

Statement

von

Peter Driessen  
Hauptgeschäftsführer  
des  
Bayerischen Industrie- und Handelskammertages

anlässlich

der  
Vorstellung des  
IHK-Fachkräftemonitors Bayern 2018  
am 12.06.2018, 10:30 Uhr,  
IHK für München und Oberbayern,  
Großer Clubraum,  
Balanstraße 55 - 59, 81541 München

Sehr geehrte Damen und Herren,

die bayerische Wirtschaft befindet sich im längsten Aufschwung seit 1991. Das anhaltende Wachstum ist überaus erfreulich. Es hat fast flächendeckend zu Vollbeschäftigung im Freistaat geführt. Die Arbeitslosenquote in Bayern lag im Mai 2018 bei nur noch 2,7 Prozent. Aktuell stehen über 5,5 Millionen Menschen in Bayern in Lohn und Brot – vor sechs Jahren waren es erst 5,0 Millionen.

Die Kehrseite der Vollbeschäftigung ist der Fachkräftemangel. Er macht den Unternehmen Jahr für Jahr stärker zu schaffen und wird immer mehr zur Achillesferse der bayerischen Wirtschaft. Noch nie war die Lage so ernst wie heute. Mittlerweile sehen 64 Prozent aller bayerischen Unternehmen im Fachkräftemangel ein Risiko für ihr Geschäft. Diese Bewertung nimmt seit Jahren zu – vor sechs Jahren, als wir den IHK-Fachkräftemonitor Bayern erstmals vorgestellt haben, waren es erst 35 Prozent.

Der IHK-Fachkräftemonitor Bayern ist ein Online-Instrument, das die bayerischen IHKs 2011 gemeinsam mit dem Wirtschaftsforschungsinstitut WifOR GmbH aus Darmstadt entwickelt haben. Er zeigt, wie sich Angebot und Nachfrage auf dem Fachkräftearbeitsmarkt im Freistaat darstellen und prognostiziert die Entwicklung bis zum Jahr 2030. Das Instrument wird jährlich aktualisiert und weiterentwickelt.

Aktuell zeigt unsere Prognose für Ende 2018 über alle Branchen hinweg einen Mangel von 260.000 Fachkräften in ganz Bayern. Gegenüber dem Vorjahr wird sich die Fachkräfte-lücke noch einmal um 33.000 Personen ausweiten.

Die Zahlen bedeuten, dass heuer fünf Prozent aller Fachkräftestellen in Bayern unbesetzt bleiben – jeder zwanzigste Arbeitsplatz, an dem ein Berufs- oder Hochschulabschluss als Qualifikation benötigt wird, bleibt verwaist. Den bayerischen Unternehmen entgeht durch diesen Fachkräftemangel eine enorme Wertschöpfung. Wenn die Betriebe ihre Kapazitäten nicht erweitern können oder keinen Ersatz für Ruheständler finden, müssen Aufträge abgelehnt werden. Umsätze und Wachstumschancen bleiben unrealisiert.

Allein in diesem Jahr beträgt der Wertschöpfungsverlust für die bayerische Wirtschaft durch den Personalmangel 22,9 Milliarden Euro, so das WiFOR-Berechnungsmodell. Das entspricht 4,7 Prozent der Wirtschaftsleistung im Freistaat.

Auch der Blick in die Zukunft gibt leider wenig Grund für eine Entwarnung: Bis 2030 wird sich die Lücke auf 542.000 Fachkräfte erhöhen. Der Wertschöpfungsverlust wird sich mehr als verdoppeln: auf 50,8 Milliarden Euro oder 8,6 Prozent der gesamten Bruttowertschöpfung.

Ein Hauptgrund für den Fachkräftemangel ist – neben dem Wirtschaftswachstum und der dadurch steigenden Nachfrage nach Beschäftigten – der demografische Wandel. Zwar gehen die aktuellsten Bevölkerungsprognosen für Bayern aus dem Jahr 2016 von einem Zuwachs von 4,2 Prozent bis 2036 aus. Das bringt aber für den Arbeitsmarkt keine nennenswerte Entlastung, weil bis dahin besonders starke Jahrgänge in Rente gehen. So steigt die Zahl der Personen älter als 65 Jahre laut Bayerischem Landesamt für Statistik bis 2036 um 37,3 Prozent. Die Kohorte der 18- bis 40-Jährigen schrumpft dagegen um 7,0 Prozent, bei den 40- bis 65-Jährigen liegt das Minus bei 5,5 Prozent.

