformation in der Wirtschaft muss aktiv gestaltet werden, um Beschäftigungsperspektiven zu schaffen und Arbeitslosigkeit zu verhindern.

Qualifizierungsmaßnahmen und die berufliche Weiterbildung gewinnen damit noch stärker an Bedeutung als bislang. Erstens leisten sie den zentralen Beitrag dazu, über ein höheres Maß an beruflicher Flexibilität Mismatch-Situationen am Arbeitsmarkt abzubauen. Außerdem können Beschäftigte, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, über Weiterqualifizierung und Umschulungen neue berufliche Perspektiven erhalten. Zweitens gilt nach wie vor der Dreiklang aktivieren – qualifizieren – vermitteln, um Arbeitslose in den Arbeitsmarkt zu integrieren und so Fachkräftengpässe abzumildern.

Vor diesem Hintergrund nimmt in diesem Handlungsfeld die Teilqualifizierung einen wichtigen Stellenwert ein. Die Teilqualifizierung spricht an- und ungelernte arbeitslose Menschen an, die auf diesem Weg neue Arbeitsplätze unterhalb der Facharbeiterebene in einem Unternehmen besetzen können oder nach dem Absolvieren der Teilqualifizierungsmodule mit der Externenprüfung einen Abschluss als Facharbeiter erreichen. Sie richtet sich auch an die an- und ungelernten Beschäftigten in Unternehmen. Teilqualifizierung sichert ihre Beschäftigungsfähigkeit und ermöglicht ihnen, sich im Unternehmen für neue Aufgaben zu qualifizieren. Damit schaffen Teilqualifizierungen einerseits einen qualifizierten Einstieg in Arbeit und andererseits einen beruflichen Aufstieg im Betrieb

Zudem können Menschen mit Behinderung einen entscheidenden Beitrag zur Sicherung des Arbeitskräfte- und Fachkräftebedarfes leisten. Viele Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte sind gut qualifiziert. Sie werden am Arbeitsmarkt gebraucht. Die Zahl beschäftigter Schwerbehinderter in Bayern hat sich in den letzten zehn Jahren um rund 21 Prozent erhöht. Arbeitslose Schwerbehinderte sind im Durchschnitt zwar älter aber sogar etwas besser qualifiziert als die Gruppe der nicht-schwerbehinderten Arbeitslosen: 53 Prozent (2024 im Jahresdurchschnitt) der schwerbehinderten Arbeitslosen verfügten über einen Berufs- und Hochschulabschluss gegenüber 44 Prozent unter den nicht-schwerbehinderten Arbeitslosen. Gleichzeitig ist die Arbeitslosenquote unter den schwerbehinderten Menschen mit 11 Prozent (2023) signifikant höher als die der Nicht-Schwerbehinderten (5,2 Prozent). Zudem haben es arbeitslose Schwerbehinderte deutlich schwerer auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Es gilt daher, dieses Potenzial weiter zu heben.

Weiterhin gilt es, die Arbeitsmarktpotenziale von Menschen mit Fluchthintergrund noch stärker in den Blick zu nehmen und diese Zielgruppe noch gezielter bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Da Sprachkenntnisse die Grundlage einer gelungenen Integration bilden, müssen genügend Plätze zur Verfügung stehen, um allen Geflüchteten so früh wie möglich einen Sprachkurs anbieten zu können. Außerdem müssen die angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen für diese Zielgruppe ausgeweitet werden. Auch die Rahmenbedingungen sind weiter zu optimieren, insbesondere müssen die Angebote zur Kinderbetreuung noch weiter ausgebaut werden. Bei Geduldeten mit beschränktem Arbeitsmarktzugang sollte eine anstehende oder bestehende Beschäftigung in einem Unternehmen als positives Entscheidungskriterium für die Erteilung der Arbeitserlaubnis herangezogen werden.

Weitere Informationen und Forderungen finden Sie in den vbw Positionspapieren *Lehren aus der PISA-Misere, Berufs- und Studienorientierung in Bayern, Berufliche Bildung, Betriebliche Weiterbildung, Hochschulen* und *MINT-Talentförderung optimieren*.

