

The logo for the Bavarian Chamber of Commerce (vbw) is located in the top right corner. It consists of the lowercase letters 'vbw' in a white, sans-serif font, set against a solid blue square background.

vbw

Die bayerische Wirtschaft

Deutschland hat Zukunft

Arbeitslandschaft 2040: Aktuelles zur Fachkräftesicherung

Donnerstag, 21. Mai 2015 um 10:00

Courtyard by Marriott Munich City East

Orleansstraße 81, 81667 München

Handlungsstrategien zur Fachkräftesicherung

Bertram Brossardt

Hauptgeschäftsführer

vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich begrüße Sie sehr herzlich zu unserem heutigen „Deutschland hat Zukunft“-Kongress. In dieser Reihe beschäftigen wir uns traditionell mit den wesentlichen Herausforderungen, vor denen unser Land steht.

Eine der größten Herausforderungen für unser Land ist der demografische Wandel. Die Tatsache, dass wir immer weniger werden und die Zahl der Älteren in unserer Gesellschaft stetig zunimmt, hat auf verschiedene Bereiche von Wirtschaft und Gesellschaft gravierende Auswirkungen.

Einen dieser Teilbereiche wollen wir uns heute genauer anschauen: den Arbeitsmarkt.

Das Thema „Fachkräftesicherung“ treiben wir als vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft bereits seit dem Jahr 2008 intensiv voran. Wir analysieren die Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf den Arbeitsmarkt und wir feilen an Initiativen, wie

Unternehmen ihren Personalbedarf optimal decken.

In der Anfangszeit haben wir unsere erste Studie „Arbeitslandschaft 2030“ vorgelegt. Damals sind wir noch auf einiges an Unverständnis und Ablehnung gestoßen. Uns wurde Alarmismus vorgeworfen und unterstellt, ein Schreckgespenst an die Wand zu malen.

Aktuelle Situation in Unternehmen

Viele Unternehmen und Betriebe haben bereits heute Probleme, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Das Ausmaß der Problematik variiert in den einzelnen Regionen und ist in den Branchen unterschiedlich stark ausgeprägt – aber das Problem ist real. Deutlich macht das ein Blick auf die Zahlen zum Ausbildungsmarkt:

- Im Berichtsjahr 2014/15 gab es in Bayern laut Arbeitsagentur 64.813 gemeldete Bewerber für 81.245 gemeldete Berufsbildungsstellen (05/15).
- Wir gehen davon aus, dass 2014 bis zu 13.000 Ausbildungsstellen bayernweit

unbesetzt geblieben sind. Diese nüchternen Zahlen sind ein Beleg dafür, dass es schon heute an Nachwuchskräften fehlt.

Präsentation der Studie Arbeitslandschaft 2040

Meine Damen und Herren, heute wollen wir Ihnen unsere aktuell erschienene Studie Arbeitslandschaft 2040 präsentieren und Ihnen damit zeigen, an welchem Punkt wir uns in Sachen Fachkräftesicherung befinden.

Bevor ich die aktuellen Zahlen zum Fachkräftebedarf nenne, möchte ich kurz erläutern, welche Veränderungen wir zur vorhergehenden Studie vorgenommen haben.

- Erstens: wie Sie bereits dem Titel der Studie entnehmen können, haben wir den Prognosezeitraum um weitere fünf Jahre bis ins Jahr 2040 verlängert.
- Zweitens: die Güte von Vorhersagen basiert maßgeblich auf dem herangezogenen Datenmaterial. Daher verwendet die neue Arbeitslandschaft eine Konjunkturprognose, die den aktuellen wirtschaftlichen Entwicklungen in Deutschland und der Welt Rechnung trägt.

- Drittens: in der neuen Studie haben wir uns intensiv damit auseinandergesetzt, welche Auswirkungen Trends wie die Digitalisierung und der technologische Fortschritt auf die Arbeitskräftenachfrage haben. Hierzu hat die Prognos AG, die seit Anbeginn die Studien zur Arbeitslandschaft für uns erstellt, Interviews mit den Experten aus dem Zukunftsrat der vbw geführt. Außerdem hat Prognos Trends zu künftigen Tätigkeiten, gefragten Kompetenzen und Fähigkeiten erfasst.

Nun zu den konkreten Zahlen:

Laut „Arbeitslandschaft 2040“

- haben wir bis 2020 in Deutschland eine Fachkräftelücke von 1,8 Millionen Personen
- diese Lücke wird bis 2040 auf 3,9 Millionen anwachsen.

