

Positionen der IHK Nürnberg für Mittelfranken

BIHK-Positionspapier „Wachstum sichern mit Fachkräften“

Vollversammlungsbeschluss – 14. Dezember 2010

Der Bayerische Industrie- und Handelskammertag (BIHK) ist der Zusammenschluss aller bayerischen Industrie- und Handelskammern und stellt damit die Stimme der bayerischen Wirtschaft dar.

Um Fachkräfte für die bayerische Wirtschaft zu gewinnen und zu sichern, ergeben sich aus Sicht der bayerischen Wirtschaft sechs Kernforderungen: 1. Bildungspotenziale bestmöglich ausschöpfen, 2. Betriebliche Ausbildung stärken, 3. Fachkräfte entwickeln durch Weiterbildung, 4. Erwerbsquote von Frauen und Älteren erhöhen, 5. Menschen mit Migrationshintergrund besser fördern und 6. Bedarfsgerechte Zuwanderung von Fachkräften ermöglichen. Diese Maßnahmen müssen durch eine Identifikation des Fachkräftebedarfs nach Region und Branche ergänzt werden.

In der Vollversammlung am 14. Dezember 2010 hat die IHK Nürnberg für Mittelfranken das Positionspapier des BIHK mit dem Titel „Wachstum sichern mit Fachkräften“ einstimmig verabschiedet.

Im Folgenden finden Sie den beschlossenen Text des Positionspapiers.



Sitzung der Vollversammlung am Dienstag, 14. Dezember 2010

TOP 5. Positionspapiere

E n t w u r f BIHK-Positionspapier „Wachstum sichern mit Fachkräften“

Wachstum sichern mit Fachkräften

Handlungskonzept für die Gewinnung und Sicherung von Fachkräften für die bayerische Wirtschaft (Stand 26.10.2010)

Der demografische Wandel stellt Bayern vor eine große Herausforderung. Zwar bleibt die Bevölkerung Bayerns nach aktuellen Vorausberechnungen bis 2029 weitgehend stabil, doch gibt es große regionale Unterschiede. Während in Oberbayern die Bevölkerung in dieser Zeitspanne um fast 6 % zunimmt, werden gerade nord- und ostbayerische Landkreise deutlich rückläufige Einwohnerzahlen zu verzeichnen haben. Und schon heute müssen sich die bayerischen Unternehmen auf die bereits begonnene spürbare Alterung der Belegschaft einstellen. Hinzu kommt, dass aufgrund des technischen Fortschritts der Bedarf an Fachkräften weiter ansteigt. Dies gilt insbesondere für Bayern, weil hier der Strukturwandel hin zur Wissensgesellschaft rascher erfolgt als im Bundesdurchschnitt.

Die spürbare Erholung der Wirtschaft kann nur dann in nachhaltiges Wachstum weitergeführt werden, wenn den Unternehmen die dafür erforderlichen Fachkräfte zur Verfügung stehen. Die künftige Wettbewerbsfähigkeit der bayerischen Unternehmen wird demzufolge entscheidend davon abhängen, ob es gelingt, die notwendigen Fachkräfte zu gewinnen, im Unternehmen zu entwickeln und zu halten. Ein ungedeckter Fachkräftebedarf verschenkt vorhandene Wachstums- und Innovationspotenziale. Daraus resultieren schmerzhaftes Wohlstandseinbußen und eine schlechtere Beschäftigungsmöglichkeit für Geringqualifizierte.

Neben einer besseren Ausschöpfung des vorhandenen Erwerbspersonenpotentials benötigt die bayerische Wirtschaft dringend die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte, um den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften decken zu können.

Daraus ergeben sich aus Sicht der bayerischen Wirtschaft sechs Kernforderungen zur Fachkräftesicherung:

1. Bildungspotenziale bestmöglich ausschöpfen
2. Betriebliche Ausbildung stärken
3. Fachkräfte entwickeln durch Weiterbildung
4. Erwerbsquote von Frauen und Älteren erhöhen
5. Menschen mit Migrationshintergrund besser fördern
6. Bedarfsgerechte Zuwanderung von Fachkräften ermöglichen

Diese Maßnahmen müssen ergänzt werden durch eine Identifikation des Fachkräftebedarfs nach Region und Branche. Erst dann können die erforderlichen Handlungsinstrumente zielführend festgelegt werden. Diese Informationen sind auch für die

Ausbildungs- und Weiterbildungsentscheidung in den Betrieben von zentraler Bedeutung.