2.2.2 Verbleibender politischer Handlungsbedarf

Seit der Einführung des Bürgergelds stockt die Arbeitsmarktintegration von Menschen, die Sozialleistungen beziehen. Eine grundlegende Reform des Bürgergelds ist notwendig. Die im Koalitionsvertrag angekündigte neue Grundsicherung muss rasch kommen. Darüber hinaus muss das gesamte Transfersystem reformiert werden, um Leistungen besser aufeinander abzustimmen und Fehlanreize, die eine Arbeitsmarktintegration erschweren oder sogar verhindern, konsequent abzubauen.

Solange am ersten Arbeitsmarkt Arbeitskräfte fehlen, gibt es keine Veranlassung, einen zweiten, sozialen Arbeitsmarkt zu schaffen. Durch fehlgeleitete Förderansätze besteht die Gefahr, dass Menschen in öffentlich geförderter Beschäftigung „geparkt“ werden, anstelle einer Integration in den ersten Arbeitsmarkt anzustreben.

Unbestritten kommen der Weiterbildung und Qualifizierung eine große Bedeutung zu, die durch den Wandel der Arbeitswelt noch verstärkt wird. Trotzdem muss die Weiterbildungsförderung zielgerichtet ausgestaltet werden und darf nicht nach dem Gießkannen-Prinzip erfolgen. Qualifizierung darf kein Selbstzweck sein, sondern muss sich an den Belangen des Arbeitsmarktes orientieren. Auch an dem Grundsatz, dass Weiterbildung eine Kernaufgabe der Arbeitgeber ist, darf nicht gerüttelt werden. Betriebliche Weiterbildung liegt im Interesse der Betriebe und diese wissen am besten, welche Fähigkeiten Beschäftigte brauchen, um gut für eine Stelle und künftige Entwicklungen qualifiziert zu sein.

Ein weiteres Thema stellt die Inklusion von Menschen mit Behinderung dar. Viele (schwerbehinderte) Menschen verfügen über eine hohe Qualifikation. Sie können, wenn sie richtig eingesetzt werden, leistungsfähige Mitarbeiter sein. Diese Potenziale müssen noch stärker gehoben werden. Für weitere Fortschritte bei der Inklusion ist ein Richtungswechsel notwendig – weg von Regulierung und Zwang, hin zu Information und Anreizen. Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) leisten hierfür einen wichtigen Beitrag. Sie

stehen Arbeitgebern als Lotse bei der Einstellung und Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderung zur Verfügung und unterstützen beispielsweise dabei, passende Fördermöglichkeiten zu finden.

2.2.3 Projekte im Überblick

2.2.3.1 Beratungsangebot der Taskforce Fachkräftesicherung FKS+

Die *Taskforce Fachkräftesicherung FKS+* legt einen Beratungsschwerpunkt auf die Qualifizierung von Beschäftigten. Zusammen mit den Unternehmen werden Qualifizierungsstrategien erarbeitet und konkrete Optionen für Weiterbildungen angeboten.

Zudem erfolgt eine Beratung zu Förderoptionen durch die Bundesagentur für Arbeit im Bereich der beruflichen Weiterbildung sowie dem Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+). Die *Taskforce FKS+* agiert auch als Schnittstelle zu weiteren Arbeitsmarktakteuren wie den Agenturen für Arbeit, den Weiterbildungsinitiatoren und verschiedenen Bildungsträgern.

Weitere Informationen und die Kontaktdaten zur *Taskforce FKS+* finden Sie unter:
www.fks-plus.de

2.2.3.2 Chance Teilqualifizierung

An- und ungelernte Beschäftigte in Unternehmen können sich in Form von Teilqualifizierungen weiterbilden und erhöhen damit ihre Chancen und ihre Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt.

Mit dem Projekt [Chance Teilqualifizierung](#) wurden seit 2007 rund 16.660 Arbeitskräfte weiterqualifiziert. 1.460 Teilnehmende haben die Externenprüfung abgelegt, um den vollumfänglichen Facharbeiterabschluss zu erlangen. Gemeinsam mit dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) wurden bisher knapp 6.000 Betriebe zu Möglichkeiten und Finanzierungswegen der Teilqualifizierung beraten. Angebote existieren beispielsweise in den Bereichen Metall und Elektro, Hotel- und Gaststättengewerbe, Transport, Lager und Logistik, Handel (auch E-Commerce), Hauswirtschaft, IT sowie Büromanagement.

