

# Deutschland hat Zukunft Fachkräftesicherung – Bedarf und Handlungsansätze

---

Dienstag, 8. August 2017 um 9:30 Uhr

hbw Haus der Bayerischen Wirtschaft, ConferenceArea, Europasaal

Max-Joseph-Straße 5, 80333 München

---

## Begrüßung

---

**Bertram Brossardt**

Hauptgeschäftsführer

vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

---

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrter Herr Abgeordneter Janecek,  
sehr geehrter Herr Abgeordneter Zech, lieber  
Tobias,  
sehr geehrter Herr Becker,  
sehr geehrter Herr Bublak,  
sehr geehrter Herr Geiger,  
meine Damen und Herren,  
herzlich willkommen im Haus der Bayerischen  
Wirtschaft!

Heute fehlen in Deutschland in bestimmten  
Berufen und Regionen die Fachkräfte in  
ausreichender Zahl.

In Deutschland zeigt sich dieser partielle  
Fachkräftemangel in erster Linie bei

- technischen Berufe sowie bei
- Gesundheits- und Pflegeberufen.

Das hat die Fachkräfteengpassanalyse der  
Bundesagentur für Arbeit ergeben.

Herr Becker, Mitglied des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit, wird die aktuelle Fachkräfteengpassanalyse gleich noch detaillierter vorstellen.

In Bayern als wirtschaftlich starkem Land und High-Tech-Standort zeigen sich die Engpässe insgesamt breiter und intensiver – besonders in den technischen Berufen.

Es fehlen zum Beispiel:

- Fachkräfte in der Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik sowie
- Spezialisten für Metallbearbeitung.

Laut MINT-Frühjahrsreport des IW Köln standen in Bayern im April 4,3 offene Stellen für MINT-Experten einer arbeitslosen Person gegenüber.<sup>1</sup>

Vor allem die Lage im IT-Bereich ist kritisch:

- In der bayerischen M+E Industrie kann nur jede zehnte Stelle für Informatiker problemlos besetzt werden.
- Über ein Drittel der Stellen für IT-Experten kann aktuell gar nicht besetzt werden.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Quelle: MINT-Frühjahrsreport 2017, IW Köln. 26.200 offene Stellen stehen 6.054 arbeitslos gemeldeten Experten gegenüber.

Zudem hat eine aktuelle Umfrage der vbw ergeben, dass für 54 Prozent der bayerischen Unternehmen der Fachkräftemangel ein bedeutendes Investitionshemmnis darstellt.<sup>3</sup>

Besonders greifbar wird das Problem auf dem Ausbildungsmarkt:

In Bayern standen im Juli 2017 rein rechnerisch jedem gemeldeten Bewerber 1,29 gemeldete Ausbildungsstellen zur Verfügung.

Für die Unternehmen wird es immer schwieriger, alle Ausbildungsstellen zu besetzen.

Meine Damen und Herren,

der zunehmende Fachkräftemangel, wie er sich besonders im Technologie-Bereich zeigt, ist eine Gefahr für unseren Standort.

Das ist harte Realität.

Unternehmen, die ihren Personalbedarf nicht decken können, verlieren Aufträge und damit Wachstumspotenziale.

---

<sup>2</sup> Quelle für beide Zahlen: M+E Konjunkturumfrage Bayern, Winter 2016.

<sup>3</sup> Zweitgrößtes Investitionshemmnis nach der hohen Bürokratie und Regulierungsdichte mit einem Anteil von 55 Prozent.

Durch den demografischen Wandel wird sich das Problem in Zukunft noch deutlich verschärfen!

Das Statistische Bundesamt geht davon aus, dass sich bis 2030 die Anzahl der erwerbsfähigen Personen um knapp 6 Millionen verringern wird.

Davon sind alle Branchen und Qualifikationsniveaus betroffen.

Die Nettozuwanderung und die steigenden Geburtenraten werden die Alterung nicht aufhalten.

Außerdem dürfen wir nicht davon ausgehen, dass sich Demografie und Digitalisierung so ergänzen, dass sich der Bedarf an Fachkräften reduziert.

Zwar stimmt es, dass gewisse Jobs verloren gehen.