Die bayerischen IHKs erarbeiten zurzeit einen Fachkräftemonitor, der Angebot und Nachfrage an Fachkräften nach Region und Branche ermittelt. Der Betrachtungszeitraum umfasst die Zeitspanne 2000 – 2009, eine Prognose ist bis 2025 vorgesehen. Das Instrumentarium wird voraussichtlich im Frühjahr 2011 frei zugänglich sein und zur kostenlosen Nutzung auf den Internetseiten der bayerischen IHKs zur Verfügung stehen. Voraussichtlich ab Herbst 2011 wird der Fachkräftemonitor um eine Altersstrukturanalyse erweitert und kann damit als Demografierechner benutzt werden.

I. Fachkräfte gewinnen und halten

Angesichts des wachsenden Bedarfs an Fachkräften gilt es, das Potenzial der vorhandenen Erwerbspersonen möglichst optimal zu nutzen. Zum einen müssen hierzu die Qualifikation von Fachkräften durch Aus- und Weiterbildung möglichst passgenau auf die Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt abgestimmt werden. Zum anderen muss die Erwerbstätigenquote, also der Anteil der arbeitsfähigen Menschen zwischen 20 und 65 bzw. 67 Jahren, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, gesteigert werden. Hier gilt es, Jüngere früher in den Beruf zu bringen und die Zahl junger Menschen ohne Berufsausbildung zu senken. Zudem muss die Erwerbsbeteiligung von Älteren und von Frauen gesteigert werden.

1. Bildungspotenziale bestmöglich ausschöpfen

Bildungspolitik ist Standortpolitik. Versäumnisse der Bildung beeinträchtigen nicht zuletzt die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen am Standort Bayern. Die demografische Entwicklung macht es zudem erforderlich, alle Bildungspotenziale bestmöglich auszuschöpfen und insbesondere die MINT-Kompetenzen zu fördern.

Folgende Leitlinien müssen das wirtschaftspolitische Handeln bestimmen:

- **Lernen im Vorschulbereich fördern:** Eine gute frühkindliche Bildung, vor allem, wenn sie länger als ein Jahr in Anspruch genommen wird, erhöht die Chancen auf den Lernerfolg in der Schule und damit auf eine gute Ausbildungsreife. Daher ist der Ausbau der frühkindlichen Bildung auch für Unternehmen von besonderer Bedeutung. In Bayern sollte ein verpflichtendes, kostenloses Vorschuljahr für alle Kinder eingeführt werden. Die Sprachförderung ist zu verbessern. Kindergärten brauchen hochqualifiziertes, auch wissenschaftlich ausgebildetes Personal.
- **Förderung von MINT-Kompetenzen bereits ab dem Kindergarten,** z. B. durch das Netzwerk „Haus der kleinen Forscher“ oder das IHK-Projekt

Tecnopedia, ein Internetportal, das die naturwissenschaftlich-technische Bildung an Schulen unterstützt und es vor allem KMUs ermöglicht, frühzeitig in Kontakt mit dem Fachkräftenachwuchs im MINT-Bereich zu kommen (www.tecnopedia.de).

- **Naturwissenschaftliche Bildung stärken:** Zur Sicherung des Fachkräftepotenzials müssen mehr Kinder und Jugendliche für die naturwissenschaftlichen Fächer gewonnen werden. Mehr Experimente im Unterricht oder ein Fach Naturphänomene schon in der Grundschule können hierzu beitragen. Mindestens zwei Naturwissenschaften sollten bis zum Abitur verpflichtend bleiben.
- **Steigerung von MINT-Absolventen an den Hochschulen:** Hierzu müssen mehr Personen zur Aufnahme eines MINT-Studiums motiviert werden, die Abbruchquote in den MINT-Studienfächern muss verringert werden und der Anteil an MINT-Absolventen insgesamt muss steigen. Erforderlich hierfür sind bessere Studienbedingungen, die Information und Motivation von Studenten sowie spezifische Unterstützungsangebote.
- **Kooperation zwischen Eltern, Schulen, Hochschulen und Wirtschaft intensivieren:** Bildungs- und Erziehungspartnerschaften zwischen Eltern und Schule helfen, die individuelle Förderung der Schülerinnen und Schüler zu verbessern. Mit besseren
- **Verringerung der Zahl der Jugendlichen ohne Schulabschluss** durch frühzeitige, intensive und fachlich fundierte Intervention. Die IHKs haben mit dem Sommercamp erprobte Instrumente anzubieten. Die Erfahrungen des Sommercamps zeigen: Mit gezielter, rechtzeitiger Förderung lassen sich die Mathe- und Lesekompetenzen von Schülern in 3,5 Wochen im Durchschnitt so steigern, wie es dem Lernfortschritt zweier Schuljahre entspricht. Besonders Jugendliche mit Migrationshintergrund können so ihre Ausbildungschancen sprunghaft erhöhen.
- **Mehr Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung:** Für beruflich qualifizierte Fachkräfte muss Weiterbildung an Hochschulen möglich sein, die dem vorhandenen praktischen Umsetzungswissen dieser Zielgruppe Rechnung trägt. Dazu sind nicht nur eine faire Anrechnung bereits erworbener praktischer und fachlicher Kompetenzen notwendig, sondern auch die Konzeption weiterer integrativer Modelle und didaktisch sowie organisatorisch modernisierter Teilzeit-Angebote an Hochschulen für Berufstätige. Es muss eine einheitliche Form für eine Anrechnungssystematik entwickelt und in den Hochschulen gelebt werden.
- **In die Qualität der Bildungsangebote investieren:** Zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft muss die Qualität von Ausbildung und Studium der künftigen Fachkräfte stimmen. Die auf dem Qualifizierungsgipfel ver-