2.2.3.3 qualify+(BY)

Mit dem Projekt werden gezielt Hilfskräfte in Unternehmen zu Fachkräften weitergebildet und Arbeitslose bei der Integration in Arbeit unterstützt. Die Zielgruppe von [qualify+\(BY\)](#) sind Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, mangelnden berufsbezogenen Deutschkenntnissen und fachlichem Qualifizierungsbedarf. Bei dem modularen Konzept werden die Teilnehmenden neben der fachlichen Qualifikation und intensiven Sprachkursen durch einen Lerncoach individuell begleitet. Das Projekt wird in der Region München in den Branchen Metallverarbeitendes Gewerbe, Lager- und Lagerlogistik, Einzelhandel sowie

Hotel- und Gastronomie durchgeführt. Gefördert wird es von der vbw, der Agentur für Arbeit München und dem Jobcenter München. Die Umsetzung erfolgt durch die Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH.

2.2.3.4 digital.ING

Im Projekt [digital.ING](#) fördert bayme vbm vbw gemeinsam mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst den Ausbau der wissenschaftlichen Weiterbildung auf Zertifikatsebene an den staatlichen bayerischen Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften. In den Jahren 2021 bis 2023 wurden neun Projekte an den Hochschulen und Universitäten zum Ausbau ihrer Hochschulzertifikate im technisch-ingenieurwissenschaftlichen Bereich unterstützt. In dem Zeitraum von 2024 bis 2026 werden weitere neun bayerische Hochschulen gefördert. Es werden hochwertige Zertifikatsangebote mit einem hohen Qualitätsstandard entwickelt. In den neuen Zertifikatsangeboten können sich Ingenieure und Techniker gezielt digitale und IT-Kompetenzen aneignen und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen stärken. Thematischer Schwerpunkt der neuen Weiterbildungsangebote ist im Bereich „KI“.

2.2.3.5 talentnavigator.ukraine

Mit dem Pilotprojekt [talentnavigator.ukraine](#) unterstützen wir Geflüchtete aus der Ukraine gezielt bei der Integration in Arbeit und Ausbildung. Dazu steht den Geflüchteten an den Standorten München und Nürnberg jeweils eine speziell geschulte TalentNavigatorin zur Verfügung, die individuelle Integrationspfade aufzeigt sowie eine passgenaue Beratung und Begleitung anbietet. In enger Zusammenarbeit mit dem Jobcenter vermitteln wir die Geflüchteten außerdem bei Bedarf in passende Förder- und Unterstützungsangebote, um den Weg in den bayerischen Arbeitsmarkt zu erleichtern. Die TalentNavigatorin fungiert zudem als Ansprechpartnerin und zentrale Schnittstelle zu den Unternehmen und unterstützt diese bei der Integration von Geflüchteten aus der Ukraine in den eigenen Betrieb.

2.3 Handlungsfeld 3 – Erwerbsbeteiligung erhöhen

2.3.1 Erwerbspotenziale von Frauen und Älteren noch besser nutzen

In den letzten Jahren ist insbesondere die Erwerbsbeteiligung von Frauen gestiegen. Auch bei den Älteren in der Gruppe der 60- bis unter 65-Jährigen ist ein Anstieg der Beschäftigungsquoten zu verzeichnen. Allerdings liegt in beiden Gruppen die Erwerbsbeteiligung noch unter der Quote für die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter insgesamt. Eine noch stärkere Partizipation am Arbeitsmarkt von Frauen und Älteren leistet einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Um die noch ungenutzten Potenziale zu heben, sind gesellschaftliche Rahmenbedingungen erforderlich, die die erwünschten kontinuierlichen Erwerbsverläufe ermöglichen.

Ein Ansatzpunkt besteht darin, den Wiedereinstieg und die vollzeitnahe Erwerbstätigkeit von Frauen nach der Familienpause in den Beruf voranzutreiben. Insbesondere den Ausbau des Erwerbsumfangs von Frauen gilt es zu fördern, um geringere Beitragszahlungen in die Sozialversicherung zu verhindern und den damit einhergehenden negativen Folgen für die Altersvorsorge vorzubeugen. Ein weiterer Ansatzpunkt ist bei Älteren, die sich eventuell schon in Renten befinden, für die erneute Aufnahme einer Beschäftigung zu werben.

