

# Vorsprung Bayern

## Perspektiven des bayerischen Arbeitsmarktes

---

**Mittwoch, 02. Oktober 2019, 09:30 Uhr**

hbw – Haus der Bayerischen Wirtschaft, Europasaal

Max-Joseph-Straße 5, 80333 München

---

## Begrüßung

---

**Bertram Brossardt**

Hauptgeschäftsführer

vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

---

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Frau Staatssekretärin Trautner,  
sehr geehrte Frau Parteivorsitzende Kohnen,  
sehr geehrter Herr Beier,  
meine Damen und Herren,

herzlich willkommen zu unserem Kongress!

Ich freue mich sehr, dass Sie bei uns sind.

Im Herbst 2019 ist der bayerische Arbeitsmarkt stark und robust. Der Blick in die Zukunft hingegen fällt wenig optimistisch aus.

Gegenwärtig können wir uns noch über gute Werte freuen.

- Im September lag die Arbeitslosenquote im Freistaat bei 2,8 Prozent. Nirgendwo sonst in Deutschland ist die Arbeitslosigkeit niedriger. Im Bundesschnitt beträgt die Quote 4,9 Prozent.
- Bemerkenswert ist auch, dass die Situation überall im Freistaat positiv ist: In keinem

bayerischen Regierungsbezirk lag die Arbeitslosenquote im September 2019 über 3,4 Prozent.

- Zudem sind im Juli 2019 im Freistaat fast 5,7 Millionen Menschen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgegangen.

Diese Zahlen spiegeln aber nur den Ist-Zustand wider. Wir alle müssen uns daran gewöhnen, dass wir uns am Ende eines goldenen Konjunktur-Jahrzehnts befinden.

Der deutschen Wirtschaft – und vor allem der exportorientierten M+E-Industrie – setzt insbesondere das schwierige außenwirtschaftliche Umfeld zu.

Und eine echte Verbesserung ist nicht in Sicht. Konjunktur-Experten rechnen damit, dass die deutsche Wirtschaft im laufenden Jahr um etwa 0,6 bis 0,7 Prozent wächst. Als vbw sind wir skeptischer.

Das hat auch mit dem Arbeitsmarkt zu tun. Die Anspannung ist größer als man an den Statistiken ablesen kann. Die Warnsignale mehren sich:

- Saisonbereinigt ist die Arbeitslosigkeit seit Mai nicht mehr gesunken. Im Juli, August und September ist sie sogar leicht gestiegen.
- Hinzu kommt: Die Dynamik beim Beschäftigungszuwachs lässt nach. Die Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitskräften geht zurück. Die Beschäftigungspläne der Unternehmen sind gemäß ifo-Index inzwischen negativ. Außerdem lag der Bestand an gemeldeten offenen Stellen in im September um 5,0 Prozent unter dem Vorjahrswert.
- Auch die Zeitarbeit wird zurückgefahren, Arbeitszeitkonten werden abgebaut.
- Zudem merken wir, wie die Kurzarbeit zunimmt. In den ersten fünf Monaten 2019

waren in Bayern gut 6.000 Beschäftigte von Kurzarbeit betroffen. Im Vorjahreszeitraum waren es nur 1.600.

Dennoch – und das macht die Lage kompliziert – muss unser Standort weiterhin einen massiven Fachkräftemangel schultern. Als vbw gehen wir daher nicht davon aus, dass der Arbeitsmarkt in naher Zukunft einbrechen wird.

Welche Schlüsse müssen wir nun aus der gegenwärtigen Situation ziehen?

Vier Herausforderungen will ich heute in den Fokus rücken.

Erstens: Wir müssen den Fachkräftebedarf der Unternehmen so gut es geht erfüllen!

Zweitens: Wir müssen Arbeitnehmer für die Anforderungen der digitalen Transformation qualifizieren!

Drittens: Wir brauchen in der modernen Arbeitswelt einen zukunftsfähigen Rechtsrahmen!

Und viertens: Wir müssen die Integration Geflüchteter weiter im Blick behalten!

Meine Damen und Herren,

Unsere Studie Arbeitslandschaft 2025 zeigt, dass im Jahr 2025 deutschlandweit eine Fachkräftelücke von 2,9 Millionen Personen klafft, für Bayern rechnen wir mit 350.000 fehlenden Arbeitskräften.

Als vbw stemmen wir uns seit Jahren mit einem umfassenden Maßnahmen-Bündel gegen den Fachkräftemangel. Erst im Oktober letzten Jahres haben wir gemeinsam mit der bayerischen Staatsregierung die Initiative Fachkräftesicherung Plus ins Leben gerufen.