einbaren Investitionen von sieben Prozent des BIP für das Bildungssystem müssen in Qualitäts- und Zukunftssicherung investiert werden. Schulen und Hochschulen tragen gleichzeitig größere Verantwortung für die Qualität ihrer Leistungen. Wirtschaftsnahe Themen müssen in die Gestaltung der Curricula und der Lehre stärker einfließen, um das Verständnis zwischen Jugend und Wirtschaft zu verbessern. Die Zahl der Schul- und Studienabbrecher muss deutlich sinken.

2. Betriebliche Ausbildung stärken

Die erfolgreiche betriebliche Ausbildung muss gestärkt und weiterentwickelt werden, damit Bayern nicht die praxisnah qualifizierten Fachkräfte ausgehen.

Folgende Leitlinien müssen das wirtschaftspolitische Handeln bestimmen:

- **Betriebliche Ausbildung modernisieren und stärken:** Das Reformmodell der IHK-Organisation „Dual mit Wahl“ stand bereits bei einigen Neuordnungen von berufenen Pate und muss weiter umgesetzt werden. Bei der Verwendung von Ausbildungsbausteinen zur Qualifizierung Leistungsschwächerer muss die öffentliche Abschlussprüfung Erfolgsgarant bleiben. Angesichts rückläufiger Schulabgängerzahlen müssen betriebliche Ausbildungsplätze vorrangig besetzt werden. Der Freistaat Bayern sollte vollzeitschulische Ausbildungsgänge nur genehmigen, wenn Bedarf am Arbeitsmarkt besteht und betriebliche Ausbildungsplätze nicht verdrängt werden.
- **Ausbildungspakt weiterentwickeln:** Die Akquisition neuer Ausbildungsplätze bleibt ein Paktziel. Mit Blick auf zurückgehende Schulabgängerzahlen und Fachkräftesicherung muss der Ausbildungspakt jedoch in Richtung eines „Pakts für Qualifizierung und Fachkräftesicherung“ weiterentwickelt werden. Vor allem müssen mehr Jugendliche ausbildungsfähig die Schulen verlassen. Nur mit mehr ausbildungsreifen Jugendlichen kann die demografische Herausforderung für die duale Ausbildung gemeistert werden.
- **IHK-Prüfungen stärken:** Die duale Ausbildung muss weiterhin mit hochwertigen, praxisnahen und bundeseinheitlichen Prüfungen abschließen. Das Verhältnis zwischen Aussagekraft und Aufwand für die Betriebe muss ausgewogen sein. Nur so können auch künftig genügend ehrenamtliche Prüfer gewonnen werden.
- **Die Koordination von Ausbildungsplatzangeboten und –nachfrage kompetenzbasiert ausgestalten:** Die bisherige Unternehmenspraxis der Bestenauswahl bei der Einstellung von Azubis, konkret die Orientierung an guten Schulnoten und die Förderung nach bestimmten Schulabschlüssen,

erschwert eine passgenaue Stellenbesetzung und funktioniert durch rückläufige Bewerberzahlen zunehmend schlechter. Voraussetzung für ein besseres Matching auf dem Ausbildungsstellenmarkt sind kompetenzbasierte Anforderungsprofile für die zu besetzenden Plätze und Bewerbungsunterlagen, die auf die Bewerberkompetenzen abstellen. Die IHKs in Bayern haben 30.000 Kompetenzchecks für Schulen zur Verfügung gestellt. Mit der Kompetenzwerkstatt steht ein weiteres Instrument bereits, um Berufsorientierung und Berufsvorbereitung entsprechend auszugestalten.

