

Pressekonferenz Herbstumfrage –

Teil 1

Vielfalt managen – mobil, digital, global!

**Entwicklung der M+E-Industrie 2018 und
ihre Erwartungen für 2019**

Teil 3.

**Druck aus dem Kessel Fachkräftemangel
nehmen.**

**Politische Lösungsansätze für ein Land
digitaler Champions**

Wolf Matthias Mang

Vorstandsvorsitzender

HESSENMETALL

Montag, 10. Dezember 2018 um ca. 10:00 Uhr

Es gilt das gesprochene Wort!

Sehr geehrte Damen und Herren,

Unsere Zukunft wird digital und mobil sein.

Im Kern bedeutet beides: Mehr Vielfalt, mehr Auswahl, mehr Optionen – und das ist gleichermaßen mehr Lust und mehr Last.

Für uns Unternehmer geht es darum, diese erheblich erweiterte Vielfalt klug zu managen: mit innovativen Geschäftsmodellen, effizienten Prozessen und starken Belegschaften.

Was wir aus langjähriger Erfahrung sicher wissen und gut kennen ist der Megatrend Globalisierung, der sich – allen Rollbacks zum Trotz - stetig beschleunigt. Sie erweitert unsere Märkte gigantisch, erlaubt uns, unsere Risiken zu diversifizieren. Setzt uns aber – wie gegenwärtig – Risiken aus, die wir weder planen noch beherrschen können: z. B.

nationaler Abschottung, BREXIT, Handelsstreit zwischen USA und China.

Folie 1 – Positionen der M+E-Industrie

Was wir ebenfalls sicher wissen, aber noch nicht so gut kennen, ist: dass uns ein Strukturwandel bevorsteht. Uns allen, aber ganz besonders unserer M+E-Industrie, die hier zugleich Treiber und Getriebener ist.

- Dessen einer Treiber ist der Strang Digitalisierung, Industrie 4.0, Künstliche Intelligenz.
- Ihr anderer Treiber ist die wachsende Mobilität.

Dafür sind wir am Standort Deutschland im internationalen Vergleich ganz gut gerüstet, wie die Platzierungen im M+E-Strukturbericht zeigen: Sehr gute Positionen für Markt & Infrastruktur, Ressourcen, auch noch

Governance und Wissen. Aber ein
Megaproblem: bei den Kosten.

*Folie 2 – Der Markt der digitalen
Transformation*

In der BDI/Berger-Publikation sind wir schon
gut mit Automotive in der 1. Welle gestartet,
auch die 2. Welle mit Maschinenbau & Elektro
läuft schon.

Mein Maschinenbau-Unternehmen Oechsler
hat z. B. auf der Hannover Messe 2018 einen
adidas-Schuh vorgestellt. Er ist auf die
Bedürfnisse seines Läufers eingestellt: seine
Laufgewohnheiten, seine Fußgröße und -
besonderheiten, Farb- und Materialvorlieben
und vieles andere mehr. Das geht schon in
Richtung **Losgröße 1**: also 3-D-gedruckt und
schnell ausgeliefert. Damit kennen sich unsere
Teams in der Speedfactory aus.

Das ist zunächst mehr Last für die Unternehmen, die sich größeren Veränderungsprozessen aussetzen müssen. Wir mussten uns dazu z. B. vom traditionellen **Maschinenbauer** zum **Fabrikbauer und -betreiber** weiterentwickeln. Autohersteller und -zulieferer werden künftig **Mobilitätsdienstleister** und sich in neuen Mobilitätsallianzen wiederfinden. Elektro- und Softwareunternehmen werden zu **Plattform-Netzwerken**.

Aus Last wird dann Lust, wenn die Veränderung bewältigt ist und zu besserem Wachstum führt.

Folie 3 – Neue Balance Produktivität & Variantenvielfalt

Unsere digitale Herausforderung besteht für mich kurz gefasst darin: eine **Industrie der Maßanfertigung** an die Stelle der Massenindustrie zu setzen.