Damit möchten wir bis zum Jahr 2023 schon etwa 250.000 zusätzliche Fachkräfte für die bayerische Wirtschaft gewinnen.

Wir wollen das über ganz unterschiedliche Maßnahmen erreichen:

- Wir wollen die Bildungsbeteiligung weiter erhöhen. Hierzu bieten wir eine ganze Reihe an Projekten und Aktivitäten an.
- Wir wollen Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen qualifizieren und dauerhaft in den Arbeitsmarkt integrieren. Flexible Beschäftigungsformen sind und bleiben hier eine wichtige Brücke in den Arbeitsmarkt – gerade für Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose. Sie dürfen nicht eingeschränkt werden!
- Zudem brauchen wir eine höhere Erwerbsbeteiligung – von Älteren und speziell von Frauen! Gerade bei den Frauen

muss es uns gelingen, Arbeitszeitpotenziale besser zu nutzen, zum Beispiel indem Teilzeitkräfte ihre Arbeitszeit in Richtung Vollzeit aufstocken. Um dieses Potential zu heben, muss die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessert werden.

Wir brauchen – trotz vieler Fortschritte gerade in Bayern – mehr und bessere Kinderbetreuungs- und Pflegeeinrichtungen!

- Ein weiterer Bestandteil der Initiative ist es schließlich, ausländische Fachkräfte für unseren Arbeitsmarkt zu gewinnen. Positiv sehen wir hier vor allem das Gesetzespaket zu Migration und Asyl, das der Bundestag bereits im Juni verabschiedet hat.

Als Zwischenbilanz kann ich festhalten: Unsere Initiative Fachkräftesicherung Plus ist kraftvoll angelaufen. Die zentrale Anlaufstelle des Projekts, unsere Taskforce, hatte bislang über 1.200 Unternehmenskontakte.



Die verschiedenen Einzelprojekte haben sich als wirkungsvoll erwiesen.

Klar ist allerdings: Für Unternehmen wird es immer schwieriger, Personal mit der passenden Qualifikation zu finden.

Das wird gerade jetzt, in wirtschaftlich schwierigen Zeiten, deutlich:

Industrieunternehmen, die wegen des konjunkturellen Abschwungs bestimmte Jobs abbauen, klagen darüber, dass sie für andere Stellen keine geeigneten Kandidaten finden.

Das nennt man „qualifikatorischen Mismatch“.

Gerade vor dem Hintergrund der Digitalisierung müssen wir es schaffen, dass möglichst viele Beschäftigten von heute die veränderte Arbeit von morgen leisten können.

Studien kommen zu dem Ergebnis, dass jeder Vierte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland dem Risiko ausgesetzt ist, dass

innerhalb seines Berufsbilds mehr als 70 Prozent der bisherigen Tätigkeiten durch Maschinen übernommen werden. Solche sogenannten „Substituierbarkeitspotenziale“ sind natürlich nicht gleichbedeutend mit Jobverlusten.

Noch bei jeder technologischen Neuerung waren Pessimisten der festen Überzeugung, sie werde zu einem massiven Verlust an Arbeitsplätzen führen. Und noch bei jeder technologischen Neuerung war das Ergebnis am Ende so, dass es mehr und attraktivere Arbeitsplätze gab als vorher.

Das wird im Zuge von digitaler Transformation und Automatisierung nicht anders sein – Arbeitsplätze werden wegfallen, aber an anderer Stelle entstehen viele neue Jobs. Für diese neuen Jobs müssen die Arbeitnehmer aber fit gemacht werden.

Die Unternehmen investieren bundesweit bereits über 33 Milliarden Euro pro Jahr in die Weiterbildung. Um noch mehr Mitarbeiter zu qualifizieren, brauchen die Betriebe einen direkten und verlässlichen Zugang zur Weiterbildungsförderung durch die Arbeitslosenversicherung.

Dazu muss das Qualifizierungschancengesetz flächendeckend umgesetzt und bedarfsgerecht weiterentwickelt werden. Ich denke hier unter anderem an Kollektivanträge zur Weiterbildung und einfachere Verfahren.

Zudem muss Folgendes klargestellt: Wenn ein Betrieb Kurzarbeit anmeldet, dann muss er die Möglichkeit haben, die Zeit des Arbeitsausfalls bei Bedarf mit sinnvollen, geförderten Qualifizierungsmaßnahmen zu nutzen.

Allerdings – und das betone ich nachdrücklich – kann es nicht Aufgabe der Unternehmen sein, Arbeitskräfte weiterzubilden, die sie im Betrieb

auch mit zusätzlichen Qualifikationen nicht mehr benötigen. Insofern geht uns die „Perspektivqualifizierung“ von Bundesarbeitsminister Heil deutlich zu weit.