Lassen Sie mich die Situation in Bayern genauer ausführen:

Die Arbeitskräftenachfrage in Bayern wird stark durch den industriellen Kern betrieben und auch im Jahr 2040 werden noch 19 Prozent der

Erwerbstätigen im verarbeitenden Gewerbe beschäftigt sein.

Beim Blick auf die Entwicklung der Tätigkeitsstruktur zeigt sich, dass die wissensintensiven Tätigkeiten im Zeitablauf leicht an Gewicht zunehmen. Im Vergleich zur Vorgängerstudie 2035 schwächt sich dieser Trend allerdings ab.

Das bedeutet, dass trotz der Einflüsse der technologischen Entwicklung und Trends, wie zum Beispiel der Digitalisierung, die Arbeitswelt nicht völlig auf den Kopf gestellt wird.

Es gibt technologische Entwicklung, es gibt Digitalisierung. Beide Effekte verändern die Arbeitswelt deutlich – allerdings laufend und schrittweise. Es fallen also nicht auf einen Schlag ganze Berufszweige weg. Viele der heute bestehenden Arbeitsverhältnisse werden auch in Zukunft nachgefragt.

Wohl nimmt aber der Wissensanteil an den Tätigkeiten im Produktions- und Dienstleistungssektor zu.

Binnenzuwanderung

Die Situation in Bayern sticht auch bei der Binnenzuwanderung aus den übrigen Bundesländern hervor:

- Von 2010 bis 2013 lag der Binnenwanderungssaldo kumuliert bei über 55.000 Personen.

Zum Arbeitskräfteangebot ist folgendes zu sagen:

Das Arbeitskräfteangebot ist in Bayern sowohl quantitativ als auch qualitativ besser als im Bund. Die Bevölkerung in Bayern wird bis 2040 nahezu konstant bleiben. Besonders wichtig im Hinblick auf die Fachkräftesicherung ist es, dass die bayerische Bevölkerung deutlich besser ausgebildet ist. Dieser Vorsprung konnte in den letzten Jahren deutlich ausgebaut werden.

Trotzdem stellt sich auch in Bayern ein Fachkräftemangel ein. Dies bedeutet:

- 2020 werden bereits 230.000 Fachkräfte fehlen.

- 2030 werden es doppelt so viele sein, nämlich 560.000. Das sind alarmierende Zahlen!

Qualifikationen

Interessant ist der Blick auf die Qualifikationen, die von einem Fachkräftemangel betroffen sind:

- Im Jahr 2020 werden in Bayern 50.000 Hochschulabsolventen fehlen und 160.000 Personen mit beruflicher Qualifikation. Künftig werden also insbesondere auf dem mittleren Qualifikationsniveau Fachkräfte fehlen.
- Eine wesentliche Erkenntnis der neuen Arbeitslandschaft ist, dass sich die Fachkräftelücke weniger im Niveau verändert als in der Zusammensetzung. Der Mangel bei beruflich qualifizierten Fachkräften tritt noch deutlicher hervor.
- Aber – und das möchte ich nochmal in Richtung derer sagen, die einen Akademikerwahn diagnostizieren – unsere Zahlen zeigen auch, dass wir Absolventen beider Bereiche brauchen.

- Langfristig gilt für Bayern und Deutschland, dass die Nachfrage nach gering- bzw. nicht-qualifizierten Fachkräften weiter zurückgeht. Dieser Personenkreis ist künftig von Arbeitslosigkeit bedroht.

Fachkräftemangel nach Branchen

Absolut gesehen besteht der größte potenzielle Arbeitskräftemangel in der Dienstleistungsbranche. Besonders betroffen sind Dienstleistungen:

- im Gesundheits- / Erziehungssektor
- im Bereich Forschung und Entwicklung
- im Bereich Management und Leitungstätigkeiten

Auch im verarbeitenden Gewerbe fehlen Fachkräfte. Dies zeigt sich in den Bereichen:

- Maschinenbau
- Kraftwagenbau und -teile
- und im Bereich Fertigung und Verarbeitung.

Die Folgen des Fachkräftemangels lassen sich auf eine einfache Formel herabbrechen:

Unternehmen, die ihren Personalbedarf nicht decken können, verlieren im internationalen Vergleich an Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit.

Unser Wohlstand steht auf dem Spiel!

Neben den Zahlen und Fakten zum Fachkräftebedarf ist es uns als vbw ein zentrales Anliegen, als Ideenschmiede und Impulsgeber in Sachen Fachkräftesicherung zu agieren:

Denn Ergebnis unserer Analyse war ein umfangreiches „Aktionsprogramm Fachkräftesicherung“, das die vbw zusammen mit den bayerischen Metall- und Elektroarbeitgebern bayme vbm aufgelegt hat.