2.3.2 Verbleibender politischer Handlungsbedarf

Um die Beschäftigung von Älteren zu fördern, müssen Frühverrentungsanreize konsequent abgebaut und die Weiterbeschäftigung nach dem Erreichen des Renteneintrittsalters erleichtert werden. Die angekündigten Verbesserungen, wie z. B. der Wegfall des Vorbeschäftigungsverbots und die Aktivrente müssen rasch umgesetzt werden. Handlungsbedarf besteht dann noch bei den isolierten Arbeitgeberbeiträgen zur Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Der Wiedereinstieg von Älteren in Beschäftigung darf nicht durch Frühverrentungsanreize unattraktiv gemacht werden. Bei einer Weiterbeschäftigung nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze erweist sich der isolierte Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung als Beschäftigungshemmnis. Ebenso muss bei einem Wiedereinstieg in Beschäftigung nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze rechtsicher eine zeitliche begrenzte Beschäftigung eingegangen werden können.

2.3.3 Projekte im Überblick

2.3.3.1 Familienpakt Bayern

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Bayern weiter zu verbessern und Impulse in Unternehmenswelt und Gesellschaft zu setzen, haben sich die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V., die Bayerische Staatsregierung, der Bayerische Industrie- und Handelskammertag (BIHK) und der Bayerische Handwerkstag (BHT) zum „Familienpakt Bayern“ zusammengeschlossen. Mit der Unterzeichnung des Paktes wurde eine starke Partnerschaft gegründet mit dem Ziel, eine familienfreundliche Arbeitswelt zu schaffen.

Über die Servicestelle und die umfassenden Angebote des Familienpakts erhalten Arbeitgeber viele Informationen zur Gestaltung eines familienfreundlichen Arbeitsumfelds. Informationen zum Familienpakt und zum Angebot der Servicestelle finden Sie unter www.familienpakt-bayern.de

2.3.3.2 Frauen in Führungspositionen

Gemeinsam mit dem bbw haben die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände Wege und Tools erprobt, um Frauen effizienter für Führungspositionen zu qualifizieren.

Mit dem Modellprojekt [Frauen in Führungspositionen](#) unterstützen bayme vbm Mitgliedsunternehmen gezielt Frauen mit Führungsambitionen bei ihrer Karriereentwicklung. In bisher acht erfolgreichen Staffeln nahmen 431 Frauen aus 102 Unternehmen teil. Aufgrund der weiterhin hohen Nachfrage der Unternehmen wollen wir im Frühjahr 2026 die neunte Staffel starten.

2.3.3.3 Technik – Zukunft in Bayern

Technikinteresse kann nicht früh genug geweckt werden. Um insbesondere Mädchen und Frauen für technische und naturwissenschaftliche Zusammenhänge zu begeistern, unterstützen die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände maßgeblich die Initiative [Technik – Zukunft in Bayern](#), die sich mit Teilprojekten wie den *Forscherinnen-Camps* und den *Mädchen für Technik-Camps* gezielt auch an den weiblichen Nachwuchs richtet. Im Rahmen der Camps beschäftigen sich die Teilnehmerinnen eine Woche lang altersgerecht mit technischen Fragestellungen und verwirklichen gemeinsam mit Unternehmensvertretern ein technisches Projekt.

2.3.3.4 Girls' Day Akademie

Mit der [Girls' Day Akademie](#) haben bayme vbm gemeinsam mit der Agentur für Arbeit im Herbst 2013 ein Projekt gestartet, das sich gezielt an Mädchen richtet. Ziel ist es, über ein gesamtes Schuljahr hinweg an 17 Akademien in Bayern die Teilnehmerinnen für MINT-Themen zu begeistern. Einmal in der Woche treffen sich die Schülerinnen der Akademien am Nachmittag für drei Schulstunden, erproben ihre technischen Fähigkeiten und erhalten einen tieferen Einblick in die Berufe der Metall- und Elektroindustrie. Das Projekt hat sich bei Realschulen, Gymnasien und Unternehmen in Bayern als wirksame Maßnahme der Berufsorientierung etabliert.