Ein weiterer Effekt, den unser Fachkräftemonitor zeigt: Bis zum Jahr 2030 steigt das Durchschnittsalter der Arbeitnehmer über alle Wirtschaftszweige von derzeit 43,7 Jahren auf 48,6 Jahre. Damit wird trotz Bevölkerungswachstum das Fachkräftepotenzial weiter schwinden, wenn wir keine geeigneten Gegenmaßnahmen einleiten.

### **Welche Fachkräfte sind besonders knapp?**

Lassen Sie uns nun einen Blick darauf werfen, welche Fachkräfte am Arbeitsmarkt besonders knapp sind. Der IHK-Fachkräftemonitor folgt in seiner Systematik der Klassifikation der Berufe der Bundesagentur für Arbeit. Diese unterscheidet insgesamt vier Anforderungsniveaus von

beruflichen Tätigkeiten: Experten, Spezialisten, Fachkräfte und Helfer. Der IHK-Fachkräftemonitor konzentriert sich auf die ersten drei Niveaus und lässt Helfer außen vor, da sie per Definition als Angelernte keine Fachkräfte sind.

Als Experten werden Personen bezeichnet, die einen akademischen Abschluss auf Masterniveau, ein Diplom, ein Staatsexamen oder einen Dokortitel haben. Schon heute fehlen 63.000 dieser Fachkräfte in Bayern. Sie machen damit ein Viertel der aktuellen Fachkräftelücke aus. Bis 2030 wird sich der Mangel auf 116.000 Experten erhöhen.

Noch größer als bei den Experten ist die Lücke bei den Spezialisten. Spezialisten haben nach einer beruflichen Ausbildung eine Zusatzqualifikation erworben, zum Beispiel als Meister, Techniker oder Fachwirt. Zu ihnen werden auch Bachelor-Absolventen gerechnet. Aktuell fehlen in diesem Segment in Bayern 74.000 Arbeitskräfte, das ist fast ein Drittel der gesamten Fachkräftelücke. Bis 2030 erhöht sich der Mangel bei den Spezialisten auf 137.000 Beschäftigte.

Der größte Mangel ist zurzeit beim Qualifikationsniveau der „Fachkräfte“ festzustellen. Dies sind Beschäftigte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. In diesem Segment fehlen heuer schon 124.000 Arbeitskräfte – fast die Hälfte der gesamten Fachkräftelücke. Wenn sich die Rahmenbedin-

gungen nicht verändern, wird sich dieser Mangel bis 2030 auf 289.000 Personen mehr als verdoppeln.

### **Welche Berufsgruppen sind besonders betroffen?**

Am größten ist der Mangel in den Berufen der Unternehmensorganisation. Das sind etwa Sachbearbeiter, Büromanager, Teamassistenten. In höheren Qualifikationsniveaus gehören Personalleiter, Unternehmensberater und Geschäftsführer dazu. 71.000 Arbeitsplätze sind in diesen Berufen bereits heute nicht besetzt.

An zweiter und dritter Stelle folgen die Berufe der Maschinen- und Fahrzeugtechnik sowie die Berufsgruppe „technische Entwicklung, Konstruktion und Produktionssteuerung“ mit einem Fachkräfteengpass von jeweils 46.000 Stellen. Darunter fallen im ersten Segment Maschinenbauingenieure, Anlagenführer und Kfz-Techniker, im zweiten zum Beispiel Projekttechniker, Entwicklungsleiter oder Patentingenieure.

Ein besonders drastisches Beispiel für den Mangel sind die erzieherischen und sozialen Berufe. Von heute 12.000 steigt der Fachkräftemangel in der Prognose auf 66.000 im Jahr 2030 an. Jede vierte Stelle ist dann unbesetzt.

## **Welche Branchen sind besonders betroffen?**

Betrachten wir die einzelnen Wirtschaftszweige (*siehe Grafiken in den Unterlagen*), tritt der höchste Fachkräftemangel bei den Dienstleistern auf. Dies ist insofern nicht überraschend, da der Dienstleistungsbereich die meisten Beschäftigten hat. Darunter fallen etwa Reinigungsunternehmen, Ingenieurbüros, Unternehmensberatungen oder Werbeagenturen. Es folgen der Fahrzeugbau, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die öffentlichen Dienstleistungen.

