

Fachkräftesicherung

Fachkräftesicherung+

Position

Stand: April 2022

vbw

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

Vorwort

vbw setzt Engagement zur Fachkräftesicherung fort

Mit unserer aktuellen Studie *Arbeitslandschaft Bayern: Zunehmenden Ungleichgewichten mit höherer Flexibilität begegnen* untersuchen wir, wie sich Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften in Bayern bis zum Jahr 2035 entwickeln werden. Die Prognosen zeigen, dass die Arbeitsmarktentwicklung künftig deutlich durch die drei Ds — Demografie, Digitalisierung und Dekarbonisierung — geprägt sein wird.

Das Arbeitskräfteangebot wird sich durch die demografische Entwicklung drastisch reduzieren. Mit dem schrittweisen Eintritt der Baby-Boomer-Generation in den Ruhestand wird dieser Trend immer deutlicher spürbar. Gleichzeitig sorgt die Transformation der Industrie dafür, dass es zu Verschiebungen bei der Arbeitskräftenachfrage kommt. In der Zusammenschau kommt unsere neue Studie zu dem Ergebnis, dass künftig auf dem bayerischen Arbeitsmarkt verstärkt mit einem Mismatch zu rechnen ist: Zwar werden die Fachkräftengpässe dominieren, in einigen Berufsgruppen drohen jedoch Überschüsse und somit Arbeitslosigkeit.

Diese Szenarien sind sowohl für die vbw als auch für die bayerischen Metall- und Elektroarbeitgeber bayme vbm ein Ansporn, ihr Engagement für die Fachkräftesicherung fortzusetzen und an die neuen Herausforderungen anzupassen, die durch die Transformation der Wirtschaft entstehen.

Unser Positionspapier skizziert, welche Maßnahmen zur Fachkräftesicherung erforderlich sind und welche Ansätze verfolgt werden müssen, um einen Mismatch von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu verhindern. Wir benennen zudem den politischen Handlungsbedarf, damit die Herausforderungen erfolgreich bewältigt werden. Kurze Überblicke zu unseren Modellprojekten erklären, wie Fachkräftesicherung in der Praxis gelingen kann.

Bertram Brossardt

01. April 2022

Inhalt

Position auf einen Blick	1	
1	Entwicklung des Fachkräftebedarfes	3
1.1	Entwicklung von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt	3
1.2	Potenzielle Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt	3
2	Handlungsfelder zur Fachkräftesicherung	5
2.1	Handlungsfeld 1- Breite Bildungsoffensive	5
2.1.1	Ausbildung und Qualifikation des Nachwuchses	5
2.1.2	Verbleibender politischer Handlungsbedarf	6
2.1.3	Projekte im Überblick	6
2.2	Handlungsfeld 2 – Beschäftigungschancen verbessern	11
2.2.1	Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte nachhaltig am Arbeitsmarkt integrieren	11
2.2.2	Verbleibender politischer Handlungsbedarf	11
2.2.3	Projekte im Überblick	12
2.3	Handlungsfeld 3 – Erwerbsbeteiligung erhöhen	14
2.3.1	Erwerbspotenziale von Frauen und Älteren noch besser nutzen	14
2.3.2	Verbleibender politischer Handlungsbedarf	14
2.3.3	Projekte im Überblick	14
2.4	Handlungsfeld 4 – Arbeitszeitpotenziale heben	16
2.4.1	Arbeitszeitpotenziale von Frauen und Älteren besser nutzen	16
2.4.2	Verbleibender politischer Handlungsbedarf	16
2.4.3	Projekte im Überblick	16
2.5	Handlungsfeld 5 – Zuwanderung gezielt gestalten	18
2.5.1	Gesteuerte Zuwanderung leistet Beitrag zur Fachkräftesicherung	18
2.5.2	Verbleibender politischer Handlungsbedarf	18
2.5.3	Projekte im Überblick	18
3	Taskforce Fachkräftesicherung+	20
Ansprechpartner/Impressum	23	

Position auf einen Blick

Fachkräftesicherung bleibt zentrale Zukunftsaufgabe

Die Fachkräftesicherung bleibt eine zentrale Herausforderung für die Unternehmen in Deutschland und Bayern. Bedingt durch die Corona-Krise kam es zwar zu einem Einbruch der Arbeitskräftenachfrage, aber seit Frühjahr 2021 werden den Agenturen und Jobcentern in Bayern wieder verstärkt offene Stellen gemeldet. Der Bestand an gemeldeten Stellen und die Nachfrage nach Arbeitskräften hat das Vorkrisenniveau erreicht.

Bedingt durch die demografische Entwicklung wird die Herausforderung der Fachkräftesicherung immer drängender. In Bayern geht die Bevölkerung im Erwerbsalter je nach Zuwanderungsszenario um bis zu neun Prozent bis zum Jahr 2035 zurück. In den nächsten Jahren – insbesondere im Zeitraum zwischen 2025 und 2030 – werden wir einen spürbaren Rückgang des Arbeitskräfteangebotes erleben.

Auch wenn davon auszugehen ist, dass in vielen Wirtschaftsbereichen die Nachfrage nach Fachkräften durch Produktivitätsfortschritte sinken wird, ist die Dynamik beim Rückgang des Angebotes deutlich höher. In der Konsequenz ist in etlichen Berufsfeldern mit einem Fachkräftemangel zu rechnen. Gleichzeitig können sich durch die Veränderungen bei der Tätigkeitsnachfrage, beispielsweise durch die Transformation, in anderen Bereichen Arbeitskräfteüberschüsse einstellen. Neben der Personalgewinnung wird damit künftig auch die Aufgabe an Bedeutung gewinnen, wie ein Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt abgebaut werden kann.

Die vbw engagiert sich seit über zehn Jahren zusammen mit den bayerischen Metall- und Elektroarbeitgebern bayme vbm in verschiedenen Projekten zur Fachkräftesicherung. Dieses Engagement wurde mit der Initiative Fachkräftesicherung+ nochmals intensiviert. Zusammen mit der bayerischen Staatsregierung hat sich die vbw 2018 in dieser Initiative das Ziel gesetzt, zusätzliche Fachkräfte für die bayerische Wirtschaft zu aktivieren. Im Fokus stehen die folgenden Zielgruppen:

- Langzeitarbeitslose
- Junge Menschen unter 25 Jahren, ohne Ausbildungs- und Berufsperspektive
- Schwerbehinderte
- Frauen
- Ältere
- Zugewanderte

Zur Fachkräftesicherung ist ein ganzheitlicher Ansatz nötig, der neben der Aktivierung aller heimischen Potenziale auch die gezielte Anwerbung ausländischer Fachkräfte in den Blick nimmt. In den folgenden fünf Handlungsfeldern gilt es zum einen, die politischen Rahmenbedingungen zur Fachkräftesicherung anzupassen und zum anderen, mit geeigneten

Maßnahmen und Projekten Unternehmen bei der Deckung des Personalbedarfes zu unterstützen:

1. Breite Bildungsoffensive
2. Beschäftigungschancen verbessern
3. Erwerbsbeteiligung erhöhen
4. Arbeitszeitpotenziale heben
5. Zuwanderung gezielt gestalten

Basis für eine erfolgreiche Fachkräftesicherung ist eine breite Bildungsoffensive, die sicherstellt, dass der Nachwuchs optimal ausgebildet und für die Anforderungen des Arbeitsmarktes qualifiziert wird.

