



---

**Es gilt das gesprochene Wort!**

Sperrfrist: 21. Oktober 2010, 16:30 Uhr

Herausforderungen und Chancen des demographischen  
Wandels für die mittelständisch geprägte Wirtschaft in  
Bayern

## Vortrag

des  
Bayerischen Staatsministers  
für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie

## Martin Zeil

anlässlich  
der Veranstaltung ‚Wirtschaft und Mittelstand in  
Zeiten des demographischen Wandels‘

am 21. Oktober 2010  
Augsburg

## **Begrüßung**

**Sehr geehrter Herr Dr. von Neubeck,**  
(Dr. Arne Freiherr von Neubeck, Forenleiter der Friedrich-Naumann-Stiftung für Schwaben)

**sehr geehrter Herr Vizepräsident Rauch,**  
(Hans-Peter Rauch, Vizepräsident der HWK Schwaben)

**sehr geehrte Referenten,**

**meine sehr verehrten Damen und Herren!**

– *Anreden* –

**START-FOLIE**

In den nächsten **zwanzig Jahren** scheiden rund **20 Millionen Menschen** in Deutschland aus dem Erwerbsleben aus.

Nur **16 Millionen Menschen** kommen nach. So **einfach** kann man **die Herausforderung demographischer Wandel** auch beschreiben.

Aber der Teufel steckt natürlich im Detail. Ihr Vortrag, **Herr Dr. Klüsener**, hat deutlich gemacht, dass wir den demographischen Wandel **differenzierter** angehen müssen.

Meine Damen und Herren!

Die Herausforderung, vor die der **demographische Wandel den Mittelstand** primär stellt, ist die **Fachkräftesicherung**.

Das Problem stellt sich aber **nicht erst in zwanzig Jahren**. Bereits heute fehlen branchenübergreifend in vielen Unternehmen qualifizierte Arbeitskräfte.

Fest steht: In den nächsten Jahren wird sich der **Mangel an Lehrlingen und Fachkräften** aufgrund des demographischen Wandels weiter

**Herausforderung Fachkräftesicherung**

**FOLIE  
BEVÖLKERUNGS  
ENTWICKLUNG  
BAYERN**

verschärfen. Wir müssen in **Bayern bis 2015** mit einer Versorgungslücke bei den Fachkräften in der Größenordnung von 520.000 Personen rechnen, bis 2030 wird sich diese Lücke mehr als verdoppeln.

**Mittelstand in besonderer Weise betroffen**

Gerade unsere **mittelständischen Betriebe** fordert dies in besonderer Weise:

- Mittelständler haben ein **weniger ausdifferenziertes Personalmanagement**.
- Im Gegensatz zu Großunternehmen bestehen **geringere Möglichkeiten**, Engpässe über **internationale oder überregionale Vernetzung** auszugleichen.

Die Verfügbarkeit von **qualifiziertem Personal** wird im **Wettbewerb zwischen den Unternehmen**, aber auch zwischen den Wirtschaftsstandorten an Bedeutung zunehmen.

Meine Damen und Herren!

**Gemeinschaftsaufgabe Fachkräftesicherung**

Bevor wir zu dem kommen, was zu tun ist, lassen Sie mich vorab eines klarstellen: Die Her-

ausforderung **Fachkräftesicherung** ist eine **Gemeinschaftsaufgabe**.

**Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft** sind hier gleichermaßen gefordert.

## **Rolle der Politik**

**Ordnungspolitisch** kann und darf die **Politik** nicht in Haftung für veränderte Knappheitsrelationen an den Märkten genommen werden. Das ist ureigenste **Aufgabe der Marktakteure selbst**: der Unternehmer und der Arbeitnehmer.

**Die Politik ist gefordert**, wenn es um **Rahmenbedingungen** geht, die es insbesondere dem Mittelstand erleichtern, die Herausforderung Fachkräftesicherung zu bestehen.

## **Gesamtstrategie mit 6 Säulen**

Meine Damen und Herren!

Um der demographischen Herausforderung zu begegnen **brauchen wir** kein Sammelsurium von Einzelmaßnahmen.