2.4 Handlungsfeld 4 – Arbeitspotenziale besser nutzen

2.4.1 Erwerbspotenziale von Frauen und Älteren noch besser nutzen

Ähnlich wie bei Handlungsfeld drei stehen auch hier Frauen und Ältere im Fokus. Es gilt mehr Vollzeit beziehungsweise vollzeitnahe Teilzeit zu schaffen anstelle des klassischen Teilzeitarbeitsmodells. Insbesondere bei Frauen besteht oftmals die Möglichkeit, das Arbeitszeitvolumen zu erhöhen.

Genauso wichtig ist, konsequent die Rente mit 67 umzusetzen und auch für ein längeres freiwilliges Arbeiten über die Regelaltersgrenze hinweg zu werben. Wir brauchen einen Mentalitätswechsel in Deutschland: Der Renteneintritt muss nicht zwangsläufig und in jedem Fall mit dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben verbunden sein. Viele ältere Menschen sind körperlich und geistig fit und wollen in der Berufswelt weiterhin gebraucht werden.

Um dieses Ziel zu erreichen, gilt es über Weiterbildung, Arbeitsorganisation und Gesundheitsprogramme Ältere möglichst lange motiviert und gut qualifiziert in Arbeit zu halten.

2.4.2 Verbleibender politischer Handlungsbedarf

Analog zum Handlungsfeld drei sind auch für eine Ausweitung der Arbeitszeit von Frauen verbesserte Rahmenbedingungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entscheidend. So muss zum Beispiel ein Betreuungsangebot für Kinder vorhanden sein, das den Arbeitszeiten vollzeitbeschäftigter Mütter Rechnung trägt. Flexibilität ist für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf grundlegend, starre gesetzliche Vorgaben sind dabei hinderlich.

Auch Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen sind auf eine qualitativ hochwertige Betreuungsinfrastruktur angewiesen oder benötigen Flexibilität bei den Arbeitszeiten, wenn sie die Pflege von Angehörigen ganz oder teilweise übernehmen. Flexibilität ist ganz allgemein für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unverzichtbar. Daher ist das Vorhaben der schwarz-roten Koalition, die Regelungen zur Arbeitszeit zumindest in Teilen anzugehen ein längst überfälliger Schritt, der für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen Meilenstein darstellen kann. Was jedoch noch fehlt ist die europarechtlich mögliche Flexibilisierung der täglichen Ruhezeit. Sie könnte es Eltern ermöglichen, berufliche Tätigkeiten auch am Abend durchzuführen, ohne dass sie Gefahr laufen, die vorgeschriebene Ruhezeit zu unterschreiten. Zudem trägt eine höhere Flexibilisierung der Arbeitszeit auch dazu bei, dass beide Elternteile einfacher erwerbstätig sein können. Dies ist auch mit Blick auf die spätere Altersvorsorge wichtig.

Um die Arbeitszeitpotenziale älterer Beschäftigter besser zu nutzen, ist es, wie in Handlungsfeld drei bereits skizziert, notwendig, Frühverrentungsanreize abzubauen und den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand weiter zu flexibilisieren.

2.4.3 Projekte im Überblick

2.4.3.1 bayme vbm Services zu psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz

Um die arbeitspsychologische Kompetenz in den Unternehmen zu steigern, veranstalten bayme vbm Workshops für Geschäftsführer, Führungskräfte, Personalverantwortliche und Betriebsärzte. Viele der Workshop-Inhalte werden auch als Inhouse-Trainings angeboten. Zudem findet monatlich ein Webinar zu einem ausgewählten Thema der Arbeits- und Organisationspsychologie statt, wie zum Beispiel *Rückkehr nach Krankheit – BEM und andere Ansätze*, *Job Crafting – Neue Spielräume im Job erschließen* oder *Alles klar bei dir? – Psychisch belastete Mitarbeiter*innen erkennen und ansprechen*.

Weitere Informationen finden Sie unter www.baymevbm.de im Bereich Personal/Mitarbeitergesundheit/Betriebliche Gesundheitsförderung.

2.4.3.2 bayme vbm Workshops Betriebliches Eingliederungsmanagement

In Zeiten älter werdender Belegschaften und zunehmenden Fachkräftemangels kommt dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) in den Unternehmen große Bedeutung zu. In regelmäßigen Workshops machen bayme vbm ihre Mitgliedsunternehmen mit den Grundlagen, Methoden und Instrumenten dieses komplexen Themas vertraut. Zudem stellen wir die erforderlichen Implementierungsschritte für ein erfolgreiches BEM vor.