Dafür werden aber neue Berufsfelder und neue Jobs entstehen – durch neue Geschäftsmodelle im Zuge der Digitalisierung.

Die Lücke an Fachkräften wird die Digitalisierung jedenfalls nicht schließen können.

Im Gegenteil: Durch die Digitalisierung steigen die Qualifikationsanforderungen – und damit

wächst auch der Bedarf an entsprechend ausgebildeten Mitarbeitern.

An dieser Stelle noch ein Wort zum Thema „Flüchtlinge“:

Sie sind nicht die kurzfristige und mittelfristige Lösung für die Fachkräftelücke und können nur langfristig einen Beitrag leisten.

Meine Damen und Herren,

insgesamt gilt: Die Fachkräftesicherung muss auf allen Ebenen hohe Priorität haben!

Nötig ist ein ganzheitlicher Handlungsansatz.

Er muss sowohl die Erschließung aller inländischen Potenziale als auch die Gewinnung qualifizierter ausländischer Fachkräfte umfassen.

Je nach Region, Branche und Berufsfeld bestehen zudem unterschiedliche Ausgangssituationen und Herausforderungen, an denen die Maßnahmen ausgerichtet werden müssen.

Wir – die vbw und die die bayerischen Metall- und Elektroarbeitgeber bayme vbm – sind an dem Thema schon seit vielen Jahren dran.

Wir haben eine Fülle von Projekten zur Fachkräftesicherung auf die Beine gestellt.

Hier waren und sind wir Ideenschmiede und Impulsgeber.

Unser „Aktionsprogramm Fachkräftesicherung“ zeigt, in welchen Handlungsfeldern wir gemeinsam anpacken müssen.

Wir haben dabei fünf Handlungsfelder identifiziert:

erstens eine Verbesserung der Beschäftigungschancen,

zweitens eine höhere Erwerbsbeteiligung – vor allem von Frauen,

drittens eine durchschnittlich längere Lebensarbeitszeit,

viertens eine breit angelegte Bildungsoffensive und

fünftens eine gezielte Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland.

Meine Damen und Herren,

das erste Handlungsfeld zielt darauf ab, Menschen, die arbeitslos sind oder von

Arbeitslosigkeit bedroht sind, in Beschäftigung zu bringen oder zu halten.

Ein wichtiger Aspekt ist hier die Weiterbildung.

Als besonders erfolgreich hat sich hier das Instrument der Teilqualifizierung erwiesen. Dadurch wird an- und ungelernten Arbeitslosen sowohl ein qualifizierter Einstieg in Arbeit als auch der berufliche Aufstieg ermöglicht.

Mit dem Projekt „Chance Teilqualifizierung“ haben wir gemeinsam mit dem Bildungswerk seit 2007 rund 14.700 Arbeitskräfte weiterqualifiziert.

Ebenfalls zentral für gute Beschäftigungschancen ist ein flexibler Arbeitsmarkt.

Mit der Agenda 2010 und den Reformen innerhalb der Bundesagentur für Arbeit haben wir große Fortschritte erzielt.

Diese Erfolge dürfen wir nicht aufs Spiel setzen!

Flexible Beschäftigungsformen sind und bleiben eine wichtige Brücke in den Arbeitsmarkt.

Sie dürfen nicht eingeschränkt werden.



Wir brauchen mehr Flexibilität beim Arbeitseinsatz – nicht weniger!

Das zweite Handlungsfeld setzt bei der Erwerbsbeteiligung insgesamt an.

Besonders bei Frauen.

Hier wurden in den letzten Jahren große Fortschritte erzielt

So ist ihre Erwerbstätigenquote von 2006 bis 2016 um über 9 Prozentpunkte auf rund 71 Prozent gestiegen.<sup>4</sup>

Dennoch bestehen weiterhin große Potenziale.

Ein wichtiges Stichwort hierzu heißt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.

Auch das ist allen klar: Wir brauchen – trotz der Fortschritte beim Kita-Ausbau – mehr und bessere Kinderbetreuungs- und Pflegeeinrichtungen!

Kommen wir zu Handlungsfeld 3: längere Lebensarbeitszeit.

---

<sup>4</sup> Quelle: Statistisches Bundesamt. Erwerbsbeteiligung Frauen 2006: 61,4 Prozent, 2016: 70,6 Prozent.