Mit dem Handlungsfeld Beschäftigungschancen verbessern, richten wir uns an Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte. Neben der Vermittlung in Beschäftigung sind in diesem Handlungsfeld die Qualifizierung und Weiterbildung von Beschäftigten ein wesentlicher Ansatzpunkt. Insbesondere vor dem Hintergrund eines möglichen Mismatch am Arbeitsmarkt gewinnen Qualifizierungsmaßnahmen und Umschulungen an Bedeutung, um Beschäftigte auf neue Tätigkeiten vorzubereiten und so die Beschäftigungsfähigkeit aufrechtzuerhalten und Arbeitslosigkeit zu verhindern.

Das dritte Handlungsfeld zielt darauf ab, die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren noch weiter zu steigern. Ansatzpunkte bestehen darin, den Wiedereinstieg von Frauen nach der Familienpause in den Beruf zu fördern und auch bei Älteren, die sich eventuell schon in Rente befinden, für die erneute Aufnahme einer Beschäftigung zu werben. Damit dies gelingt, müssen die entsprechenden politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Ähnlich wie bei Handlungsfeld drei stehen auch im Handlungsfeld „Arbeitszeitpotenziale heben“ Frauen und Ältere im Fokus. Es gilt mehr in Vollzeit beziehungsweise in vollzeitnaher Teilzeit zu arbeiten anstelle des klassischen Teilzeitarbeitsmodells. Bei Älteren muss das Arbeiten bis zur Regelaltersgrenze der Normalfall und Frühverrentungsanreize abgebaut werden. Um dieses Ziel zu erreichen, gilt es über Weiterbildung, Arbeitsorganisation und Gesundheitsprogramme Ältere möglichst lange motiviert und gut qualifiziert in Arbeit zu halten.

Die ersten vier Handlungsfelder zielen darauf ab, heimische Potenziale zu aktivieren und besser zur Fachkräftesicherung zu nutzen. Flankierend ist aber eine gesteuerte Zuwanderung, die sich an den Bedarfen des Arbeitsmarktes orientiert, zur Fachkräftesicherung nötig. Da zu erwarten ist, dass sich die Zuwanderung aus den EU-Mitgliedsstaaten nicht auf dem hohen Niveau der Vergangenheit fortsetzen wird, muss die gesteuerte Zuwanderung von Erwerbspersonen aus Drittstaaten verstärkt in den Fokus rücken. Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurde hierfür ein erster passender Rahmen geschaffen, der ständig weiterentwickelt werden muss.

1 Entwicklung des Fachkräftebedarfes

Am Arbeitsmarkt werden künftig insbesondere Personen mit einer beruflichen Qualifikation fehlen

Zu Fachkräfteengpässen kommt es dann, wenn das bestehende Arbeitskräfteangebot die Nachfrage nach Arbeitskräften nicht decken kann. Ausschlaggebend ist nicht nur die reine Anzahl an Erwerbskräften, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, sondern auch die vorhandenen Qualifikationen. Offene Stellen können nur dann besetzt werden, wenn gleichzeitig Bewerber mit den passenden Qualifikationen zu Verfügung stehen. Daraus folgt jedoch auch, dass in Berufen, die durch die Digitalisierung und den technologischen Wandel potenziell wegfallen, Arbeitslosigkeit droht. Künftig ist deshalb verstärkt mit einem Mismatch am Arbeitsmarkt zu rechnen, bei dem große Engpässe und Arbeitslosigkeit gleichzeitig auftreten.

1.1 Entwicklung von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt

Unsere neue Studie „Arbeitslandschaft Bayern: Zunehmenden Ungleichgewichten mit höherer Flexibilität begegnen“ zeigt, dass im Prognosezeitraum bis zum Jahr 2035 sowohl mit einem Rückgang der Arbeitskräftenachfrage als auch das Arbeitskräfteangebot zu rechnen ist. Allerdings sinkt Demografie bedingt das Angebot wesentlich schneller als die Nachfrage. Mit dem schrittweisen Eintritt der sogenannten Baby-Boomer-Generation (Geburtsjahrgänge 1955 – 1969) in den Ruhestand werden wir einen deutlichen Rückgang der Erwerbspersonen in den nächsten Jahren erleben.

In Bayern wird das Arbeitskräfteangebot bis zum Jahr 2035 um etwa neun Prozent zurückgehen im Vergleich zu 2020. In absoluten Zahlen entspricht das einem Rückgang von 700.000 Erwerbspersonen, von 6,5 Millionen Personen in 2020 auf dann 5,8 Millionen Personen in 2035.

1.2 Potenzielle Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt

Stellt man das Arbeitsangebot der Nachfrage gegenüber, können potenzielle Engpässe und Überschüsse am Arbeitsmarkt erkannt werden. Unsere aktuelle Studie zeigt, dass in Zukunft verstärkt mit einem Mismatch am Arbeitsmarkt zu rechnen ist. Für Bayern wird erwartet, dass in zwei Dritteln der untersuchten Berufe Fachkräfteengpässe auftreten, während in dem verbleibenden Drittel ein Überschuss und damit Arbeitslosigkeit droht. Von Engpässen werden beispielsweise Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe, medizinische und nichtmedizinische Gesundheitsberufe sowie Gebäude- und versorgungstechnische Berufe betroffen sein.

Mit Überschüssen ist hingegen in der Berufsgruppe technische Forschung und Entwicklung sowie bei Informatik- und IKT-Berufe zu rechnen. Ursächlich hierfür ist eine sehr gute Angebotssituation und vergleichsweise junge Belegschaften in diesen Berufen.

Unterteilt nach Qualifikationsniveaus tritt der Mangel an Fachkräften künftig besonders bei Personen mit einer beruflichen Qualifikation auf. Hier fällt der Angebotsrückgang deutlich dynamischer aus als die ebenfalls rückläufige Nachfrage. Besonders betroffen sind Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe, medizinischen/nichtmedizinischen Gesundheitsberufen, sowie Gebäude- und versorgungstechnische Berufe. Bei Hochschulabsolventen wird hingegen in einigen Berufen sogar mit einem Angebotsüberschuss gerechnet. Das gilt zum Beispiel für Berufe in technischer Forschung und Entwicklung, Informatik- und IKT-Berufe, Werbung, Marketing und Medienberufe.

2 Handlungsfelder zur Fachkräftesicherung

Ganzheitliche Lösungen zur Fachkräftesicherung

Die vbw hat zur erfolgreichen Fachkräftesicherung fünf Handlungsfelder definiert, in denen eng miteinander verzahnt Maßnahmen umgesetzt werden müssen, um den Fachkräftebedarf zu decken. Im Folgenden skizzieren wir die jeweiligen Ansatzpunkte und Beiträge zur Fachkräftesicherung. Zudem führen wir auf, welche Modellprojekte die vbw zusammen mit den bayerischen Metall- und Elektroarbeitgebern bayme vbm aufgesetzt hat.