- **Niederschweligen Ausbildungseinstieg systematisch gestalten:** Das betriebsnahe Instrument Einstiegsqualifizierung hat sich als niederschwelliges Angebot für Jugendliche mit Vermittlungseinschränkungen sehr gut bewährt. In Kombination mit den ausbildungsbegleitenden Hilfen können noch mehr Jugendliche auf diesem Weg in Ausbildung integriert werden. Weniger erfolgreiche Angebote sollten zugunsten von EQ zurückgefahren werden.
- **Betriebe für die Ausbildung von Jugendlichen mit mangelnder Ausbildungsreife ertüchtigen:** Folgende Angebote haben sich hierbei als geeignet erwiesen:
 - Bayerische Ausbilderakademie der IHKs (gefördert durch das BayStMWVIT)
 - Spezielle Qualifizierungsangebote für Azubis im Rahmen der Ausbildung (AZUBI-FIT)
 - Spezielle Weiterbildungsangebote für betriebliche Ausbilder (AUSBILDER-FIT) externes Ausbildungsmanagement.
Gerade letzteres ist eine sehr wirksame Unterstützung für Klein- und Kleinstbetriebe in der Organisation der Ausbildung und zur Stabilisierung der Ausbildungsbereitschaft bei schwierigen Ausbildungsverhältnissen.
- **Verbundstudiengänge ausbauen:** Durch parallele Doppelqualifikation aus Berufsabschluss und FH/Uni-Abschluss kann die Gewinnung und Bindung von Nachwuchskräften spürbar gefördert werden. Hier eröffnet der doppelte Abiturjahrgang 2011 KMU eine einmalige Chance besonders leistungsfähige junge Leute zu gewinnen.
- **Marketing verstärken:** leistungsfähige junge Menschen müssen verstärkt davon überzeugt werden, dass die duale Ausbildung ein hervorragender Einstieg in einen praxisnahen Karriereweg ist. Mit jährlichen Ehrungen der besten Absolventen in IHK-berufen existiert bereits ein wichtiger Marketingbaustein.

- **Teilzeitausbildung besser bekannt machen:** Junge Frauen können über eine Teilzeitausbildung den Zeitraum der Elternzeit für eine berufliche Qualifizierung nutzen und Familie und Berufsausbildung sinnvoll integrieren.
- **Betriebliche Ausbildung bestmöglich in Europa positionieren:** Die hohe Qualität der betrieblichen Ausbildung muss durch eine adäquate Einordnung in die Niveaustufen des Europäischen Qualifikationsrahmens sichtbar werden. Europäischer Qualifikationsrahmen und Europäische Leistungspunktesystem müssen einen Mehrwert für die Unternehmen bringen. Arbeitsmarktorientierung, Transparenz und Mobilität sind dabei die wichtigsten Kriterien.

3. Fachkräfte entwickeln durch Weiterbildung

Die Weiterbildung in Deutschland ist das zentrale Bildungsinstrument, um den steigenden Bedarf an höher qualifizierten Fachkräften entsprechend der strukturellen Veränderungen zur Wissensgesellschaft Rechnung tragen zu können. Für ein zukunftsfähiges Bayern sind folgende notwendige Maßnahmen zu ergreifen:

- **Entwicklung von Instrumenten zur Unterstützung von KMU:** Die Entwicklung von Weiterbildungs-, Dienst- und Beratungsstellen für die Selbstbefähigung der Unternehmer, vor allem in kleinen und mittelständischen Unternehmen, muss unterstützt werden. Unternehmen müssen darin unterstützt werden, ihre Weiterbildungsaktivitäten im Sinne eines nachhaltigen Wirtschaftens und operativ auszurichten.
- **Bedarfsgerechte Ausweitung des Weiterbildungsangebots:** Die Passung der bestehenden Weiterbildungslandschaft in Deutschland auf die zukünftigen Bedarfe muss geprüft, bestehende Konzepte ggf. erweitert oder geändert werden. Vor allem eine Verstärkung und Ausweitung der Angebote im technischen Bereich im Hinblick auf öffentlich-rechtliche Weiterbildungsprüfungen muss dabei vorgenommen werden. Dafür sind effektive und effiziente Prozesse notwendig.
- **Schaffen neuer Motivationen für Weiterbildung:** Eigenverantwortliche Weiterbildung muss für alle Beschäftigungsgruppen so erstrebenswert werden, dass die Investitionen von Freizeit eigenen finanziellen Mitteln wieder selbstverständlich wird. Unternehmen müssen dazu angehalten werden, Bildung und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/-innen noch aktiver zu unterstützen und zu fordern.
- **Nachqualifikation von An- und Ungelernten:** Der Beratungsbedarf im Hinblick auf sinnvolle Weiterbildung betrifft längst alle Bevölkerungsgruppen.

pen. Daher muss diese gerade für derzeit bildungs- und erwerbsferne Menschen ausgebaut werden.