## **Was ist gegen den Fachkräftemangel zu tun?**

Angesichts der Bedrohung der Wirtschaftskraft Bayern muss die Bekämpfung des Fachkräftemangels oberste Priorität haben, sowohl in den Unternehmen, aber auch in der Politik. Dabei müssen wir über die unmittelbare Arbeitsmarktpolitik hinausdenken. Auch ausreichend bezahlbarer Wohnraum in den Ballungsräumen ist etwa ein ganz entscheidender Faktor für die Fachkräftesicherung.

Wir müssen den Fachkräftemangel gemeinsam möglichst schnell zurückdrängen und sicherstellen, dass die alarmierenden Prognosen bis 2030 erst gar nicht eintreffen. Die bayerische Wirtschaft begrüßt deshalb die Ankündigung von Ministerpräsident Söder in seiner Regierungserklärung, 100.000 zusätzliche Fachkräfte für die bayerische Wirtschaft

zu gewinnen – auch wenn diese Zahl die aktuell bereits bestehende Lücke nicht annähernd füllen würde.

Ministerpräsident Söder nennt zu Recht Gruppen, die ein ungenutztes Potenzial darstellen können, selbst wenn die Wirtschaft und die Arbeitsagenturen hier auch schon bislang viel Engagement investiert haben: Dies sind Jugendliche ohne Berufsausbildung, Langzeitarbeitslose, ältere Menschen und Behinderte. Unabhängig von den Erfolgsaussichten muss die Frage gestellt werden, wie groß das Potenzial dieser Gruppen tatsächlich ist.

Zu Beginn des Ausbildungsjahrs im September 2017 verzeichneten die Arbeitsagenturen in Bayern noch rund 6.800 unversorgte Bewerber auf eine Lehrstelle. Außerdem sind knapp 50.000 Langzeitarbeitslose im Freistaat registriert. Selbst bei optimistischen Annahmen zu Vermittlungsquoten wird deutlich, dass diese beiden Gruppen maximal einen Bruchteil der 100.000 Fachkräfte stellen können.

Bleiben noch Ältere und Beschäftigte mit Handicap. Tatsächlich unternehmen Betriebe und Politik bereits vielfältige Maßnahmen zur Integration Behinderter in den Arbeitsmarkt. Chancen zur Optimierung sind sicherlich auch hier noch vorhanden und sollten ausgelotet werden. Aber auch dann werden wir das Problem des Fachkräftemangels nicht lösen.



Vor allem bei älteren Menschen liegt in der Tat großes Potenzial brach. Fast 600.000 Menschen zwischen 63 und 67 Jahren gibt es in Bayern. Lediglich 18 Prozent sind in Lohn und Brot. Könnte diese Quote auf 30 Prozent erhöht werden, würde dies 72.000 zusätzlichen Fachkräften entsprechen.

Leider macht die Politik mit der „Rente mit 63“ jedoch genau das Gegenteil. Anstatt die Beschäftigung Älterer mit Änderungen im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht zu vereinfachen, wird die Frühverrentung gefördert. Von 2014 bis 2016 haben in Bayern 92.000 Arbeitskräfte das Angebot der Rente mit 63 genutzt, sind damit dem Arbeitsmarkt verloren gegangen und haben die Fachkräftelücke vergrößert.

Ein weiteres Potenzial hat der neue Ministerpräsident gar nicht angesprochen: die Frauen. Zwar ist es gelungen, die Erwerbsquote von Frauen in den letzten Jahren kontinuierlich zu steigern. Jedoch arbeiten weibliche Beschäftigte deutlich häufiger in Teilzeit. Im Durchschnitt kommen sie daher nur auf eine Wochenarbeitszeit von 30 Stunden. Würde es gelingen, die durchschnittliche Wochenarbeitszeit um 3 Stunden zu erhöhen, wären dies bei rund 2,43 Millionen erwerbstätigen Frauen in Bayern circa 7,3 Millionen zusätzliche Arbeitsstunden – das entspricht rund 180.000 Vollzeitstellen. Das wäre ein spürbarer Beitrag zur Fachkräftesicherung, doch die Rahmenbedingungen müssen stimmen. Die Kinderbetreuungsmöglichkeiten reichen vielfach immer

noch nicht aus und unser Steuer- und Sozialsystem setzt wenig Anreize zu zusätzlicher Arbeit.