2.1 Handlungsfeld 1- Breite Bildungsoffensive

2.1.1 Ausbildung und Qualifikation des Nachwuchses

Die bereits angelegte Bildungsoffensive muss fortgesetzt und weiter ausgebaut werden. Sie sollte in der frühkindlichen Phase einsetzen, über Schule und Hochschule reichen und darüber hinaus die betriebliche Aus- und Weiterbildung stärken. Wir können es uns nicht erlauben, auf dem Weg der Bildung Menschen zu verlieren. Deshalb engagieren sich die bayerischen Arbeitgeberverbände für die Weiterentwicklung unseres Bildungssystems. Hier wurde bereits viel erreicht. Zum Beispiel ist in jüngerer Vergangenheit die Zahl der Schulabgänger mit Hochschulzugangsberechtigung deutlich gestiegen und auch auf dem Qualifikationsniveau mittlerer Schulabschluss sind höhere Absolventenzahlen zu erkennen.

Doch auf diesen Erfolgen dürfen wir uns nicht ausruhen. Auch in Bayern besteht weiterhin Handlungsbedarf. Ein Beispiel hierfür sind die Abbrecherquoten im Bildungswesen. Hier setzen wir uns für eine vertiefte und praxisnahe Studien- und Berufsorientierung an allen weiterführenden Schulen ein, um die Quoten bei Schulabgängern ohne Abschluss ebenso wie bei Abbrechern in der dualen Ausbildung und an Hochschulen zu reduzieren.

Nach wie vor gilt es, überholte Strukturen zu ersetzen, Chancen zu schaffen, Wege zu ebnen und Schwellen zu senken. Nur so erzielen wir auf breiter Basis und auf lange Sicht kontinuierliche und erfolgreiche Erwerbsbiografien. Das wiederum hat enorme Bedeutung für das nachhaltige Gedeihen unserer Wirtschaft und den Erhalt unseres gesellschaftlichen Wohlstandes.

Wir setzen uns mit einer Vielzahl von Projekten dafür ein, die besten Fach- und Führungskräfte für Unternehmen in Bayern zu gewinnen und unterstützen gleichzeitig die Implementierung neuer Wege auf allen Bildungsebenen. Wir bringen zahlreiche Projekte für die Qualifizierung und Teilqualifizierung der Arbeitnehmer auf den Weg. Wir fördern das Interesse für Technik, Nachhaltigkeit und Unternehmertum.

2.1.2 Verbleibender politischer Handlungsbedarf

Um im globalen Wettbewerb zu bestehen und das Arbeitskräftepotenzial voll ausschöpfen zu können, brauchen wir in unserem Bildungssystem noch mehr Bildungsqualität, mehr Bildungsbeteiligung und mehr Partizipationsgerechtigkeit. Denn nur wenn wir alle Bildungspotenziale heben, sind wir für die Zukunft gut gewappnet. Angesichts des zunehmenden Fachkräftebedarfes können wir es uns nicht leisten, auch nur auf ein einziges Talent zu verzichten. Jedes Talent muss frühzeitig erkannt und individuell und flexibel gefördert werden. Nur so können Lernende ihre Potenziale auch voll ausschöpfen.

Es gilt deshalb die Studien- und Berufsorientierung an allen weiterführenden Schulen in Bayern weiter auf- und auszubauen und diese fächerübergreifend zu verankern. Nur durch eine breite und praxisorientierte Berufsinformation erhalten die Schüler den nötigen Einblick, um eine nachhaltige Berufswahl treffen und den Übergang von der Schule in den Beruf reibungslos gestalten zu können. Auch die digitalen Angebote zur Studien- und Berufsorientierung gilt es dabei weiter auszubauen.

Der Staat muss dafür Sorge tragen, jeden entsprechend seiner Fähigkeiten und Kompetenzen zu qualifizieren. Die richtige Bildung für die Wirtschaft 4.0 ist in allen Lebensphasen zu gewährleisten. Bildung muss in allen Phasen digitale Kompetenzen vermitteln. Bildungseinrichtungen sind flächendeckend mit digitaler Infrastruktur auszurüsten. Lehrinhalte an Schulen, Hochschulen, in der dualen Ausbildung und in der Weiterbildung sind anzupassen, Lehrende und Ausbilder sind hierfür zu qualifizieren.

Weitere Informationen und Forderungen finden Sie in den vbw Positionspapieren „Vorschule und Schule“, „Studien- und Berufsorientierung in Bayern“, „Berufliche Bildung“, „Betriebliche Weiterbildung“, „Hochschule“ und „MINT-Talentförderung optimieren“.

2.1.3 Projekte im Überblick

Eine Übersicht über alle, von den Verbänden geförderten Projekte im Bereich Bildung sowie Studien- und Berufsorientierung finden Sie unter www.bildunginbayern.de. In vielen Projekten arbeiten wir mit Partnern wie den Bayerischen Ministerien für Unterricht und Kultus, Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie, Familie, Arbeit und Soziales sowie Wissenschaft und Kunst oder der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit zusammen. Umgesetzt werden die Projekte zumeist mit dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw). Nachfolgend stellen wir Ihnen exemplarisch einige Projekte kurz vor:

2.1.3.1 Berufswahl-SIEGEL

Das Berufswahl-SIEGEL zeichnet bayerische Schulen aus, die sich für eine ganzheitliche Berufsorientierung engagieren. Schulen mit dem SIEGEL unterstützen ihre Schüler mit vielfältigen Maßnahmen und Projekten in der Wahl des richtigen Berufes. Im Schuljahr

2021/2022 können sich Schulen aus den Regierungsbezirken Niederbayern, Schwaben, Unterfranken und der Oberpfalz für das SIEGEL bewerben. Eine Ausweitung auf ganz Bayern ist bis 2025 geplant.

2.1.3.2 AusbildungsOffensive-Bayern

Die Informationskampagne *AusbildungsOffensive-Bayern* weckt durch breit gefächerte Aktionen und Maßnahmen das Interesse der Jugendlichen an einer dualen Ausbildung oder einem dualen Studium in der Metall- und Elektroindustrie und zeigt die vielfältigen beruflichen Chancen der zugehörigen Branchen auf. Beispielsweise informieren die Info-Teams der *AusbildungsOffensive-Bayern* Mittel- und Realschüler sowie Gymnasiasten in Schulstunden vor Ort oder digital über die zahlreichen beruflichen Möglichkeiten in der M+E Industrie. Zudem werden Jugendliche, Eltern und Lehrer auf den Social-Media-Kanälen auf die Kampagne und deren berufsorientierende Inhalte aufmerksam gemacht.

2.1.3.3 Informationskampagne P-Seminar

Mit dem Projekt-Seminar zur Studien- und Berufsorientierung (P-Seminar) öffnet sich das Gymnasium der Arbeitswelt und ermöglicht Schülern wichtige Erfahrungen für eine gelungene Berufs- und Studienwahl. Im Rahmen einer ergebnisorientierten Projektarbeit mit Partnern aus der Arbeitswelt lernen Schüler die reale Berufswelt und ihre Anforderungen kennen und erwerben praxisrelevante Kompetenzen. Mit einem von bayme vbm vbw gestifteten Preis werden erfolgreiche Projekte in den P-Seminaren publik gemacht.