Digital geht es also darum: Die **Effizienz der Massenproduktion** mit der **Qualität der Einzelfertigung** zu verbinden. Dies wird ermöglicht durch ein viel präziseres Wissen über die individuellen Kundenbedürfnisse – durch **Big Data**, richtig genutzt, intelligent bewertet, unternehmerisch umgesetzt und „on demand“ produziert.

Folie 4 – 4 Antriebe & 3 Trends

Bei unserer **Frühjahrsumfrage** haben unsere Mitgliedsunternehmen und die befragten Zukunftsforscher uns übereinstimmend gesagt:

Sie sehen **drei Mobilitätstrends**:

- mehr vernetzte oder gar selbstfahrende Fahrzeuge,
- mehr gemietete Autos
- und eine neue Balance zwischen Autos und anderen Verkehrsträgern.

Und sie sehen **vier Antriebskonzepte** – Benziner, Diesel und die beiden E-Mobile mit Batterien oder Brennstoffzelle –, die künftig parallel angeboten werden müssen.

Allein diese **unglaubliche Erweiterung der Möglichkeiten** ist wieder für den Verbraucher eine Lust, für die Unternehmen aber erst einmal eine Last mit dem Risiko, den richtigen Transfer hinzubekommen.

Und diese Last wieder in Lust umzuwandeln mit der richtigen Veränderung und dem richtigen Changemanagement – ist die **unternehmerische Aufgabe**. Unsere

Mitgliedsunternehmen haben uns gesagt, dass sie hier auf gutem Weg sind.

Nur ein Beispiel: Unser Mitglied Schunk Group ist Weltmarktführer von Kohlebürsten, die vor allem vor **Verbrennungsmotoren** eingesetzt werden. Mit dem Trend zu **Elektromobilen** müssen sie ein neues Produkt entwickeln und weltweit wieder groß machen. Das haben sie mit dem Thermomanagement begonnen. Und beides müssen sie nebeneinander her entwickeln oder weiter entwickeln und mit hoher Qualität produzieren – mit unterschiedlichen Menschen mit verschiedenen Kompetenzen. Und ohne genau zu wissen, wie schnell und wie genau sich die Verlagerung von Produktionskapazitäten vollziehen wird. Dadurch steigen sowohl die **Marktchancen** als auch die **Anforderungen an Management** und Belegschaft gewaltig.

Soweit einmal zum **Strukturwandel**, den unsere M+E-Industrie bewältigen muss.

Kommen wir zum **aktuellen Stand** unserer Industrie im Herbst (3. Quartal) und zu unserer **traditionellen Stimmungsumfrage** bei den Chefs im Herbst.

Folie 5 – Ist Q3: Abschwächung auf hohem Niveau bei Auftragseingängen

Seit dem letzten Drittel des vergangenen Jahres sind die wesentlichen Impulse für unsere Industrie aus dem Ausland gekommen. Nach den Rückgängen der Inlandsaufträge seit dem Ende des zweiten Quartals 2018 hat der „Zukunftsindikator“ aber im dritten Quartal sein Vorjahresniveau knapp verfehlt.

Folie 6 – Ist Q3: Aufwärtsentwicklung mit Schwächen im Inland bei Umsätzen

In der Folge haben sich auch die Umsätze zunehmend schwächer entwickelt: Trotz des Rückgangs zum Ende des Quartals haben sie aber immer noch ihr Vorjahresergebnis leicht übertroffen: mit 0,8 Prozent auf **15,460 Mrd. €** (monatsdurchschnittlich: 5,153 Mrd. €).

Seit Jahresanfang bis zum Ende des dritten Quartals 2018 hat die hessische M+E-Industrie Umsätze in Höhe von **48,4 Mrd. €** erzielt.

Wir prognostizieren für das Jahr 2018 einen Umsatz von **64 Mrd. €**, ein Plus von 4%.

Folie 7 - Ist Q3_Beschäftigung wächst weiter

Wir haben im Laufe eines Jahres **3.000 neue Arbeitsplätze** geschaffen und die Marke von **220.000 Beschäftigten** deutlich überschritten.

Aber auch bei diesem „nachlaufenden Indikator“ beobachten wir zum Ende des Quartals rückläufige Steigerungsraten: nur noch 1,6% Plus.