**Wir brauchen** keinen blinden Aktionismus.

**Sondern wir brauchen ein ordnungspolitisches Gesamtkonzept.**

**FOLIE  
6-SÄULEN**

**1. Abbau der  
Arbeitslosigkeit**

Deshalb plädiere ich für eine **Gesamtstrategie**, die auf **6 Säulen** ruht.

**In erster Linie** müssen wir selbstverständlich den **Abbau der Arbeitslosigkeit** und die **Reintegration von Hartz IV-Empfängern** weiter vorantreiben. Hier ist in Bayern bereits viel erreicht. **Darauf können wir aufbauen.**

Eine **Parallelität von Arbeitslosigkeit und Arbeitskräftemangel** ist sowohl wirtschaftspolitisch als auch sozialpolitisch **nicht akzeptabel**. Dabei müssen wir natürlich realistisch sehen, dass **nicht jeder Fachkräftebedarf aus dem Pool der Arbeitslosen zu decken ist**.

**Die Rückführung der Arbeitslosigkeit bleibt aber weiterhin das Gebot der Stunde.**

Das sind wir jedem, der arbeiten kann und will, **schuldig**. Und das **schulden** wir auch den **Betrieben**, die händeringend nach qualifizierten Arbeitskräften suchen.

## **2. Aus- und Weiterbildung stärken**

**Wir müssen zweitens** die bewährte **Aus- und Weiterbildung weiter stärken**. Die Auszubildenden von heute sind schließlich die Fachkräfte von morgen.

Auch wenn es noch weitere **Verbesserungsmöglichkeiten** und weiteren **Verbesserungsbedarf** gibt: Wir sind hier hervorragend für die Zukunft aufgestellt. Sowohl unsere **Hochschulen** als auch unser **duales System** gelten international als vorbildlich.

**Auch darauf können wir aufbauen.**

## **Bildungssystem besser mit der Wirtschaft verzahnen**

Aber die **Möglichkeiten der Weiterbildung sind begrenzt**. Personen ohne Berufsausbildung lassen sich nicht zu Spitzenkräften fortbilden. Wir müssen deshalb darüber hinaus auch sehen, wie wir das **Bildungssystem besser mit der Wirtschaft verzahnen** können.

Eine wachsende Zahl von **Schulabgängern** denen **mangelnde Ausbildungsfähigkeit** bescheinigt wird, ist für uns alle ein Alarmsignal. **Jeder fünfte Ausbildungsvertrag wird vorzeitig gelöst.**

Eltern, Ausbildungsbetriebe, Schulen und Staat müssen gemeinsam neue Wege suchen, um die **Abbrecherquote** zu senken.

### 3. Erwerbsbeteiligung erhöhen

**Wir müssen drittens** das **Potential der Menschen im erwerbsfähigen Alter insgesamt** noch besser erschließen. Allein auf die **Jugend** zu setzen, wird aufgrund des **demographischen Wandels** nicht genügen!

### Ältere

Wir müssen **ältere Menschen** verstärkt und auch produktiver ins Berufsleben einbinden. Viele scheiden aus dem Arbeitsprozess aus, obwohl sie gerne in flexibler Form weiterarbeiten würden. Diese Menschen sind oft geistig und körperlich topfit und möchten ihr Wissen und ihre Erfahrung weiter einsetzen und weitergeben.

Hier ist gerade vor dem Hintergrund der Fehler in der Vergangenheit ein Umdenken in der Wirtschaft nötig. **Leistung muss zählen, nicht Lebensalter.**

### Migranten

Bei **Migranten** ist die **berufliche Integration** vielfach noch ausbaufähig. Das haben auch die

Kammern der gewerblichen Wirtschaft erkannt. Im begrüße ausdrücklich die **Aktivitäten**, die hier bereits im Bereich von **IHK und HWK in Schwaben** laufen.

## Frauen

Mit Blick auf die **Frauenerwerbstätigkeit** würde ich mir auch mehr **Frauen** in **klassischen Männerberufen**, als **Unternehmerinnen** oder auf **hochqualifizierten Arbeitsplätzen** wünschen.

Auch dieses Potential ist längst nicht ausgeschöpft. Dann müssen wir aber auch bereit sein, die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** zu verbessern.

Diese **Maßnahmen** sind richtig und wichtig. Sie werden aber **alleine** zur Bewältigung der Herausforderung **Fachkräftesicherung** nicht ausreichen.