2.1.3.4 Technik-Zukunft in Bayern 4.0

Seit Ende 2016 setzt die Initiative *Technik Zukunft in Bayern 4.0* einen zusätzlichen Schwerpunkt auf das Thema Digitalisierung. Vier Teilprojekte stehen dabei im Vordergrund: *DigiCamp*, *Smart City*, *Computational Thinking Workdays* und *StartApp*. Die Trägerschaft der Digitalisierungsprojekte liegt beim bbw. Das Bayerische Wirtschaftsministerium ist neben den Hauptspensoren bayme vbm Förderer des Digitalisierungsbausteins.

2.1.3.5 Sprungbrett Bayern

Die Berufswahl ist für die Jugendlichen eine wegweisende Entscheidung. Die Internetplattform www.sprungbrett-bayern.de – initiiert vom bbw – unterstützt Schüler aller Schularten bei einer zielorientierten Berufsorientierung und der Suche nach einem Praktikumsplatz. Von der Plattform profitieren alle: Die Jugendlichen werden bei der Suche nach dem eigenen Berufsweg unterstützt. Unternehmen, die über die Plattform ein Praktikum anbieten, können potenzielle Nachwuchskräfte kennenlernen und rekrutieren. Mit den beiden Zusatzprojekten *Sprungbrett Speeddating* und *Sprungbrett hop-on hop-off – mit dem Praktikumsbus zum Ziel* können Unternehmen innerhalb von ein paar Stunden oder einer Woche mehrere Schüler als potenzielle Auszubildende kennenlernen und Kontakt knüpfen.

2.1.3.6 M+E InfoTruck

Mit den InfoTrucks informieren die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände bayme vbm jugendliche Besucher über die Faszination und Vielfalt der Metall- und Elektro-Industrie. Schüler der siebten bis zehnten Klasse erhalten Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten und Berufsbilder in der Metall- und Elektroindustrie. Zudem erhalten die Schüler beim Truck-Besuch die Möglichkeit, selbst aktiv zu sein und können ihre technischen Fähigkeiten beispielsweise an einer computergesteuerten CNC-Fräse, einem Elektromotor oder dem Cobot Roboterarm testen.

2.1.3.7 come with(me)

Interessieren – Informieren – Ausprobieren lautet das Motto des Projektes der bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände. Mit *come with(me)* unterstützen bayme vbm ihre Mitgliedsunternehmen beim Aufbau langfristiger Schulpartnerschaften. Im Rahmen von gemeinsamen Projektaktivitäten besuchen Auszubildende den Schulunterricht und führen Unterrichtsgespräche mit den Schülern durch oder erstellen gemeinsam Werkstücke. Während des Projektes begleiten Unternehmen aus der Metall- und Elektrobranche die Schüler in allen Phasen der Berufsorientierung ab der fünften Klasse und zeigen ihnen so den Weg in die Technikwelt.

2.1.3.8 MINT21 – Initiative an bayerischen Realschulen

Die frühzeitige und kontinuierliche Begeisterung von bayerischen Realschülern für den MINT-Bereich ist Hintergrund der *MINT21-Initiative*. Sie fördert die qualitative Verbesserung des MINT-Unterrichtes an 78 bayerischen Realschulen. Ziel der Initiative ist es, dass sich mehr Schüler für den mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Bereich entscheiden und weitere Realschulen mit erprobten Materialien und didaktischen Instrumenten versorgt werden. Mit der Schwerpunktsetzung *MINT21DIGITAL* sollen zusätzlich digitale Kompetenzen in den MINT21-Realschulen gefördert werden.

2.1.3.9 MINT Excellence an bayerischen Gymnasien

Gemeinsam mit dem Verein MINT-EC e. V. haben die Verbände die *MINT-Excellence-Initiative* an bayerischen Gymnasien gestartet. Ziel des Programmes ist es, bayerische Gymnasien mit einem starken MINT-Profil in das Netzwerk des Vereines aufzunehmen und die Zahl der MINT EC-Gymnasien in Bayern zu steigern. Im Rahmen des regionalen Themenclusters zum Thema „Lehren und Lernen mit digitalen Medien“ wurde im Jahr 2020 die Handreichung „Digitaler Methodenkoffer“ veröffentlicht, um die Weiterentwicklung digitaler Konzepte an Schulen zu fördern.

2.1.3.10 Lehrer in der Wirtschaft

Mit dem deutschlandweit einmaligen Projekt bietet die vbw Gymnasiallehrern die Möglichkeit, für ein Jahr das Klassenzimmer gegen eine Tätigkeit in einem Unternehmen zu tauschen. Die Lehrkräfte übernehmen Aufgaben in den Bereichen Personalwesen, Aus- und Weiterbildung und im Marketing. Die Unternehmen tragen während des Einsatzes in vollem Umfang die Besoldungsleistungen der Lehrkräfte. Um den Transfer der Erfahrungen aus der Wirtschaft zu fördern, setzen die Lehrkräfte im Folgejahr ein Projekt an ihrer Schule um, das sich dem Thema Schul- und Organisationsentwicklung widmet.

2.1.3.11 BayernMINT – kompetent.vernetzt.erfolgreich

Seit Jahren setzen sich bayme vbm und vbw für eine Verbesserung der Studienbedingungen ein. In Kooperation mit dem Wissenschaftsministerium haben die Verbände 2008 das Projekt Wege zu mehr MINT-Absolventen ins Leben gerufen und bis 2011 Maßnahmen zur Vermeidung von Studienabbrüchen entwickelt und umgesetzt. Zwischen 2012 und 2015 folgte das Projekt *Best MINT* und von 2016 bis Oktober 2019 das Projekt *MINTerAKTIV - Mit Erfolg zum MINT-Abschluss in Bayern*. Mit *BayernMINT* läuft aktuell das vierte Projekt der Reihe, das nahtlos an die drei Vorgängerprojekte anknüpft. Insgesamt erhalten vier Universitäten und zehn Hochschulen für angewandte Wissenschaften eine Förderung.

2.1.3.12 5-Euro-Business

Das baym vbm Projekt *5-Euro-Business* bietet den Studierenden in Bayern die Möglichkeit, für ein Semester erste Erfahrungen als Gründer zu sammeln. Studierende verschiedener Fachrichtungen schlüpfen im *5-Euro-Business* in die Rolle von Jungunternehmer und platzieren die eigene Geschäftsidee innerhalb von acht Wochen mit einem symbolischen Startkapital von fünf Euro erfolgreich am Markt. Gründer und Führungskräfte aus ortsansässigen Unternehmen beraten und begleiten die Teams. Das *5-Euro-Business* ist ein Projekt des Bildungswerkes der Bayerischen Wirtschaft e. V., Hauptförderer sind bayme vbm.

2.1.3.13 Dualissimo von hochschule dual

Mit dem Dualissimo Preis von hochschule dual und bayme vbm und vbw werden die besten Absolventen eines dualen Studiums in Bayern ausgezeichnet. Das duale Studium bietet bayerischen Unternehmen die Möglichkeit, frühzeitig leistungsstarke Nachwuchskräfte zu gewinnen. Durch die enge Verzahnung von akademischem Wissen und Praxiserfahrung sind die Studierenden ideal auf die Herausforderungen in den Betrieben vorbereitet. Das Modell des dualen Studiums ist direkt am Bedarf der Wirtschaft ausgerichtet, und macht es damit zu einem Erfolgsmodell für die Fachkräftesicherung.