2.4.3.3 Talente in Rente

Das Modellprojekt im Rahmen der Initiative Fachkräftesicherung FKS+ umfasst eine Internetplattform, auf der Unternehmen mit Personalbedarf (z. B. für zeitlich abgegrenzte Projekte oder auf geringfügiger Basis) mit Ruheständler auf der Suche nach einer (Teilzeit-) Beschäftigung zusammengebracht werden. Die Ruheständler können auf der Plattform [Talente in Rente](#) ihre Profile einstellen, Unternehmen können dann auf der Plattform nach geeignetem Personal suchen und Stellenanzeigen aufgeben.

2.5 Handlungsfeld 5 – Zuwanderung gezielt gestalten

2.5.1 Gesteuerte Zuwanderung leistet Beitrag zur Fachkräftesicherung

Die ersten vier Handlungsfelder zielen darauf ab, heimische Potenziale zu aktivieren und besser zur Fachkräftesicherung zu nutzen. Flankierend ist aber eine gesteuerte Zuwanderung, die sich an den Bedarfen des Arbeitsmarktes orientiert, zur Fachkräftesicherung nötig. Hierbei rückt die Erwerbsmigration aus Drittstaaten immer stärker in den Fokus, da die Zahlen im Rahmen der EU-Freizügigkeit rückläufig sind. Eine nachhaltige Fachkräftesicherung in Deutschland erfordert eine gezielte und gesteuerte Zuwanderung, die durch eine aktive Willkommenskultur begleitet werden muss. Deutschland besteht im internationalen Wettbewerb um Talente nur dann, wenn gesteuerte Zuwanderung nicht nur rechtlich ermöglicht, sondern auch gesellschaftlich unterstützt wird. Selbst bei maximaler Ausschöpfung inländischer Potenziale kann der Bedarf an qualifizierten Arbeits- und Fachkräften in bestimmten Branchen langfristig nur durch gezielte Zuwanderung gedeckt werden.

2.5.2 Verbleibender politischer Handlungsbedarf

In den letzten Jahren wurden zahlreiche neue gesetzliche Optionen für die Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten geschaffen. Das ist ausdrücklich zu begrüßen. Damit diese neuen Wege der Erwerbsmigration in der Praxis auch erfolgreich genutzt werden können, müssen wir jedoch dringend die Verfahren bei der Erteilung von Visa und der Anerkennung ausländischer Qualifikationen weiter beschleunigen. Ein zentraler Ansatzpunkt ist hierbei die Digitalisierung der Verfahren und der Aufbau von gemeinsamen Plattformen. Gleichzeitig ist es wichtig, dass qualifizierte ausländische Fachkräfte nach genauer Prüfung ihrer

Qualifikationen durch schnellere Anerkennungsverfahren, langfristige Sprachförderung und an die individuellen Bedürfnisse angepassten Netzwerkangebote nachhaltig in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft integriert werden.

Weitere Informationen erhalten Sie in dem vbw Positionspapier *Zuwanderung gezielt gestalten*.

2.5.3 Projekte im Überblick

2.5.3.1 Taskforce FKS+ — Fachkräfte aus dem Ausland

Bei der *Taskforce FKS+* steht ein Projektkoordinator gezielt für alle Fragen rund um das Thema „Fachkräfte aus dem Ausland“ zur Verfügung. Die *Taskforce FKS+* unterstützt Unternehmen bei der Gewinnung von Fachkräften, Auszubildenden und Hochschulabsolventen aus der EU und aus Drittstaaten innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen. Die Unterstützungsleistung umfasst zudem die gezielte Vernetzung mit Akteuren und Behörden, wie der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit. Zudem erfolgt eine Beratung zu möglichen Förderoptionen von Qualifizierungsmaßnahmen. Weitere Informationen zum Serviceangebot der *Taskforce FKS+* bei der Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden aus dem Ausland finden Sie unter www.fks-plus.de.

2.5.3.2 Büro der Bayerischen Wirtschaft in Tirana/Albanien

2023 haben bayme vbm und vbw ein Büro der Bayerischen Wirtschaft in Tirana/Albanien eröffnet. Ziel des Büros ist es, die Wirtschaftsbeziehungen zwischen Bayern und Albanien voranzubringen. Eine Aufgabe besteht darin, albanischen Arbeitskräften Beschäftigungsperspektiven in Bayern aufzuzeigen und sie in den erforderlichen aufenthalts- und anerkenntnisrechtlichen Verfahren zu unterstützen.