- **Konsequente Durchsetzung der Bildungsdurchlässigkeit:** Das duale Bildungssystem und die Hochschulausbildung sind gleichwertig, wenn auch nicht gleichartig. Es müssen Strukturen geschaffen werden, die beruflich Qualifizierten zielgerichtete Weiterbildung und praxisorientierte Hochschulstudiengänge neben ihrer beruflichen Tätigkeiten ermöglichen. Neue Möglichkeiten sind durch Kombinationsmodelle beruflicher Bildung und Hochschule auszubauen und verstärkt berufsbegleitende Studienangebote zu schaffen. Erbrachte Bildungsleistungen müssen im Beruflichen wie im Hochschulkontext anerkannt werden – im ersten Schritt auf nationaler und in der Folge auf europäischer Ebene. Neue didaktische Methoden (praxisorientiert, arbeitsplatznah) und Medien (Foren, Chats, Blogs, PDAs) sind darin entsprechend einzusetzen.
- **Handlungskompetenz sichtbar machen:** Die Weiterbildung im Arbeitsprozess muss transparent und bewertbar gemacht werden, um bestehende Kompetenzen sichtbar zu machen und in internationalen Studien vergleichbar zu bleiben. Entsprechende gesetzliche Rahmenbedingungen müssen geschaffen werden, um eine Grundlage für die Anerkennung auch praktischer, informell erworbener, Kompetenzen zu bilden.
- **Praktische Umsetzung und Nutzung des Europäischen Qualifikationsrahmens:** Im Rahmen der Globalsierung sind auch Weiterbildungsmaßnahmen und strategische Kooperationen zu gemeinsamen Lernzwecken zwischen den Ländern Europas anzustreben.

4. Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen und Älteren

4.1 Förderung der Frauenerwerbstätigkeit durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Betriebe leisten bereits einen wesentlichen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Mehrzahl der bayerischen Unternehmen bieten flexible Arbeitszeiten oder Teilzeitregelungen an, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Umfragen als die wichtigsten Instrumente für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bewertet werden. Auch die Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs nach der Elternzeit ist mittlerweile ein wichtiger Baustein in der betrieblichen Personalpolitik. Dieses Engagement ist jedoch kein Ersatz für eine funktionierende Kinderbetreuungsinfrastruktur. Innerhalb eines sinnvollen Gesamtkonzepts der Betreuungslandschaft sollte die Qualität der Betreuung zum Wohl des Kindes im Vor-

dergrund stehen. So lässt sich erreichen, dass mehr qualifizierte Eltern (wieder) am Erwerbsprozess teilnehmen.

Folgende Leitlinien müssen das wirtschaftspolitische Handeln bestimmen:

- **Flexibilität verbessern:** Der Ausbau der Kinderbetreuung muss zügig voran gebracht werden. Daneben müssen sich die Kita-Öffnungszeiten, auch an Wochenenden und in den Ferien, stärker an den Arbeitszeiten der Eltern orientieren. Unflexible Öffnungszeiten beeinträchtigen sowohl Familien als auch Betriebe, die z.B. ihren Mitarbeitern keine passenden Belegplätze in Kitas anbieten können oder deren Angebote flexibler Arbeitszeiten ins Leere laufen. Es sind in erster Linie Träger und Jugendämter gefordert, diese Flexibilität zu ermöglichen.
- **Qualität und Vielfalt fördern:** Die öffentliche Förderung könnte mittelfristig über ein Gutscheinsystem umgesetzt werden. Eltern erhalten für ihre Kinder Betreuungs- und Bildungsgutscheine und lösen diese in anerkannten Einrichtungen – ob Kita oder Tagesmutter – ein. So können sie Kitas mit hoher Qualität direkt unterstützen, fördern Wettbewerb und damit den Eintritt privatwirtschaftlicher Anbieter.
- **Bürokratie abbauen:** oftmals verhindert eine restriktive Gesetzgebung notwendige Voraussetzungen zur Balance von Familie und Beruf. So sollten die Kindergartenzuschüsse generell unabhängig vom Wohnort vergeben werden. Dadurch können Kinder auch in einer anderen Kommune als dem Wohnort betreut werden, z.B. in der Nähe der Arbeit oder von Familienangehörigen. Das entlastet Eltern und Betriebe. Die geltende Gastkindregelung im BayKiBig sollte entsprechend überarbeitet werden.
- **Kooperation fördern:** Belegplätze, Notfall- oder Ferienbetreuung: Zusammenarbeit hilft allen. Kitas und Träger gewinnen Kunden, Betriebe unterstützen ihre Mitarbeiter, Kommunen stärken ihren Standort. Lokale Bündnisse für Familie oder andere lokale Familiennetzwerker bringen unter Beteiligung der Wirtschaft die Akteure zusammen und finden bedarfsgerechte Lösungen.
- **Die Schule nicht aus dem Blick verlieren:** Die Probleme enden nicht mit dem Eintritt in die Grundschule. Fehlende Ganztagschulen, mangelnde Nachmittagsbetreuung in Horten oder unzureichende Angebote in den Schulferien machen es den Eltern und Betreibern schwer. Sinnvolle und funktionierende Ganztagsbetreuung muss flächendeckend angeboten werden, damit mehr Eltern am Wirtschaftsleben teilnehmen können, was zudem den Fachkräftemangel in den Betrieben lindert.
- **Pflege in den Blick nehmen:** Auch das Thema Pflege von Angehörigen nimmt künftig verstärkt Raum ein. Eine entsprechende Pflegeinfrastruktur ist