## 4. Zuwanderung verantwortlich gestalten...

**Bayern muss deshalb viertens** attraktiv sein für die **Zuwanderung von Arbeitskräften** aus dem **In-** und **Ausland:**

**FOLIE  
Netto-  
Zuwanderung  
nach Bayern**

**Binnenbilanz bei  
Zuwanderung  
stimmt**

Allein in den **letzten 10 Jahren** sind **per Saldo** mehr als **400.000 Menschen** aus anderen **Bundesländern in den Freistaat gekommen.**

Das zeigt, wie attraktiv Bayern durch seine guten Arbeits- und Lebensbedingungen ist.

Die **Binnenbilanz** stimmt noch.

Wir müssen uns aber auch im **globalen Wettbewerb** um die besten Köpfe strategisch besser positionieren.

Gerade das Thema **Zuwanderung** weckt bei vielen **Menschen Ängste und Vorbehalte.**

Lassen Sie mich deshalb zunächst einiges klarstellen.

**Es ist richtig:** Wir müssen natürlich primär alles daran setzen, unser **inländisches Fachkräftepotential** zu vergrößern und noch besser zu erschließen. Einige Handlungsbereiche habe ich gerade genannt.

**Aber es ist falsch,** allein auf die Inländer zu setzen. Das verkennt die **Dimension des Fachkräftemangels** in Millionenhöhe.

**Es ist richtig:** Wir hier in Bayern werden mit unseren attraktiven Arbeits- und Lebensbedingungen von der **Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der EU ab 2011** profitieren.

**Aber es ist ein Fehler,** sich bei der notwendigen Zuwanderung von Spitzenleuten allein auf den europäischen Kulturkreis zu konzentrieren. **Qualifikation** und **Integrationsfähigkeit** müssen hier der Maßstab sein und nicht die **kulturelle Herkunft**.

Wenn ein Land und seinen Unternehmen auf **Weltoffenheit** angewiesen sind, dann ist es das internationale **Exportland Bayern**.

Ich finde es vor diesem Hintergrund alarmierend, dass eine Zuwanderung **qualifizierter Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten heute faktisch nicht stattfindet.** Die Reformen der **Großen Koalition** zum 1.1.2009 waren im vorigen Jahr gerade einmal für **142 Spitzenkräfte** relevant.

Die hohen bürokratischen Hürden im Zuwanderungsrecht müssen runter. Ich halte folgende Verbesserungen für dringend erforderlich:

### **Einkommens- schwellen sen- ken**

- Als Sofortmaßnahme müssen die **Einkommensschwellen für eine Arbeitsgenehmigung** (Hoch-)Qualifizierter weiter gesenkt werden, von derzeit 64.000 Euro auf etwa 40.000 Euro. Dies entspricht den gängigen Einstiegsgehältern dieser Qualifikationsstufe. Gerade der Berufseinstieg ist die Zeit, in der qualifizierte Arbeitskräfte hochmobil sind.

### **Punktesystem**

- Mittelfristig muss die **Zuwanderung durch eine umfassende Lösung über ein Punktesystem** nach kanadischem oder australischem Vorbild gesteuert werden. Folgende Kriterien sollten berücksichtigt werden:
  - Qualifikation,
  - Berufserfahrung,
  - Sprachkenntnisse und
  - Integrationsfähigkeit.

Je nach Bedarf kann die Politik damit schnell und unbürokratisch die Zuwanderungszahlen

für Fachkräfte an die jeweiligen Erfordernisse anpassen.

Mein Ziel ist es, die **weltweit besten Köpfe für Bayern und seine Unternehmen zu gewinnen**. Denn wenn uns das nicht gelingt, werden wir den Preis in Form von **Wachstums- und Wohlstandsverlusten** bezahlen müssen.

Ich betone noch einmal: **Es geht** hier nicht um **massenhafte Zuwanderung Unqualifizierter**. **Es geht** darum, für Spitzenleute **aus aller Welt** attraktiv zu sein.

Die Zahlen und Analysen zum **Fachkräftemangel** liegen auf dem Tisch. Die Lösungsvorschläge werden diskutiert. Jetzt muss es darum gehen, konkrete Entscheidungen zu fällen.