Das Aktionsprogramm zeigt, in welchen Handlungsfeldern wir gemeinsam anpacken müssen.

Dazu gehören

- erstens eine bessere Weiterbildung für gering Qualifizierte sowie Fördermaßnahmen für Langzeitarbeitslose,
- zweitens eine höhere Erwerbsbeteiligung, vor allem von Frauen,

- drittens längere Wochen- und Lebensarbeitszeiten,
- viertens eine breit angelegte Bildungsoffensive, um die Partizipationsgerechtigkeit zu verbessern
- und fünftens eine gezielte Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland.

Jedes dieser fünf Handlungsfelder ist unterfüttert mit konkreten Projekten für die bayerische Metall- und Elektroindustrie. Mittlerweile sind wir bei 30 Projekten!

Unsere Bilanz kann sich also sehen lassen.

Ich möchte Ihnen nun ein paar herausragende Projekte vorstellen:

Handlungsfeld 1

Das erste Handlungsfeld zielt darauf ab, Menschen, die arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind, in Beschäftigung zu bringen bzw. durch Weiterbildung ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

Ein besonders erfolgreiches Projekt ist die Teilqualifizierung.

Damit schaffen wir die Möglichkeit einer Ausbildung unterhalb der Facharbeiterebene. Neu- und Quereinsteigern werden berufliches Grundwissen und -fähigkeiten vermittelt.

Die Zahlen sprechen für sich: Seit Projektstart in 2007 wurden

- mehr als 4.500 Betriebe beraten
- und über 14.300 Fachkräfte über alle Branchen in Bayern weiterqualifiziert.
- Über 4550 Personen haben ihren Berufsabschluss gemacht.

Von Erfolg gekrönt war von Anfang an das Projekt power(me), das von bayme vbm und der Bundesagentur für Arbeit finanziert und vom Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) umgesetzt wird.

Zielgruppe von power (me) sind junge Menschen, die aufgrund ihrer schulischen Leistung und Sozialkompetenz bisher keine Ausbildung in der bayerischen Metall- und Elektroindustrie aufnehmen konnten. Durch das Projekt haben viele ihren Einstieg geschafft.

Handlungsfeld 2

Genauso wichtig wie Weiterbildung ist es, die Erwerbsbeteiligung insgesamt zu erhöhen; speziell bei Frauen gibt es viel Potenzial. Deshalb haben wir uns die

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- und die gezielte Förderung von Frauen in Führungspositionen

zur Aufgabe gemacht. Dazu haben wir ein weiteres Projekt initiiert. Über 160 Frauen haben dieses umfangreiche Trainings- und Mentoring-Programm bereits genutzt – mit großem Erfolg, wie Erhebungen zeigen:

- Ein Viertel der Teilnehmerinnen ist bereits während der Projektlaufzeit beruflich aufgestiegen
- und fast die Hälfte hatte am Ende des Programms eine anspruchsvollere Position als zu Beginn.

Handlungsfeld 3

Kommen wir zu Handlungsfeld drei: Höhere Wochen- und Lebensarbeitszeit.

Uns ist klar: Damit löst man keine Begeisterungstürme aus, es ist aber die richtige Antwort auf die demografische Entwicklung und eine steigende Lebenserwartung.

Leider scheint das die Politik zu vergessen: Die Rente mit 63 ist kontraproduktiv, und sie erhöht die Belastung für kommende Generationen.

Stattdessen sollte die Politik die Bemühungen der Unternehmen verstärkt 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 mit persönlicher Beratung und mit Trainings fördern wir eine demografiefeste Personalpolitik in der Metall- und Elektroindustrie.

Handlungsfeld 4

Die bislang größten Erfolge zur Fachkräftesicherung konnten wir in unserem vierten Handlungsfeld, dem Bildungsbereich,

erzielen. Das ist ja auch der wichtigste Hebel, den wir haben!

Dazu gehört auch unser Einsatz für ein verbessertes Unterrichtsangebot in den MINT-Fächern. Denn die Schüler von heute sind die Azubis von morgen.

Gemeinsam müssen wir alles dafür tun, um auch Leistungsschwächeren eine Chance zu geben.

Deshalb setzen wir uns für die Schaffung neuer zweijähriger Ausbildungsberufe ein. Sie können die Lücke zwischen einfacheren Tätigkeiten und hochqualifizierten Fachkräften schließen.