2.1.3.14 scout(me)

Im April 2021 haben bayme vbm haben gemeinsam mit der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit mit *scout(me)* ein innovatives Modellprojekt zur Berufsorientierung an Mittelschulen gestartet. Im Rahmen der Initiative Fachkräftesicherung+ verbindet *scout(me)* Online- und Präsenz-Module im schulischen Berufswahlprozess. Zum Einsatz kommen neben Präsenz-Phasen reine Online-Phasen. Mit der Anwendung digitaler Instrumente bauen die Jugendlichen auch ihre Medienkompetenzen weiter aus. Sie lernen die regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten kennen, erhalten Unterstützung im Bewerbungsprozess sowie die Werkzeuge, um eine bewusste Berufsentscheidung zu treffen.

2.1.3.15 talentscout(BY)

Aufbauend auf *empower(me)* und *scout(me)* startete zum Februar 2022 *talentscout(BY)* als neues Modellprojekt im Rahmen der Fachkräftesicherung+. Das Projekt richtet sich an lernschwache Mittelschüler in der Abschlussklasse, um diese mit gezielter Begleitung, Beratung und vertiefter Berufsorientierung bei ihrem schulischen Erfolg zu unterstützen und den Übergang von der Schule in den Beruf zu verbessern.

2.1.3.16 Start Your Digital Future - Dein digitales Ideenlabor

Die vbw und die Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw) haben im Jahr 2021 das gemeinsame Projekt *Start Your Digital Future* gestartet, um junge Menschen fit zu machen für die Arbeitswelt von morgen. In zwei Pilotgruppen entwickeln Jugendliche – Schüler, Studierende oder Azubis – zwischen 16 und 19 Jahren in kleinen Teams digitale Projektideen. Die Ideen werden in Experimentier-Labs und Webinaren agil im Team umgesetzt, unterstützt durch Experten und Coaches aus der Digitalwirtschaft. Coding und App-Building sowie der verantwortungsvolle Umgang mit neuen Technologien stehen ebenso auf dem Programm wie Kreativmethoden, Projektmanagement, Entrepreneurship oder Networking. Die hierbei gesammelten Erfahrungen werden anschließend aufbereitet und bestehenden Schul- und Netzwerkstrukturen zur Verfügung gestellt.

2.1.3.17 Assistierte Ausbildung digital

Das Modellprojekt im Rahmen der Initiative Fachkräftesicherung+ ergänzt die Präsenzveranstaltungen der bestehenden Maßnahme *Assistierte Ausbildung (AsA)* mit digitalen Tools, wie einer digitalen Lehr- und Lernplattform, um den Lern- und Ausbildungserfolg von Jugendlichen mit Sprach- oder Lernproblemen zu unterstützen. Mit Hilfe von E-Learning-Produkten kann eine individuelle Anpassung der Ausbildungsinhalte an die spezifischen Anforderungen des Unternehmens und eine ortsunabhängige Unterstützung angeboten werden. Gerade Jugendliche im ländlichen Raum oder mit seltenen Ausbildungsberufen profitieren von den digitalen Lehr- und Lernangeboten durch *AsA digital*. Inhalte von *AsA digital* werden von der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit in die *AsA flex* überführt.

Weitere Informationen zu allen genannten Projekten finden Sie unter www.bildunginbayern.de.

2.2 Handlungsfeld 2 – Beschäftigungschancen verbessern

2.2.1 Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte nachhaltig am Arbeitsmarkt integrieren

Der Arbeitsmarkt in Bayern erweist sich als robust und erholt sich rasch von den Auswirkungen der Corona-Krise. In 2021 konnte an den Beschäftigungsaufbau vor der Corona-Krise angeknüpft werden und bei den gemeldeten offenen Stellen werden neue Höchststände ermittelt. Dennoch ist mit Herausforderungen zu rechnen, da die Transformation in der Wirtschaft – wesentlich durch die Digitalisierung und Dekarbonisierung ausgelöst – Bayern mit seinem starken industriellen Kern besonders trifft. Dieser Prozess muss aktiv gestaltet werden, um Beschäftigungsperspektiven zu schaffen und Arbeitslosigkeit zu verhindern.

Qualifizierungsmaßnahmen und die berufliche Weiterbildung gewinnen damit noch stärker an Bedeutung als bislang. Erstens leisten sie den zentralen Beitrag dazu, über ein höheres Maß an beruflicher Flexibilität Mismatch-Situationen am Arbeitsmarkt abzubauen. Außerdem können Beschäftigte, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, über Weiterqualifizierung und Umschulungen neue berufliche Perspektiven erhalten. Zweitens gilt nach wie vor der Dreiklang aktivieren – qualifizieren – vermitteln, um Arbeitslose in den Arbeitsmarkt zu integrieren und so Fachkräfteengpässe abzumildern. Zudem gilt es gezielt die Arbeitsmarktpotenziale von Menschen mit Fluchthintergrund in den Blick zu nehmen und noch stringenter Ansätze zu verfolgen, die diese Zielgruppe bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt.

Vor diesem Hintergrund nimmt in diesem Handlungsfeld die Teilqualifizierung einen wichtigen Stellenwert ein. Die Teilqualifizierung spricht an- und ungelernete arbeitslose Menschen an, die auf diesem Weg neue Arbeitsplätze unterhalb der Facharbeiterebene in einem Unternehmen besetzen können oder nach dem Absolvieren der Teilqualifizierungsmodule mit der Externenprüfung einen Abschluss als Facharbeiter machen. Sie richtet sich auch an die an- und ungelernenen Beschäftigten in Unternehmen. Teilqualifizierung sichert ihre Beschäftigungsfähigkeit und ermöglicht ihnen, sich im Unternehmen für neue Aufgaben zu qualifizieren. Damit schaffen Teilqualifizierungen einerseits einen qualifizierten Einstieg in Arbeit und andererseits einen beruflichen Aufstieg (Einstieg in Aufstieg).

2.2.2 Verbleibender politischer Handlungsbedarf

Klammert man die Sondersituation durch die Corona-Krise aus, ist der Arbeitsmarkt in Deutschland und Bayern über die letzten zehn Jahre hinweg von Beschäftigungsaufbau

sowie Rückgang der Arbeitslosigkeit geprägt. Möglich wurde dies durch eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und dem entsprechenden Abbau von Eintrittsbarrieren. Maßgeblich hierzu beigetragen haben die Agenda 2010 Reformen. Die damals umgesetzten Maßnahmen dürfen deshalb nicht Stück für Stück wieder zurückgenommen werden und eine Überregulierung des Arbeitsmarktes eingeleitet werden.

Solange am ersten Arbeitsmarkt Arbeitskräfte fehlen, gibt es keine Veranlassung, einen zweiten, sozialen Arbeitsmarkt zu schaffen. Durch fehlgeleitete Förderansätze besteht die Gefahr, dass Menschen in öffentlich geförderter Beschäftigung „geparkt“ werden, anstelle einer Integration in den ersten Arbeitsmarkt anzustreben.

Als kontraproduktiv würde sich auch eine noch längere Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I für ältere Beschäftigte erweisen, denn dadurch wird die Vermittlung in Arbeit erschwert und es besteht die Gefahr, in der Arbeitslosigkeit zu verharren. Entsprechend sind Anpassungen an den derzeit geltenden Bezugsdauern klar abzulehnen.