2.6 Handlungsfeld 6 – Potenziale von Digitalisierung und Automatisierung heben

2.6.1 Digitalisierung als Hebel für eine zukunftsgerichtete Fachkräftesicherung

Das sechste Handlungsfeld nimmt den technologischen Fortschritt als Hebel für eine nachhaltige Fachkräftesicherung in den Blick. Insbesondere die Digitalisierung und Automatisierung können zur Produktivitätssteigerung beitragen und damit helfen, den Personalbedarf in den Betrieben zu decken. Digitalisierung ersetzt zunehmend Routinetätigkeiten, vor

allein in Bereichen mit oft den gleichen ständig sich wiederholenden Aufgaben. Durch die damit einhergehende Produktivitätssteigerung können Arbeitskräfte- und Fachkräfte eingespart oder gezielt an anderen Stellen produktiver eingesetzt werden.

Durch die Digitalisierung wird uns die Arbeit nicht ausgehen, sondern die Arbeit wird sich verändern. Digitalisierung und Automatisierung sind Teil der Lösung und müssen als Chance für die Arbeit von Morgen gesehen werden.

Die Digitalisierung schafft auch neue kreative Möglichkeiten, eigene Mitarbeiterpotenziale zu heben und neue Fachkräfte zu gewinnen und diese mittel- und langfristig zu halten. Beispielsweise kann die Digitalisierung durch mobile Arbeit und remote work den Zugang zu Fachkräften potenziell erweitern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern und flexiblere Arbeitszeitmodelle sowie zeit- und ortsunabhängige Weiterbildung ermöglichen.

2.6.2 Verbleibender politischer Handlungsbedarf

Durch die Digitalisierung werden sich Berufsbilder und Qualifikationsprofile kontinuierlich wandeln. Digitale Kompetenzen sind künftig genauso wichtig wie fachliches oder soziales Wissen und die Bedeutung sogenannter „Digitalisierungsberufe“ wächst. Für die Digitalisierung und Automatisierung sind ebenfalls Fachkräfte nötig. Deswegen brauchen wir ein positives Mindset in Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Bildungseinrichtungen gegenüber neuen Technologien.

Das bedeutet auch, Bildungsangebote für digitale Kompetenzen weiterhin flächendeckend auszubauen und schon in der Schule grundlegende digitale Kompetenzen zu vermitteln und Lehrkräfte dazu zu befähigen, diese notwendigen Kompetenzen unterrichten zu können.

2.6.3 Projekte im Überblick

2.6.3.1 Taskforce FKS+ — Digitalisierung und Arbeiten 4.0

Die Taskforce Fachkräftesicherung FKS+ unterstützt Unternehmen im Transformationsprozess beim Aufbau digitaler Kompetenzen, der Einführung von digitalem Lernen, dem Einsatz von KI und Robotik und mit der Beratung zu Förderprogrammen. Dabei werden die unterschiedlichen Anforderungen an Anwender und Gestalter der digitalen Arbeitswelt berücksichtigt. Ziel ist es bei den Beschäftigten nicht nur Verständnis und Motivation für die notwendigen Veränderungen zu schaffen, sondern auch digitale Schlüsselkompetenzen zu vermitteln und durch KI Bürokratie zu verringern und Produktivität zu erhöhen.

Weitere Informationen zum Serviceangebot der *Taskforce FKS+* zum Thema [Digitalisierung und Arbeiten 4.0](#) finden Sie unter www.fks-plus.de.

2.6.3.2 KME – Kooperative Forschungsprojekte zur Stärkung der Innovationen

Die Durchführung von Forschungsaufträgen bindet erhebliche finanzielle und personelle Ressourcen und benötigt ein entsprechendes Netzwerk. Die gemeinsam von bayme vbm und der TUM International GmbH initiierte KME – Kompetenzzentrum Mittelstand GmbH verfügt über eigene Kapazitäten und das erforderliche Budget, um unternehmensübergreifende Forschungsbedarfe von bayme vbm Mitgliedsbetrieben zu evaluieren und Forschungsprojekte durchzuführen. Die Ergebnisse stehen nach Projektabschluss allen Mitgliedern zur Verfügung.