## **Integration**

Es kann und darf nicht geschehen, dass wir das Fachkräfteproblem nicht lösen können, nur weil wir es nicht sauber von der aktuellen **Integrationsdebatte** abgrenzen. Ich nehme die Sorgen und Ängste der Menschen beim Thema **Integration** sehr ernst.

Aber das lösen wir nur durch verstärkte Anstrengungen auf beiden Seiten. Nötigenfalls auch durch mehr Druck bei den sogenannten **Integrationsverweigerern**. Nicht aber durch eine auf Schlagworte verkürzte Debatte.

## 5. Unternehmensnachfolge absichern

Meine Damen und Herren!

Das Thema Fachkräftesicherung hat natürlich noch weitere Facetten, auf die ich noch kurz eingehen möchte.

### FOLIE 6-SÄULEN

Auch die **potenziellen Unternehmer werden weniger**. Das bringt mich zur **fünften Säule meiner Strategie zur Fachkräftesicherung.**

Damit gewinnt das Thema „**Unternehmensnachfolge und Existenzgründung**“ ebenfalls an Bedeutung. Dies gilt insbesondere mit Blick auf die **Zukunft unserer ländlichen Regionen**.

Nach einer Untersuchung des **IFM in Bonn** stehen allein in Bayern in den nächsten 5 Jahren 19.000 werthaltige mittelständische Unternehmen zur Übergabe an.

Hier gilt es zum **Erhalt unternehmerischer Substanz und tausender Arbeitsplätze** gemeinsam noch aktiver zu werden.

Wir müssen diesen Unternehmen den Weg zu einem **kompetenten Nachfolger** erleichtern. Zum Beispiel gilt es bei den steuerlichen Rahmenbedingungen – Stichwort **Erbschaftsteuer** – weitere Verbesserungen auf den Weg zu bringen.

## **6. Innovationsfähigkeit erhalten**

**Und wir müssen sechstens** die **Innovationsfähigkeit der Wirtschaft erhalten**. Die Unternehmen werden hier künftig noch stärker gefordert sein - auch weil die vorhandenen Fachkräfte weniger werden.

Die **Innovationsfähigkeit und -tätigkeit der Unternehmen** im Freistaat hoch zu halten, ist deshalb eine **Kernaufgabe der bayerischen Wirtschaftspolitik**. Die Palette unserer Maßnahmen reicht

- von der Förderung der **außeruniversitären Forschung**
- über die bayerische **Clusterinitiative**

- bis zu den **Innovationsgutscheinen** für kleine Betriebe.

Aber auch das Thema Gewinnung von Spitzenkräften aus dem Ausland spielt für unsere **Innovationsfähigkeit** eine entscheidende Rolle.

Eine internationale Wirtschaft wie Deutschland braucht **internationale Teams** und **muss kulturelle Pluralität nicht fürchten**. Wir sind auf **internationalen Wissensaustausch** angewiesen, um die **Innovationsführerschaft** in vielen Bereichen zu halten.

Meine Damen und Herren!

Lassen Sie mich zum Schluss kommen!

Der **demographische Wandel** birgt, was das **Thema Fachkräfte** angeht, zweifellos **große Risiken, aber auch Chancen.**

Um die **Chancen** zu nutzen, ist es entscheidend, **Maßnahmen frühzeitig zu ergreifen.**

**Das gilt für Politik.** Wir müssen uns gegenüber anderen Standorten Wettbewerbsvorsprünge erarbeiten.

**Das gilt aber auch für die Unternehmen:**

Die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte wird zu einem entscheidenden Faktor im nationalen und internationalen Wettbewerb.

Gerade **Mittelstand und Handwerk** können oftmals unbelastet von schwerfälligen Strukturen neue Ideen aufgreifen und umsetzen. Hier liegen auch die **Chancen** für den Mittelstand, wenn es um die Fachkräftesicherung geht.

Ich bin mir sicher, dass Sie, sehr geehrter **Herr Aits**, uns einige gute **Beispiele aus ihrem Unternehmen** mitgebracht, wie Sie ganz persönlich **Chancen** ergriffen haben.

Ich freue mich schon jetzt auf ihren Vortrag.

Vielen Dank!