Unbestritten kommen der Weiterbildung und Qualifizierung eine große Bedeutung zu, die durch den Wandel der Arbeitswelt noch verstärkt wird. Trotzdem muss die Weiterbildungsförderung zielgerichtet ausgestaltet werden und darf nicht nach dem Gießkannenprinzip erfolgen. Qualifizierung darf kein Selbstzweck sein, sondern muss sich an den Belangen des Arbeitsmarktes orientieren. Auch an dem Grundsatz, dass Weiterbildung eine Kernaufgabe der Arbeitgeber ist, darf nicht gerüttelt werden. Betriebliche Weiterbildung liegt im Interesse der Betriebe und diese wissen am besten, welche Fähigkeiten Beschäftigte brauchen, um gut für eine Stelle und künftige Entwicklungen qualifiziert zu sein. Die Vorschläge für eine Bildungsteilzeit und den Umbau der Bundesagentur für Arbeit zu einer Bundesagentur für Weiterbildung sind deshalb abzulehnen.

2.2.3 Projekte im Überblick

2.2.3.1 Beratungsangebot der Taskforce Fachkräftesicherung+

Die *Taskforce Fachkräftesicherung+* legt einen Beratungsschwerpunkt auf die Qualifizierung von Beschäftigten. Zusammen mit den Unternehmen werden Qualifizierungsstrategien erarbeitet und konkrete Optionen für Weiterbildungen angeboten.

Zudem erfolgt eine Beratung zur Förderoptionen wie dem Qualifizierungschancengesetz, dem Beschäftigungssicherungsgesetz und dem Europäischen Sozialfonds (ESF). Die *Taskforce FKS+* agiert auch als Schnittstelle zu weiteren Arbeitsmarktakteuren wie den Agenturen für Arbeit, den Weiterbildungsinitiatoren und verschiedenen Bildungsträgern.

Weitere Informationen und die Kontaktdaten zur *Taskforce FKS+* finden Sie unter:
www.fks-plus.de

2.2.3.2 Chance Teilqualifizierung

An- und ungelernte Beschäftigte in Unternehmen können sich in Form von Teilqualifizierungen weiterbilden und erhöhen damit ihre Chancen und ihre Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt. Mit dem Projekt *Chance Teilqualifizierung* wurden seit 2007 rund 15.600 Arbeitskräfte weiterqualifiziert und können nun Fachkräfte gezielt entlasten. 1.400 Teilnehmer haben die Externenprüfung abgelegt, um den Facharbeiterbrief zu erlangen. Gemeinsam mit dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) wurden bisher über 4.700 Betriebe zu Möglichkeiten und Finanzierungswegen der Teilqualifizierung beraten. Angebote existieren beispielsweise in den Bereichen Metall und Elektro, Hotel- und Gaststättengewerbe, Handel, Landschafts- und Gartenbau sowie Bürokommunikation.

2.2.3.3 Chance Berufsabschluss in Teilzeit

Die vbw hat gemeinsam mit dem Bayerischen Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales und der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit Anfang 2020 an den Standorten München, Regensburg und Nürnberg das Modellprojekt *Chance Berufsabschluss in Teilzeit* ins Leben gerufen. Im Rahmen der Initiative Fachkräftesicherung+, hat sich das Projekt zum Ziel gesetzt, Jugendlichen und jungen Erwachsenen eine Ausbildung oder eine betriebliche Einzelumschulung in Teilzeit zu ermöglichen. Das Projekt leistet einen Beitrag dazu, Ausbildung und Umschulung in Teilzeit zu stärken und durch Unterstützungsangebote für Bewerber und Unternehmen zu ermöglichen, dass die Ausbildung oder Umschulung in Teilzeit gelingt. Somit eröffnen wir Menschen eine Chance, die aufgrund familiärer Verpflichtungen oder anderer Rahmenbedingungen eine reguläre Ausbildung oder Umschulung in Vollzeit nicht durchlaufen können. Unternehmen profitieren ebenfalls von diesem Modell als Baustein für die Fachkräftesicherung und erhalten begleitende Unterstützungsleistung.

2.2.3.4 digital.ING

Im Projekt *digital.ING* fördert bayme vbm vbw gemeinsam mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst den Ausbau der wissenschaftlichen Weiterbildung auf Zertifikatsebene an den staatlichen bayerischen Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften. In insgesamt drei Förderrunden werden in den Jahren 2021 bis 2023 neun Projekte an den Hochschulen und Universitäten zum Ausbau ihrer Hochschulzertifikate im technisch-ingenieurwissenschaftlichen Bereich unterstützt. Es werden hochwertige Zertifikatsangebote mit einem hohen Qualitätsstandard entwickelt. In den neuen Zertifikatsangeboten können sich Ingenieure und Techniker gezielt digitale und IT-Kompetenzen aneignen und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen stärken.

2.3 Handlungsfeld 3 – Erwerbsbeteiligung erhöhen

2.3.1 Erwerbspotenziale von Frauen und Älteren noch besser nutzen

In den letzten Jahren ist insbesondere die Erwerbsbeteiligung von Frauen gestiegen. Auch bei den Älteren in der Gruppe der 60 bis unter 65-Jährigen ist ein Anstieg der Beschäftigungsquoten zu verzeichnen. Allerdings liegt in beiden Gruppen die Erwerbsbeteiligung noch unter der Quote für die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter insgesamt. Eine noch stärkere Partizipation am Arbeitsmarkt von Frauen und Älteren leistet einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Um die noch ungenutzten Potenziale zu heben, sind gesellschaftliche Rahmenbedingungen erforderlich, die die erwünschten kontinuierlichen Erwerbsverläufe ermöglichen.

Ansatzpunkte bestehen darin, den Wiedereinstieg von Frauen nach der Familienpause in den Beruf zu fördern und auch bei Älteren, die sich eventuell schon in Renten befinden, für die erneute Aufnahme einer Beschäftigung zu werben.

2.3.2 Verbleibender politischer Handlungsbedarf

Um die Erwerbsbeteiligung von Frauen weiter zu steigern, müssen die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessert werden. Wichtiger Ansatzpunkt hierbei ist der qualitative und quantitative Ausbau der Kinderbetreuungs- und Pflegeeinrichtungen.

Der Wiedereinstieg von Älteren in Beschäftigung darf nicht durch Frühverrentungsanreize unattraktiv gemacht werden. Bei einer Weiterbeschäftigung nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze erweist sich der isolierte Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung als Beschäftigungshemmnis. Ebenso muss bei einem Wiedereinstieg in Beschäftigung nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze rechtsicher eine zeitliche begrenzte Beschäftigung eingegangen werden können.

2.3.3 Projekte im Überblick

2.3.3.1 Familienpakt Bayern

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Bayern weiter zu verbessern und Impulse in Unternehmenswelt und Gesellschaft zu setzen, haben sich die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V., die Bayerische Staatsregierung, der Bayerische Industrie- und Handelskammertag (BIHK) und der Bayerische Handwerkstag (BHT) zum „Familienpakt Bayern“ zusammengeschlossen. Mit der Unterzeichnung des Paktes wurde eine starke Partnerschaft gegründet, mit dem Ziel gute Rahmenbedingungen für Familien in der Arbeitswelt zu schaffen.