Bei allen 3 Indikatoren zeigt sich eine **deutlich nachlassende Wachstumsdynamik**.

Kommen wir nun **zur Stimmung** in unseren hessischen Metall- und Elektro-Unternehmen: 144 mit 45.709 Beschäftigten haben an unserer Chefumfrage im Herbst teilgenommen.

Folie 8 – Stimmung: Die allgemeine Geschäftslage: gut, aber eingetrübt

Gegenüber den Umfragen im Frühjahr 2018 und Herbst 2017 haben sie die aktuelle wirtschaftliche Situation **zurückhaltender** beurteilt.

Auch die Aussichten für die kommenden sechs Monate werden weniger optimistisch eingeschätzt.

Die **Stimmung** hat sich **unverkennbar eingetrübt**.

Globale Handelskonflikte, politische Unsicherheiten, rückläufige Wachstumsprognosen, und zunehmende Kostenbelastungen hinterlassen inzwischen ihre Spuren.

Über 62 Prozent der beteiligten M+E-Unternehmen schätzen ihre Lage im Herbst als

„gut“ ein, 29 Prozent als „befriedigend“, aber 9 Prozent als „schlecht“.

Bis Frühjahr 2019 erwarten

- 71 Prozent eine „vergleichbare“ Entwicklung.
- 14 Prozent eine „bessere“ aber ebenso viele eine „schlechtere“.

Zum Vergleich: Im Frühjahr 2018 hatten lediglich 0,8 Prozent ihre Lage als „schlecht“ beurteilt. Also: Die Sorgen wachsen.

Folie 9 – Stimmung Aufträge: Solide Ausgangsposition, verhaltene Zukunftsbeurteilung

Beim Zukunftsindikator **Auftragsbestände** halten 45 Prozent der beteiligten M+E-Unternehmen sie für „ausreichend“. 40

Prozent sogar für „verhältnismäßig groß“, 14 Prozent bereits für „zu gering“.

Bis zum Frühjahr 2019 rechnen 20 Prozent mit einer Verbesserung, aber 18 Prozent befürchten „abnehmende“ Auftragsbestände.

Damit hat sich die Beurteilung dieses Zukunftsindikators gegenüber der Frühjahrsumfrage 2018 **deutlich**

verschlechtert: Vor einem halben Jahr hatten noch 45 Prozent ihre Auftragsbestände als „verhältnismäßig groß“ und ebenso viele als „ausreichend“ beurteilt. 23 Prozent waren von Steigerungen und lediglich knapp 15 Prozent von „abnehmenden“ Auftragsbeständen ausgegangen.

Folie 10 – Stimmung Umsätze: Gute Ausgangsposition, positive Erwartungen

Mit einem Anteil von fast 56 Prozent schätzt die überwiegende Mehrheit der beteiligten M+E-Unternehmen nach wie vor ihre Umsätze im Herbst 2018 als „gut“ ein, 34 Prozent als „befriedigend“ ausgefallen, aber 10 Prozent analysieren sie bereits als „schlecht“.

Für das Frühjahr 2019 erwarten 62 Prozent eine Fortsetzung der gegenwärtigen Ausgangslage. Allerdings prognostizieren fast 15 Prozent „fallende“ Umsätze. Der Anteil derjenigen, die von „steigenden“ Umsätzen ausgehen, liegt aber mit über 23 Prozent immer noch höher.

Folie 11 – Erträge: befriedigendes Niveau, zurückhaltende Erwartung

Die Grundlage für die nachhaltige Weiterentwicklung eines Unternehmens und

die Finanzierung von Investitionen bildet das Ertragsniveau.

Es wird im Herbst 2018 nach der Einschätzung von 47 Prozent der beteiligten M+E-

Unternehmen als „befriedigend“ eingestuft.

Immerhin fast 41 Prozent geben sogar an, ihre Erträge seien „gut“.

Über 12 Prozent analysieren sie allerdings als „schlecht“.

Zwei Drittel prognostizieren ein „gleich bleibendes“ Ertragsniveau. Fast 19 Prozent gehen von einem „steigenden“, fast 14 Prozent aber von einem „fallenden“ Ertragsniveau aus.