Der Vorschlag unseres Bundesarbeitsministers sieht Folgendes vor: Wenn ein Arbeitgeber für einen Beschäftigten keine Verwendung mehr hat, sich aber bereit erklärt, die Beschäftigung für die Dauer einer Weiterbildung fortzuführen, soll er einen staatlichen Zuschuss zum Entgelt und zu den Weiterbildungskosten erhalten. Das soll über die Möglichkeiten des Qualifizierungschancengesetzes hinausgehen.

Unsere Position dazu ist eindeutig:

Voraussetzung für jede Qualifizierung muss eine belegbare Prognose des Unternehmens sein, dass die betroffenen Personen nach der Qualifizierung weiter gebraucht werden.

Als vbw sind wir der Ansicht:

- Wir brauchen kein Festhalten an Strukturen, die brüchig geworden sind.
- Wir brauchen keine Blockade der digitalen Transformation.
- Und wir brauchen keine arbeitsmarktpolitische Fata Morgana, die Perspektiven vorgaukelt, die gar nicht existieren!

Was wir brauchen sind Mut zur Veränderung und Gestaltungswille!

Darüber hinaus müssen wir Unternehmen flexibler machen. Um in der modernen Arbeitswelt zu bestehen, braucht die Wirtschaft einen zukunftsfähigen Rechtsrahmen.

An die Stelle der täglichen Höchstarbeitszeit muss etwa eine wöchentliche Betrachtung treten: Unternehmen müssen im digitalen Zeitalter in der Lage sein, schnell auf individuelle Kundenwünsche aus aller Welt zu

reagieren. Andernfalls macht die internationale Konkurrenz das Rennen.

Zudem müssen wir in Deutschland die Vertrauensarbeitszeit erhalten. Nach dem EuGH-Urteil zur Aufzeichnungspflicht von Arbeitszeiten ist sie allerdings in Gefahr. Als vbw sind wir der Ansicht: Wir können in der Arbeitswelt 4.0 keine Arbeitszeiterfassung 1.0 einführen! Die Stechuhr steht sicher nicht für einen Aufbruch in die Moderne!

Deshalb müssen wir bei der gesetzlichen Umsetzung des EuGH-Urteils in Deutschland Maß halten: Es darf zu keinen zusätzlichen Belastungen für Arbeitgeber kommen, die über die Zielrichtung des Urteils hinauschießen. Unter anderem muss der Arbeitgeber weiterhin berechtigt sein, die Aufzeichnungspflicht an den Arbeitnehmer zu delegieren.

Wir müssen uns darüber im Klaren sein:

- Mehr Flexibilität stärkt die Unternehmen und schafft Arbeitsplätze.
- Mehr Flexibilität ist im Sinne der Arbeitnehmer, die Privatleben und Beruf besser miteinander vereinbaren wollen.
- Kurzum: Mehr Flexibilität führt zu mehr Produktivität!

Die vierte Herausforderung ist schließlich die Integration von Geflüchteten.

Zusammen mit der

- der Bayerischen Staatsregierung
- den Kammern und
- der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit

haben wir 2015 das Maßnahmenpaket IdA – Integration durch Ausbildung und Arbeit auf den Weg gebracht. Dadurch ist es den beteiligten Institutionen gelungen, bis heute

- mehr als 105.000 Geflüchteten eine Arbeit,
- rund 17.000 Geflüchteten ein Ausbildungsverhältnis
- und mehr als 116.000 Geflüchteten ein Praktikum zu vermitteln.

Die Bilanz ist damit deutlich besser als wir 2015 vermutet haben!

Unsere Investition in die Integration hat maßgeblich dazu beigetragen hat, dass die Eingliederung geflüchteter Menschen im Freistaat so gut läuft wie nirgendwo sonst in Deutschland!

Jetzt gilt es, langen Atem zu beweisen und die Integration erfolgreich fortzuführen!

Meine Damen und Herren,

der bayerische Arbeitsmarkt steht vor großen Herausforderungen. Politik und Wirtschaft müssen gemeinsam dafür eintreten, dass dieser



Arbeitsmarkt auch im Strukturwandel stark  
bleibt!

Das wird uns nur dann gelingen, wenn wir mutig  
sind. Wir dürfen keine Angst vor der digitalen  
Transformation haben. Wir müssen sie als  
Chance begreifen! Dann werden wir auch in  
Zukunft ausreichend Arbeit für die Menschen in  
Bayern haben. Vielen Dank!