Im Zuge des Familienpaktes Bayern wird auch ein Beratungsangebot für Unternehmen angeboten: die Servicestelle des Familienpaktes. Diese wird gemeinsam von der Bayerischen Staatsregierung und den anderen drei Trägern finanziert. Sie ist zu erreichen unter www.familienpakt-bayern.de.

2.3.3.2 Frauen in Führungspositionen

Gemeinsam mit dem bbw haben die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände Wege und Tools erprobt, um Frauen effizienter für Führungspositionen zu qualifizieren. Mit dem Modellprojekt *Frauen in Führungspositionen* unterstützen bayme vbm Mitgliedsunternehmen gezielt Frauen mit Führungsambitionen bei ihrer Karriereentwicklung. In bisher sechs erfolgreichen Staffeln nahmen über 300 Frauen und pro Staffel jeweils knapp 20 Unternehmen teil. Das Projekt geht im Frühjahr 2022 mit 60 Teilnehmerinnen in die siebte Staffel.

2.3.3.3 Technik-Zukunft in Bayern 4.0

Technikinteresse kann nicht früh genug geweckt werden. Um insbesondere Mädchen und Frauen für technische und naturwissenschaftliche Zusammenhänge zu begeistern, unterstützen die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände maßgeblich die Initiative *Technik-Zukunft in Bayern 4.0*, die sich mit Teilprojekten wie den *Forscherinnen-Camps* und den *Mädchen für Technik-Camps* gezielt auch an den weiblichen Nachwuchs richtet. Im Rahmen der Camps beschäftigen sich die Teilnehmerinnen eine Woche lang altersgerecht mit technischen Fragestellungen und verwirklichen gemeinsam mit Unternehmensvertretern ein technisches Projekt.

2.3.3.4 Girls' Day Akademie

Mit der *Girls' Day Akademie* haben bayme vbm gemeinsam mit der Agentur für Arbeit im Herbst 2013 ein Projekt gestartet, das sich gezielt an Mädchen richtet. Ziel ist es, über ein gesamtes Schuljahr hinweg an 17 Akademien in Bayern die Teilnehmerinnen für Technik zu begeistern. Einmal in der Woche treffen sich die Schülerinnen der Akademien am Nachmittag für drei Schulstunden, erproben ihre technischen Fähigkeiten und erhalten einen tieferen Einblick in die Berufe der Metall- und Elektroindustrie. Das Projekt hat sich bei Realschulen und Gymnasien und Unternehmen in Bayern als wirksame Maßnahme der Berufsorientierung etabliert.

2.4 Handlungsfeld 4 – Arbeitszeitpotenziale heben

2.4.1 Arbeitszeitpotenziale von Frauen und Älteren besser nutzen

Ähnlich wie bei Handlungsfeld drei stehen auch hier Frauen und Ältere im Fokus. Es gilt mehr Vollzeit beziehungsweise vollzeitnahe Teilzeit zu schaffen anstelle des klassischen Teilzeitarbeitsmodells. Insbesondere bei Frauen besteht oftmals die Möglichkeit, das Arbeitszeitvolumen zu erhöhen.

Genauso wichtig ist, konsequent die Rente mit 67 umzusetzen und auch für ein längeres freiwilliges Arbeiten über die Regelaltersgrenze hinweg zu werben. Wir brauchen einen Mentalitätswechsel in Deutschland: Der Renteneintritt muss nicht zwangsläufig und in jedem Fall mit dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben verbunden sein. Viele ältere Menschen sind körperlich und geistig fit und wollen in der Berufswelt weiterhin gebraucht werden.

Um dieses Ziel zu erreichen, gilt es über Weiterbildung, Arbeitsorganisation und Gesundheitsprogramme Ältere möglichst lange motiviert und gut qualifiziert in Arbeit zu halten.

2.4.2 Verbleibender politischer Handlungsbedarf

Analog zum Handlungsfeld drei sind auch für eine Ausweitung der Arbeitszeit von Frauen verbesserte Rahmenbedingungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entscheidend. So muss zum Beispiel ein Betreuungsangebot für Kinder vorhanden sein, das den Arbeitszeiten vollzeitbeschäftigter Mütter Rechnung trägt.

Um die Arbeitszeitpotenziale älterer Beschäftigter besser zu nutzen, ist es, wie in Handlungsfeld drei bereits skizziert, notwendig, Frühverrentungsanreize abzubauen und den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand weiter zu flexibilisieren. Das bedeutet auch, dass Regelungen, die eine Beschäftigung Älterer nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze unattraktiv machen, abgebaut werden müssen. Handlungsbedarf besteht beim isolierten Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung und bei den Befristungsmöglichkeiten im Falle eines Wiedereinstieges in Beschäftigung nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze.

2.4.3 Projekte im Überblick

2.4.3.1 Aktionsprogramm „Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“

Das Aktionsprogramm *Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz* zielt darauf ab, die M+E Unternehmen in Bayern in regelmäßigen, exklusiven Veranstaltungen bei ihren

Maßnahmen zur Gesundheitsförderung zu unterstützen. Einen besonderen Schwerpunkt bildet dabei das Themenfeld Psyche und Arbeitswelt.

Um die arbeitspsychologische Kompetenz in den Unternehmen zu steigern, veranstalten wir Workshops für Geschäftsführer, Führungskräfte, Personalverantwortliche und Betriebsärzte. Viele der Workshop-Inhalte bieten wir auch als Inhouse-Trainings an. Zudem findet monatlich ein Webinar zu einem ausgewählten Thema der Arbeits- und Organisationspsychologie statt, wie zum Beispiel *Mitarbeiterbindung, Richtig motivieren oder Gesundführen – Fehlzeiten reduzieren*.

Weitere Informationen finden Sie unter www.baymevbm.de im ServiceCenter Arbeitswissenschaften.

2.4.3.2 bayme vbm Workshops Betriebliches Eingliederungsmanagement

In Zeiten älter werdender Belegschaften und zunehmenden Fachkräftemangels kommt dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) in den Unternehmen große Bedeutung zu. In regelmäßigen Workshops informieren bayme vbm ihre Mitgliedsunternehmen wie sie sich mit den Grundlagen, Methoden und Instrumenten dieses komplexen Themas vertraut machen können. Zudem stellen wir die erforderlichen Implementierungsschritte für ein erfolgreiches BEM vor.

2.4.3.3 Neustart für Frauen

Das Modellprojekt im Rahmen der Initiative Fachkräftesicherung+ richtet sich gezielt an Frauen mit Berufsauszeiten aufgrund von (längeren) Erziehungs- oder Pflegezeiten und unterstützt sie bei ihrer beruflichen Rückkehr und/oder einer beruflichen Neuorientierung. Das Unterstützungsangebot reicht dabei von der Beratung, über gezieltes und individuelles Coaching bis zur Vorbereitung und Begleitung in die berufliche Praxis. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein zentrales Thema für die Erleichterung des Wiedereinstieges in einen Beruf.