Die grundsätzlich positive Einschätzung der Ertragsentwicklung hat damit erstmals einen Dämpfer erhalten.

Folie 12 – Investitionen: Hohes Niveau,

53 Prozent halten die Höhe ihrer Investiti-

onen im Herbst 2018 für „ausreichend“, 32 Prozent für „verhältnismäßig hoch“ und 15 Prozent für „zu gering“.

Für das kommende Halbjahr rechnen 22 Prozent von „steigenden“, aber fast 17 Prozent von „fallenden“ Investitionen aus.

Folie 13: Deutliche Zunahmen geplant bei Investitionen in Produkte und Mitarbeiterqualifizierung.

Bis Frühjahr 2019 erwarten die beteiligten M+E-Unternehmen **3 signifikante Änderungen**: So werden die Unternehmen den Anteil ihrer **Produktinvestitionen** auf über 23 Prozent steigern.

Deutlich zunehmen werden auch die **Investitionen in die Qualifikation der Mitarbeiter** auf über 18 Prozent.

Eine Anteils-Steigerung auf 13 Prozent ist auch bei den **beschäftigungswirksamen Erweiterungsinvestitionen** zu erwarten.

Diese Änderungen machen deutlich, dass die Wettbewerbssituation und die Herausforderungen durch die zunehmende Digitalisierung die hessischen M+E-Unternehmen dazu veranlassen, **verstärkt:**

- ihren Produktionspark weiter zu entwickeln,
- ihre Produkte zu modernisieren
- und ihre Mitarbeiter für neue Produkte und Verfahren zu qualifizieren.

Folie 13 – Exportschwerpunkt bleibt Euroraum,

Der durchschnittliche Exportanteil der beteiligten M+E-Unternehmen beträgt im Herbst 2018 **42 Prozent**.

Dabei liegt der Schwerpunkt mit einem Anteil von über 41 Prozent nach wie vor im „Euroraum“. Mit fast 24 Prozent steht „Asien“ wiederum an zweiter Stelle.

Im Export herrscht offensichtlich noch ungebrochene Zuversicht. Bis zum Frühjahr 2019 rechnen fast drei Viertel der Unternehmen damit, dass ihre Ausfuhren „gleich bleiben“. 19 Prozent gehen von „steigenden“ und lediglich 8 Prozent von „fallenden“ Exporten aus.

Folie 13 – Stimmung Beschäftigung

Die Unternehmen werden – vor allem in der Produktion – weiter Arbeitsplätze aufbauen aber insgesamt weniger: sie rechnen mit einer Zunahme von nur noch **0,7 Prozent**.

Folie 14 – Digitale Transformation

Unsere Herbstumfrage **vor einem Jahr** zu Fortschritten in der Digitalisierung hatte gezeigt: Die hessischen M+E-Unternehmen tun schon sehr viel und haben sich noch mehr vorgenommen.

- Knapp die Hälfte hat eine ausgearbeitete Digitalstrategie,
- fast ein Drittel hat einen Digitalisierungsanteil der Endprodukte,
- 12 % haben schon Künstliche Intelligenz in der Produktion.

Und dieser Trend setzt sich in unserer Industrie beschleunigt fort.

Der aktuelle M+E-Strukturbericht zeigt:

Die M+E-Industrie – allen voran der

Maschinenbau und die **Autoindustrie** – ist hier

Vorreiter. Ihre Unternehmen sind digital

fortgeschrittener:

- Denn sie **investieren mehr** in die digitale Transformation.
- M+E-Unternehmen erzielen auch **höhere Umsätze mit digitalen** Produkten oder Komponenten.
- Dabei haben sie die Digitalisierung **öfters strategisch verankert**
- und wenden **häufiger digitale Technologien** an: Cloud-Computing, 3D-Druck, Virtual/Augmented Reality, Robotik oder Künstliche Intelligenz.

Folie 15 – Fazit: Gute Chancen, wenn wir Vielfalt managen!

Die M+E-Unternehmen sind hoch innovativ und digital fortgeschrittener als andere Branchen.