Weitere Informationen zum Kompetenzzentrum Mittelstand GmbH finden Sie [hier](#).

2.6.3.3 Studie Wirtschaft 4.0-Index – Informationen zur digitalen Affinität bayerischer Unternehmen

Aktuell werden bereits von vielen Firmen digitale Werkzeuge breit genutzt und tragen zu einer effizienteren Abwicklung des Geschäftsbetriebes bei. Es liegt noch viel ungenutztes Potenzial der Digitalisierung brach, das noch gezielter eingesetzt werden kann.

Unsere Studie [Wirtschaft 4.0-Index](#) von Mai 2024 bestätigt dieses Bild und zeigt zugleich durch den Blick von außen neue lösungsorientierte Handlungsansätze auf. Damit ist nicht nur eine Differenzierung nach Branche und Betriebsgröße möglich, sondern die Studie legt auch regionale Unterschiede in Bayern offen. Sie zeigt auf, wo die Digitalisierung besonders erfolgreich eingesetzt wird, aber auch, wo trotz günstiger Strukturen der Wandel nur langsam vorangeht. Auf dieser Grundlage lassen sich Ansätze für die Verbesserung digitaler Ökosysteme identifizieren.

3 Taskforce Fachkräftesicherung FKS+

Gezielte Unterstützung für Unternehmen bei der Fachkräftesicherung

Im Rahmen der Initiative Fachkräftesicherung FKS+ wurde die *Taskforce Fachkräftesicherung FKS+* ins Leben gerufen. Die Taskforce FKS+ verfolgt den Ansatz „informieren, unterstützen, vernetzen und vermitteln“ und schafft so ein Serviceangebot aus einer Hand für die Unternehmen im Freistaat. Die Unterstützungsleistung der Taskforce umfasst folgende Aspekte:

- Individuelle Bedarfsanalyse: Ermittlung des konkreten Personal-, Qualifizierungs- und Unterstützungsbedarfes des Unternehmens und gemeinsame Entwicklung individueller Lösungswege
- Qualifizierung von Beschäftigten: Aufsetzen von Weiterbildungs- und Qualifizierungsstrategien, Weiterentwicklung bestehender Arbeitskräftepotenziale im Unternehmen
- Beratung zu verschiedenen Fördermitteln, unabhängig von Rechtsform, Branche und Betriebsgröße des Unternehmens: unter anderem zur beruflichen Qualifizierung und Integration von Beschäftigten, zur Förderung von Auszubildenden mit Unterstützungsbedarf und zur Förderung über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+)
- Personalgewinnung aus dem Inland: Unterstützung bei der Identifikation und Hebung ungenutzter Arbeitskräfte- und Fachkräftepotenziale, Vernetzung mit Kooperations- und Netzwerkpartnern
- Unterstützung bei der Gewinnung von Fachkräften, Auszubildenden und Hochschulabsolventen aus der EU und Drittstaaten: Vernetzung mit Projekten, die Arbeitskräfte aus dem Ausland gewinnen und Kooperation mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)
- Integration von Geflüchteten: Beratung bei der Integration von Menschen mit Fluchthintergrund in Ausbildung und Arbeit
- Digitalisierung und Arbeiten 4.0: Unterstützung von Unternehmen im Transformationsprozess durch den Aufbau digitaler Kompetenzen, die Einführung von digitalem Lernen und Beratung zu Förderprogrammen
- Kostenlose Online-Veranstaltungen: Webinare und Online-Workshops zu verschiedenen Themen

Die *Taskforce FKS+* treibt zudem die Vernetzung aller relevanten Akteure zur Fachkräftesicherung in den Regionen vor Ort voran. Alle weiteren Informationen zur *Taskforce FKS+*, eine detaillierte Übersicht zum Serviceangebot und den kostenfreien Online-Veranstaltungen, sowie den direkten Kontakt zu den Ansprechpartnern, finden Sie unter www.fks-plus.de.

Ansprechpartner/Impressum

Alisha Ogidan

Abteilung Bildung, Arbeitsmarkt, Fachkräftesicherung und Integration

Telefon 089-551 78-438
alisha.ogidan@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw
Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw September 2025