Voraussetzung für eine Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen. Hier sind auch die Unternehmen gefordert, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Pflege von Angehörigen zu unterstützen. Eine gesetzliche Pflegezeit für Arbeitnehmer, die pflegebedürftige Angehörige haben, lehnt die IHK-Organisation ab, da die mit hohen Belastungen gerade für kleine und mittlere Unternehmen einhergeht. Hier sind freiwillige Lösungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern der richtige Weg.

4.2 Erfahrungen von älteren Arbeitnehmern nutzen

Das Durchschnittsalter der Belegschaft in bayerischen Unternehmen steigt spürbar. Da in Zukunft der Anteil der jüngeren Arbeitskräfte kontinuierlich sinken wird, müssen künftig die Potenziale älterer Arbeitnehmer noch besser genutzt werden. Konkret geht es darum, ältere Arbeitnehmer länger im Betrieb zu halten, ihr Wissen, ihre Erfahrungen und ihre Leistungsfähigkeit zu nutzen und zu fördern. Geeignete Maßnahmen hierfür sind zum Beispiel die Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements, eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze, die Anerkennung und Wertschätzung der erfahrenen Mitarbeiter. Aber auch bei der Gewinnung von Fachkräften muss der Fokus stärker auf Ältere gelegt werden. Und es gilt, Führungskräfte auf alternde Belegschaften vorzubereiten. Hier sind die Unternehmen gefordert. Die Politik muss ihrerseits die entsprechenden Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Älteren schaffen:

- Die schrittweise Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf 67 Jahre ist richtig. Eine längere Lebenserwartung muss sich auch in einer längeren Lebensarbeitszeit widerspiegeln – nicht nur um Beitragslasten zu vermeiden, sondern auch, um das Fachkräfteangebot für die Wirtschaft zu sichern. Diese Stabilisierung der GRV darf nicht gefährdet werden, wie durch das Aussetzen des Riesterfaktors bereits geschehen.
- Flexible Übergänge in die Rente sind dagegen einfacher zu gestalten als bisher, vorausgesetzt Beitrags- und Steuerzahler werden nicht belastet.
- Die Teilrente – als Möglichkeit des vorzeitigen Rentenbezugs mit entsprechenden Abschlägen – sollte daher flexibilisiert werden. Hinzuverdienstgrenzen sind hingegen überflüssig.
- Vor allem kleine und mittlere Unternehmen brauchen bei der Erarbeitung und Umsetzung von Konzepten für ihre älter werdende Belegschaft Unterstützung durch bessere Informationsangebote.

5. Menschen mit Migrationshintergrund besser fördern

In Bayern hat rund jeder fünfte Einwohner einen Migrationshintergrund. Im Jahr 2020 wird ihr Anteil rund 23% betragen. Jugendliche mit Migrationshintergrund haben im Durchschnitt eine deutlich schlechtere Schulbildung und machen nur rund halb so häufig eine Ausbildung wie Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Menschen mit Migrationshintergrund sind zudem häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen.

Es gilt die Fähigkeiten von Menschen mit Migrationshintergrund besser zu fördern und erworbene Qualifikationen anzuerkennen, damit sie auf dem Fachkräftemarkt mehr Chancen haben:

- Künftig sollten im Ausland erworbene Qualifikationen und Abschlüsse besser anerkannt werden, ohne damit einen Anspruch zu verknüpfen. Bei einer praxisgerechten Ausgestaltung des Anerkennungsgesetzes besteht die Chance, die Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten systematisch zu ermitteln, zu dokumentieren und zu bewerten, und für den Arbeitsmarkt sichtbar zu machen.
- Die Schulbildung von Kindern mit Migrationshintergrund ist zu verbessern. Damit wird der Übergang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt nachhaltig unterstützt.
- Förderung der beruflichen Ausbildung, auch durch mehr Informationsarbeit bei dem Jugendlichen und Eltern im Vorfeld der Ausbildungsentscheidung.
- Die Bundesagentur für Arbeit ist gefordert, Menschen mit Migrationshintergrund verstärkt durch Maßnahmen der Berufsorientierung zu erreichen.
- Betriebsinhaber mit und ohne Migrationshintergrund sind zu gewinnen, Jugendliche mit Migrationshintergrund verstärkt in eine Ausbildung zu übernehmen.
- Menschen mit Migrationshintergrund sollten ferner verstärkt bei der Entscheidung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt werden.