Die ersten Erfahrungen mit dem Beruf des Maschinen- und Anlagenführers und des Industrieelektrikers, die beide eine zweijährige Ausbildungszeit haben, untermauern das. Wir brauchen noch mehr davon!

Handlungsfeld 5

Neben der Aktivierung aller inländischen Potenziale werden wir den Fachkräftebedarf nur decken können, wenn es uns gelingt, auch Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen.

Damit bin ich beim fünften Handlungsfeld unseres Aktionsprogramms.

Nach aktuellen Schätzungen der bayerischen Staatsregierung werden bis zu 70.000 neue Flüchtlinge dieses Jahr nach Bayern kommen. Viele von Ihnen werden mindestens über einen längeren Zeitraum bei uns bleiben. Daher ist es sehr wichtig, dass wir uns frühzeitig um die Arbeitsmarktintegration und die Vermittlung in eine Berufsausbildung bemühen. Die vbw unterstützt daher zwei konkrete Modellprojekte:

- Zum einem das Modellprojekt IdA, das steht für Integration durch Arbeit. In diesem Modellprojekt machen wir an fünf Standorten in Bayern in einem zweistufigen Prozess Asylbewerber mit einer hohen Bleibewahrscheinlichkeit und entsprechenden Vorkenntnissen fit für den Arbeitsmarkt. Neben Sprachkursen gibt es berufsbezogene Integrationskurse, zudem stehen den Projektteilnehmern Coaches zur Verfügung. IdA wird durch das bbw umgesetzt, Projektpartner sind neben der vbw das bayerische Staatsministerium für

Arbeit und Soziales sowie die
Regionaldirektion Bayern der
Bundesagentur für Arbeit.

- Zusammen mit der Stiftung Bildungspakt Bayern haben wir das Projekt "Perspektive Beruf für Asylbewerber und Flüchtlinge" ins Leben gerufen. Zusammen mit der Stiftung wollen wir schulisch beeinflussbare Faktoren für einen erfolgreichen Übergang der jugendlichen Asylbewerber von der Berufsschule in die Ausbildung und in den Arbeitsmarkt identifizieren. So entwickeln wir Unterrichtskonzepte für jugendliche Flüchtlinge und Asylbewerber weiter.

Auch hier gilt: Bildung bzw. Ausbildung ist der Schlüssel. Darum haben wir die beiden Azubiprojekte career(BY) und career(me) gestartet.

In diesem Jahr setzen wir career(BY) mit 68 spanischen Bewerberinnen und Bewerbern in den Landkreisen Cham, Traunstein und Nürnberger Land fort.

Und wir gehen noch weiter: Die Erfahrungen mit dem Projekt waren so gut, dass wir es in Zukunft auch für Bewerber aus weiteren süd- und osteuropäischen Ländern öffnen wollen.

An bereits ausgebildete Fachkräfte richten wir uns mit unserem Onlineportal [career international\(me\)](#).

Es richtet sich an Bewerber aus Italien, Spanien, Polen, Tschechien und Ungarn. Diese können ihr Profil selber auf der Seite einstellen.

Unsere Mitglieder haben die Möglichkeit, auf konkrete Bewerber zuzugehen oder selbst Stellenausschreibungen zu schalten.

Meine Damen und Herren,

Fachkräftesicherung ist eine Daueraufgabe.

Dazu braucht es viel learning by doing, aber auch Vernetzung und Austausch.

Das will unsere heutige Veranstaltung leisten.

Ich freue mich über die Vorstellung der schon angekündigten Studie durch Herrn Dr. Michael Böhmer von Prognos.

Herr Tipecska von der Tipecska Maschinenbau GmbH wird uns seine Erfahrungen aus der Praxis schildern.

Schön, dass Sie heute bei uns sind.

Ein herzlicher Gruß geht auch an

- Frau Kerstin Celina, Sprecherin für
Arbeitsmarkt und Sozialpolitik des Bündnis
90/Die Grünen in München
- sowie an Herrn Thomas Kreuzer,
Vorsitzender der CSU Fraktion im
Bayerischen Landtag.

Ich freue mich auf eine spannende Podiumsdiskussion mit Ihnen und auf Ihre Beteiligung, meine sehr verehrten Damen und Herren.

Uns allen wünsche ich eine erfolgreiche Veranstaltung – und viele gewinnbringende Einsichten.

Denn ich bin überzeugt: Wenn Staat, Wirtschaft und Sozialpartner das Richtige tun, können wir Deutschland auf Erfolgskurs halten: Wettbewerbsfähig, zukunftsfähig, erfolgreich.

Ich danke Ihnen.