Auch die aktuellen Pläne der Bundesregierung gehen in die falsche Richtung. Das Recht auf befristete Teilzeit für alle Beschäftigten führt gesamtwirtschaftlich zu einer Reduzierung des angebotenen Arbeitsvolumens und ist damit in Zeiten des Fachkräftemangels das absolut falsche Signal. Statt Anreize für weniger Arbeit zu setzen, brauchen wir Anreize, dass Beschäftigte mehr arbeiten wollen, und dass es sich für sie auch lohnt. Wesentlich sinnvoller wäre, die Einkommensteuer zu senken und dabei den steilen Verlauf der Steuerkurve im unteren und mittleren Bereich (Mittelstandsbauch) abzubauen und die kalte Progression zu reduzieren.

Das Recht auf befristete Teilzeit hätten in Bayern potenziell rund 40 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Aus einer Studie des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung wissen wir, dass Männer ihre Arbeitszeit gerne um durchschnittlich 7,8 Stunden sowie Frauen um 2,6 Stunden reduzieren wollen. Damit würde das Gesetz den Fachkräftemangel eklatant verschärfen: Unter der Annahme, dass nur ein Viertel der Wünsche zur Arbeitszeitreduktion tatsächlich umgesetzt würde, würde der Fachkräfte-Engpass in Bayern um 70.000 Fachkräfte steigen. Zusätzliche Wertschöpfungsverluste von über 6 Milliarden Euro würden entstehen.

## **Zuwanderung aus dem Ausland**

Die Politik betont, dass wir uns in erster Linie um inländische Fachkräftepotenziale kümmern müssen. Auch wenn wir alle beschriebenen Maßnahmen umsetzen: Wir kommen um die Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften nicht herum, wenn wir das Fachkräfteproblem ernsthaft lösen wollen.

Die Statistik der Arbeitsagentur zeigt: Der Stellenaufbau in Bayern wird bereits jetzt zur Hälfte von ausländischen Fachkräften getragen. Der Anteil der Beschäftigten ohne deutschen Pass ist im Freistaat in den vergangenen fünf Jahren bereits deutlich gestiegen, von 9,3 auf 13,5 Prozent. Wir stehen daher hinter dem Modell eines klar strukturierten, zweigleisigen Zuwanderungskonzepts für Fachkräfte, welches das ifo Institut im Auftrag der IHK München entwickelt hat.

Die Kernelemente sind dabei

- ein marktbasierter Zuwanderungskanal, der ein Jobangebot und ein festgelegtes Mindestgehalt voraussetzt,
- ein potenzialorientiertes Kontingent zur Arbeitsplatzsuche, das über Kriterien gesteuert wird (Punktesystem)
- und ein Onlineportal, auf dem interessierte Bewerber sich umfassend informieren und ihre Aufenthaltserlaubnis beantragen und abwickeln können.

Das neue Zuwanderungssystem muss durch eine echte Willkommenskultur und gezieltes Fördern der Integration

flankiert werden. Politisch wie gesellschaftlich muss klar ausgedrückt werden, dass ausländische Fachkräfte in Deutschland willkommen sind.

Nicht zu vergessen ist etwa das Potenzial von den aktuell rund 22.000 sogenannten „Bildungsausländern“ aus Nicht-EU-Ländern, die an bayerischen Hochschulen studieren und ihre Hochschulzugangsberechtigung außerhalb Deutschlands erworben haben. Diese Experten und Spezialisten von morgen sollten wir nach Abschluss ihrer Ausbildung mit offenen Armen auf unserem Arbeitsmarkt empfangen.

## **Fazit**

Das schon jetzt äußerst knappe Fachkräfteangebot wird in Zukunft in einem rasanten Tempo weiter schrumpfen. Politik und Wirtschaft müssen diesem Trend aktiv entgegensteuern, um die negativen Folgen für den Standort Bayern abzuwenden. Weniger Fachkräfte bedeuten weniger Innovation, weniger Wachstum und weniger Wohlstand. Der dauerhafte Mangel an Fachkräften in Gesundheitswirtschaft und Pflege wirkt auch mehrfach negativ: Er verhindert ein würdiges Leben im Alter und bindet Familienmitglieder, die damit dem Arbeitsmarkt in dem Umfang nicht zur Verfügung stehen, den sie für die Pflege von Angehörigen aufwenden müssen.

Je größer der Fachkräftemangel wird, umso mehr steigt auch der volkswirtschaftliche Verlust.