6. Bedarfsgerechte Zuwanderung von Fachkräften ermöglichen

Der weltweite Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte hat begonnen. Die deutsche Wirtschaft kann es sich nicht leisten, hier den Anschluss zu verlieren. Angesichts der guten Arbeitsmarktentwicklung in Bayern muss das Thema Zuwanderung auf die politische Agenda. Neben einer besseren Ausschöpfung des vorhandenen Erwerbspersonenpotentials und erhöhten Bildungsanstrengungen muss die Zuwanderung quali-

fizierter Fachkräfte weiter erleichtert werden. Hierbei müssen insbesondere auch die Anliegen der kleinen und mittleren Betriebe berücksichtigt werden.

Die Bayerische Staatsregierung ist aufgefordert, sich auf Bundesebene für eine rasche Lockerung der Regelungen im Aufenthaltsgesetz und in der Beschäftigungsverordnung für nicht-selbstständige Fachkräfte aus der EU und aus Drittstaaten einzusetzen und parallel dazu die Rahmenbedingungen zu schaffen, damit Bayern für ausländische Fachkräfte ein attraktives Einwanderungsland wird. Daher sollte die Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit für alle osteuropäischen EU-Staaten 2011 enden und das dazu genutzt werden, kleine und mittlere Betriebe, die im Inland keine Fachkräfte finden, bei der Anwerbung von Fachkräften in diesen Ländern zu unterstützen. Zudem muss politisch wie gesellschaftlich klar ausgedrückt werden, dass ausländische Fachkräfte in Bayern willkommen sind.

Die Zuwanderung ist ein wichtiger Baustein, den Fachkräftemangel zu lindern, sollte aber gezielt gesteuert werden. Kurzfristig würde eine deutliche Absenkung der Einkommensschwelle für Hochqualifizierte von zurzeit 66.000 Euro auf ca. 40.000 Euro helfen. Dies würde insbesondere jungen Akademikern den Weg in den bayerischen Arbeitsmarkt erschließen.

Mit der Einführung eines Steuerungssystems, z. B. ein Punktesystem nach australischem oder kanadischem Vorbild, könnte die Zuwanderung gezielt gesteuert werden. Im Rahmen eines solchen pragmatischen Systems werden Punkte errechnet, deren Anzahl sich insbesondere nach Qualifikation, Berufserfahrung und Sprachkenntnissen des einzelnen Bewerbers richten. Das Instrument ermöglicht es der Politik, die jährliche Anzahl der Zuwanderung schnell, unbürokratisch und bedarfsgerecht festzulegen.

Parallel zur Erleichterung der Zuwanderung für ausländische Fachkräfte sind aber weitere Reformen vor allem im Steuer- und Sozialsystem erforderlich, damit der Standort Bayern für Qualifizierte aus dem Ausland überhaupt attraktiv genug ist. Die bayerische Staatsregierung ist auch hier gefordert, die Integration dieser Fachkräfte mit geeigneten Maßnahmen zu fördern.

II. Fachkräftemangel und Selbstständigkeit: Existenzgründung und Unternehmensnachfolge

Unternehmer werden knapp in Deutschland. Neue Geschäftsideen schaffen neues Wissen und fördern so Wachstum und Beschäftigung. Das rohstoffarme Deutschland ist besonders auf Unternehmertum und Innovationsgeist angewiesen.

Doch demografiebedingt wird bis zum Jahr 2050 die Zahl der Selbstständigen in Deutschland von derzeit rund 3,5 Mio. um mehr als eine halbe Million sinken. Dieser Trend wird auch das Problem der Unternehmensnachfolge verschärfen.

Existenzgründungspolitik muss den Pioniergeist fördern. Dazu gehört neben verlässlichen wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen und Gewerbefreiheit auch eine Kultur der Selbstständigkeit.

Folgende Leitlinien müssen das wirtschaftspolitische Handeln bestimmen:

- **Mit Bildung Nährboden für nachhaltiges Gründerklima schaffen:** Das Thema „Selbstständigkeit“ gehört durchgehend und bundesweit in die Lehrprogramme. Eine hohe Qualifikation verbessert Gründungschancen, sichert Fachkräftenachwuchs und ist unabdingbar für erfolgreiche Unternehmensnachfolgen. Hochschulen sollten mit Partnern aus der Wirtschaft Ausgründungen systematisch begleiten.
- **Wirtschaftspolitik an einer Kultur der Selbstständigkeit ausrichten:** Die Bundesregierung muss ebenso wie der Freistaat Bayern bei Arbeit, Steuern und Sozialversicherungen wachstumsfreundliche Rahmenbedingungen schaffen. Hemmende Elemente bei Unternehmenssteuern sind zu beseitigen – wie die stärkere Besteuerung von Mieten, Zinsen, Pachten, Leasing-Raten sowie die Begrenzung des Verlustvortrags, die Beteiligungsfinanzierungen erschwert. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf würde insbesondere mehr Frauen die Selbstständigkeit ermöglichen. Sämtliche gesellschaftliche Akteure – auch die Unternehmer selbst – müssen stärker zur Selbstständigkeit ermuntern.
- **Gründungen zielgerichtet finanzieren:** Damit öffentliche Fördermittel in möglichst aussichtsreiche Projekte fließen, muss die Qualität der Geschäftsidee Hauptkriterium einer Förderentscheidung sein – und nicht wie derzeit bei langarbeitslosen Gründern deren Hilfsbedürftigkeit. Kreditinstitute sollten bei Bonitätsbewertungen nicht rein schematisch vorgehen, sondern stärker die Unternehmerpersönlichkeit berücksichtigen.
- **Mehr Gewerbefreiheit wagen:** Der Staat sollte stärker auf Chancen von Gründungen vertrauen und Start-ups mehr Freiräume lassen. Regulierungen dürfen Märkte nicht abschotten. Aktuelle Chancen zur Verfahrensvereinfachung – insbesondere durch Einführung „Einheitlicher Ansprechpartner“ – sind konsequent zu nutzen. Jedes Gesetzesvorhaben ist unter dem Aspekt der Gewerbefreiheit auf Geeignetheit, Erforderlichkeit und Angemessenheit zu prüfen.
- **Gründungen vereinfachen und beschleunigen:** Genehmigungsverfahren sind zu straffen und möglichst durch schnellere Anzeigeverfahren zu ersetzen – ggf. auch online, soweit dadurch die gewerberechtliche Überprüfung der Zuverlässigkeit der Antragsteller nicht beeinträchtigt wird. Die bayerischen IHKs, seit Jahren erste Ansprechpartner für Gründer, können Gewerbeanzeigen

rechtsgültig bearbeiten. Mit einem Servicepaket aus einer Hand, Orientierungsberatung und Hilfe bei Formalia, können die IHKs damit den Start erleichtern – von Erstauskunft, über Coaching-Vermittlung, Businessplan-Check bis zur Gewerbeanmeldung.

III. Umsetzung eines Handlungskonzepts in Bayern

Vor allem ländliche Regionen, die bereits jetzt Bevölkerungsverluste hinnehmen müssen, werden auch künftig verstärkt mit dem Thema Fachkräftesicherung konfrontiert sein. Grundsätzlich sind für diese Räume sämtliche Maßnahmen, welche die Attraktivität des Standorts für Fachkräfte steigern (Ausbau der gesamten Infrastruktur, Optimierung weicher Faktoren, Netzwerkförderung etc.) unbedingt notwendig, da nur durch die Schaffung und den Erhalt von Arbeitsplätzen weiteren Abwanderungstendenzen entgegengewirkt werden kann.

Der Fachkräftemangel ist kein spezifisch bayerisches Problem, sondern maßgebliche durch den demografischen Wandel verursacht. Aus Sicht der bayerischen IHKs muss der Fachkräftemangel in Deutschland durch ein konzertiertes Vorgehen auf Landes- und Bundesebene bekämpft werden, zumal viele Steuerungselemente in der Bundeszuständigkeit liegen.

Da der demografische Wandel und der Bedarf an Fachkräften regional und branchenspezifische Unterschiede aufweist, müssen auf regionale und branchenspezifische Bedürfnisse abgestimmte Handlungskonzepte festgelegt und möglichst rasch zur Umsetzung gebracht werden. Diese lokalen Handlungskonzepte sollten nicht in Einzelteilen von „Oben“, sondern Bottom up mit den verschiedenen Partnern vor Ort besetzt werden, konkret mit den Vertretern der IHKs, HWKs, Agenturen für Arbeit, Hochschulen, Politik, Verwaltung, etc. Wichtig ist auch die Eingliederung des Themas Fachkräftesicherung in die diversen Regionalmarketingmaßnahmen, womit die Gebietskörperschaften eingebunden werden.

Damit wird für jede Region das erarbeitet und umgesetzt, was konkret hier für die Sicherung von Fachkräften nötig ist. Neben bedarfsgerechten Lösungen wird auch ein effizienter Mitteleinsatz an Finanzen und Arbeitskapazitäten gewährleistet. Zudem werden die KMU vor Ort erreicht.

Die bayerische Landesregierung ist gefordert, in einem ersten Schritt das systematische Vorgehen der Fachkräftesicherung festzulegen, bevor vor Ort die konkreten Maßnahmen ausgearbeitet werden. Die Politik muss darüber hinaus die hierzu erforderlichen Rahmenbedingungen schaffen.