2.4.3.4 Talente in Rente

Das Modellprojekt im Rahmen der Initiative Fachkräftesicherung+ umfasst eine Internetplattform, auf der Unternehmen mit Personalbedarf (z. B. für zeitlich abgegrenzte Projekte oder auf geringfügiger Basis) mit Ruheständler auf der Suche nach einer (Teilzeit-)Beschäftigung zusammengebracht werden. Die Ruheständler können auf der Plattform ihre Profile einstellen, Unternehmen können dann auf der Plattform nach geeignetem Personal suchen und Stellenanzeigen aufgeben.

2.5 Handlungsfeld 5 – Zuwanderung gezielt gestalten

2.5.1 Gesteuerte Zuwanderung leistet Beitrag zur Fachkräftesicherung

Die ersten vier Handlungsfelder zielen darauf ab, heimische Potenziale zu aktivieren und besser zur Fachkräftesicherung zu nutzen. Flankierend ist aber eine gesteuerte Zuwanderung, die sich an den Bedarfen des Arbeitsmarktes orientiert, zur Fachkräftesicherung nötig.

Arbeitskräfte aus dem Ausland tragen schon heute maßgeblich zum Beschäftigungsaufbau in Bayern bei. Betrachtet man den Beschäftigungsaufbau der letzten Jahre vor der Corona-Krise zeigt sich, dass dieser maßgeblich auf ausländische Arbeitskräfte zurückzuführen ist. Das ist ein klares Anzeichen dafür, dass sich der Fachkräftebedarf nicht ausschließlich durch Inländer decken lässt. In Bayern waren im März 2016 insgesamt 641.772 ausländische Arbeitskräfte sozialversicherungspflichtig beschäftigt, im März 2021 lag dieser Wert bereits bei 912.505 und hatte damit wieder das Vorkrisenniveau erreicht.

2.5.2 Verbleibender politischer Handlungsbedarf

Zur Fachkräftesicherung gewinnt die Erwerbsmigration aus Drittstaaten an Bedeutung. Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurde die arbeitsmarktorientierte Zuwanderung aus Drittstaaten neu geordnet und deutlicher an den Bedarfen des Arbeitsmarktes ausgerichtet. Sprache, Qualifikation und Arbeitsplatzangebot sind die zentralen Zuwanderungskriterien und stellen sicher, dass die Zuwanderung aus Drittstaaten einen Beitrag zur Fachkräftesicherung in Deutschland leistet.

Eine grundlegende Reform des Zuwanderungsrechts erscheint derzeit nicht angezeigt. Vielmehr gilt es, die Regelungen weiter zu optimieren und gleichzeitig weiter intensiv daran zu arbeiten, die Voraussetzungen zu schaffen, dass der Standort Deutschland attraktiv für ausländische Fachkräfte wird.

Weitere Informationen erhalten Sie in dem vbw Positionspapier „Zuwanderung gezielt gestalten“.

2.5.3 Projekte im Überblick

2.5.3.1 Taskforce Fachkräftesicherung+ – Fachkräfte aus dem Ausland

Bei der Taskforce Fachkräftesicherung+ steht ein Projektkoordinator gezielt für alle Fragen rund um das Thema “Fachkräfte aus dem Ausland” zur Verfügung. Die Unterstützungsleistung umfasst beispielsweise die gezielte Vernetzung mit Akteuren wie Behörden, der Zentralen Stelle für die Einwanderung von Fachkräften sowie die Koordinierungs- und Bera-

tungsstellen Berufsankennung. Zudem erfolgt eine Beratung zu möglichen Förderoptionen von Qualifizierungsmaßnahmen. Weitere Informationen zum Serviceangebot der Taskforce Fachkräftesicherung+ bei der Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland finden Sie unter www.fks-plus.de.

3 Taskforce Fachkräftesicherung+

Gezielte Unterstützung für Unternehmen bei der Fachkräftesicherung

Im Rahmen der Initiative Fachkräftesicherung+ wurde die Taskforce Fachkräftesicherung+ ins Leben gerufen. Die Taskforce verfolgt den Ansatz „informieren, unterstützen, vernetzen und vermitteln“ und schafft so ein Serviceangebot aus einer Hand für die Unternehmen im Freistaat. Die Unterstützungsleistung der Taskforce umfasst folgende Aspekte:

- Bedarfsanalyse: Ermittlung des konkreten Personal-, Qualifizierungs- und Unterstützungsbedarfes des Unternehmens
- Qualifizierung von Beschäftigten: Aufsetzen von Weiterbildungs- und Qualifizierungsstrategien, Weiterentwicklung bestehender Arbeitskräftepotenziale im Unternehmen
- Beratung zu Fördermitteln: unter anderem Qualifizierungschancengesetz, Beschäftigungssicherungsgesetz, ESF-Mittel
- Unterstützung bei der Personalgewinnung aus dem Inland: Vernetzung mit Kooperations- und Netzwerkpartner, Kooperation mit Transfergesellschaften und Zeitarbeitsunternehmen, Integration von Menschen mit Fluchthintergrund
- Unterstützung bei der Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland: Einbindung in regionales/überregionales Netzwerk, Information zu beschleunigten Fachkräfteverfahren und Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen, Aufzeigen von möglichen Förderoptionen
- Digitalisierung und Arbeiten 4.0: Bedarfsermittlung und Feststellung digitaler Kompetenzen, Unterstützung bei der Beantragung von Fördermitteln

Folgende Ansprechpartner der Taskforce stehen für Fragen und Beratung zur Verfügung:

Ansprechpartner überregional

Gesamtkoordination	Tabes Hoffmann	tabea.hoffmann@fks-plus.de
Fachkräfte Ausland	Nina Wirges	nina.wirges @fks plus.de
IdA - Integration durch Ausbildung und Arbeit	Jutta Feigl	jutta.feigl@fks-plus.de
Digitalisierung	Stefan Hohmann	stefan.hohmann@fks plus.de

Ansprechpartner regional

Niederbayern	Wolfgang Werner	wolfgang.werner@fks-plus.de
Oberbayern	Denise Denk	denise.denk@fks-plus.de
Oberfranken	Christiane Alter	christiane.alter@fks-plus.de
Oberpfalz	Kathrin Kromas	kathrin.kromas@fks-plus.de
Schwaben	Simon Weigele	simon.weigele@fks-plus.de
Unterfranken	Daniela Götz-Hellmuth	daniela.goetz-hellmuth@fks-plus.de
Mittelfranken	Jörg Schilberger	jörg.schilberger@fks-plus.de

Die Taskforce treibt zudem die Vernetzung aller relevanten Akteure zur Fachkräftesicherung in den Regionen vor Ort voran. Alle weiteren Informationen zur Taskforce Fachkräftesicherung+ sowie eine detaillierte Übersicht zum Serviceangebot finden Sie unter www.fks-plus.de.

Ansprechpartner/Impressum

Beate Neubauer

Abteilung Sozial- und Gesellschaftspolitik

Telefon 089-551 78-534
beate.neubauer@vbw-bayern.de

Sophie Sontag-Lohmayer

Abteilung Bildung, Arbeitsmarkt, Fachkräftesicherung und Integration

Telefon 089-551 78-438
sophie.sontag-lohmayer@vbw-bayern.de

Tina Widmann

Abteilung Bildung, Arbeitsmarkt, Fachkräftesicherung und Integration

Telefon 089-551 78-174
tina.widmann@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw April 2022