Mit Blick auf die steigende Lebenserwartung müssen wir diese Diskussion führen.

Statt Rente mit 63 müssen wir konsequent die Rente mit 67 umsetzen.

Die Politik sollte durch die Schaffung der richtigen Rahmenbedingungen die Bemühungen der Unternehmen unterstützen, ihre Mitarbeiter fit zu halten und ihnen einen altersgerechten Arbeitsplatz anzubieten.

Wir tun das, zum Beispiel mit unserem Projekt demografie(me).

Mit einer Fülle von Weiterbildungsangeboten sowie persönlicher Beratung und Trainings fördern wir eine demografiefeste Personalpolitik in der Metall- und Elektroindustrie.

Das sind kleine, aber wichtige Bausteine – wir brauchen das Know-How der Älteren!

Wir müssen den Braindrain durch Frühverrentung unterbinden!

Deswegen: Weg mit den Frühverrentungsanreizen!

Die Rente mit 63 ist genau der falsche Weg, sie verschärft den Fachkräftemangel. Gleiches gilt für die Forderung nach der Einführung des Arbeitslosengelds Q, das einen weiteren Fehlanreiz setzen würde.

Stattdessen müssen wir das Renteneintrittsalter künftig an die steigende Lebenserwartung anpassen.

Handlungsfeld 4 betrifft den Bildungsbereich.

Wir müssen erstens die Abbruchquoten senken, sowohl an der Schule als auch an der Hochschule. Wir dürfen kein Talent verlieren!

So sind die Abbruchquoten in den MINT-Fächern mit einem Drittel der Studierenden viel zu hoch!

Ein weiterer Punkt ist eine verbesserte Berufsorientierung in den Schulen – auch das eine zentrale Aufgabe zur Bekämpfung des Fachkräftemangels.

Mit dem Pakt für Berufliche Bildung, den wir Ende Juli unterschrieben haben, wollen wir darüber hinaus die berufliche Bildung in der Wirtschaft den Anforderungen des 21. Jahrhunderts anpassen.

Ich freue mich, dass wir hier mit der Staatsregierung und der Bundesagentur für Arbeit an einem Strang ziehen.

Generell gilt: Wir müssen eine hohe Bildungsqualität gewährleisten.

Insbesondere geht es darum, auf die Anforderungen der Industrie 4.0 vorzubereiten.

Ziele sind:

- mehr Verständnis für grundlegende technische Zusammenhänge
- und die Stärkung der Medienkompetenz.

Das heißt: Wir brauchen die digitale Bildung an den Schulen, in der Ausbildung und an den Hochschulen – und zwar auf dem neuesten Stand und auf dem höchstem Niveau!

Meine Damen und Herren,

ich komme zum letzten Handlungsfeld unseres Aktionsplans: der gezielten Steuerung der Zuwanderung.

Das inländische Potenzial reicht nicht aus, um die zunehmenden Fachkräfteengpässe in Deutschland zu decken.

Wir brauchen die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland.

2016 ging in Bayern knapp die Hälfte des Anstiegs der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf ausländische Arbeitnehmer zurück.

Mit einem Gesamtanteil von 30 Prozent sticht dabei insbesondere der hohe Beitrag von Zuwanderern aus EU-Mitgliedsstaaten hervor.

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit ist also von erheblicher Bedeutung für den bayerischen Arbeitsmarkt.

Die gesteuerte Zuwanderung aus Drittstaaten trug rund 18 Prozent zum Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Freistaat bei.

Da wir künftig von einem Rückgang der Zuwanderung aus der EU ausgehen, muss die Erwerbsmigration von Drittstaatsangehörigen

mittelfristig auf jährlich 150.000 Personen erhöht werden.

Dafür müssen zum Beispiel die teils erheblichen Defizite bei der Umsetzung des Zuwanderungsrechts beseitigt und das Standortmarketing intensiviert werden.

Meine Damen und Herren,

Sie sehen: Zur Linderung des Fachkräftemangels gibt es keine einfachen Lösungen.

Es gibt viele Baustellen – nur eine ganzheitliche Lösung bringt uns voran.

Vielen Dank!