In Hessen liegt der Anteil der IKT- und Softwareunternehmen um das Zweieinhalbfache höher als im deutschen Durchschnitt. Deshalb hat Hessen besonders gute Chancen, die IT-Nutzer in der Industrie, also vor allem M+E-Unternehmen, mit IT-Anbietern, also Softwareunternehmen, Plattformanbietern, IT-Technologie-Anbietern, **in den Erfahrungsaustausch** zu bringen.

Das ist **eine doppelt chancenreiche Ausgangsposition** für die hessischen M+E-Unternehmen und die IT-Unternehmen sowie den Standort insgesamt.

Diesen Prozess unterstützen wir beim Arbeitgeberverband HESSENMETALL nach Kräften, indem wir **als Plattform** beide Seiten in einer **Win-Win-Gemeinschaft für die digitale Transformation** zusammenbringen.

Hessen ist in der Tat auch ein großes Dienstleistungsland, aber mit einem hohen Anteil an **industrienaher Dienstleistung**. Wir gehen davon aus, dass gerade diese industrienahen Dienstleistungen durch die Digitalisierung, Künstliche Intelligenz und hybride Dienstleistung noch deutlich zunehmen werden.

Folie 16 – 3 verschiedene Arbeitswelten!

Die Herausforderungen für uns Unternehmer bestehen darin, **verschiedene Arbeitswelten** auszuhalten und ggf. zusammenzuführen: die effiziente Fertigungs-Organisation, die kreative Netzwerk-Organisation und – besonders spannend! – die Zwischenstufen.

Auch die **Vervielfältigung der Mobilitätsbedürfnisse** fordert uns heraus,

Ambiguitäten und gleichzeitige Vielfalt zu managen.

Folie 17 – Sozialkompetente Fachkraft

Deshalb brauchen wir dafür die richtigen Menschen: nicht nur in der Sache kompetente, sondern **empathisch sozialkompetente und kreative** Fachkräfte.

Wir brauchen auch eine **neue Führungskultur**:

- 360-Grad-Leadership,
- Vertrauenskultur und das Übertragen von mehr Eigenverantwortung
- Führung mit Vorbildhandeln, mit Sinn und Inspiration.

Und wir brauchen eine angemessene Unterstützung durch die Politik – dazu auf Wunsch später mehr!

Vielen Dank!

HESSENMETALL

Pressekonferenz Herbstumfrage –

Teil 1

Vielfalt managen – mobil, digital, global!
Entwicklung der M+E-Industrie 2018 und
ihre Erwartungen für 2019

Teil 3.

**Druck aus dem Kessel Fachkräftemangel
nehmen.**

**Politische Lösungsansätze für ein Land
digitaler Champions**

Wolf Matthias Mang

Vorstandsvorsitzender

HESSENMETALL

Montag, 10. Dezember 2018 um ca. 10:00 Uhr

Emil-von-Behring-Straße 4, 60439 Frankfurt am Main

Es gilt das gesprochene Wort

Meine sehr geehrten Damen und Herren!

Herr Pollert hat skizziert, dass die Politik in wichtigen Feldern den Druck auch noch erhöht, den die Unternehmen durch den Fachkräftemangel schon haben.

Folie 1 Den Druck aus dem Kessel vermindern

Ich möchte Ihnen einige Lösungsansätze aufzeigen, wie die Bundes- und Landespolitik diesen Druck vermindern könnte. Die meisten sind nicht neu, aber alle unverändert richtig. Und alle werden nicht nur von HESSENMETALL, sondern auch von den Spitzenorganisationen im Bund (BDA, BDI) und Land (VhU) getragen. Unser Fokus liegt heute auf der Fachkräftesicherung

Lösungsansatz 1: Modernes Arbeitszeitgesetz

Unser Arbeitszeit-Gesetz mit seiner starren täglichen Höchstarbeitszeit von 8 Stunden und seiner starren 11-Stunden-Pausenregel widerspiegelt nicht in Ansätzen die flexible Arbeitswelt – wie wir sie vorhin gezeigt haben. Es steht quer zu den Bedürfnissen sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber. Und es ist obendrein der begrenzende Faktor der Digitalisierung.

Wieso soll es nicht zulässig sein, in einer Arbeitswoche beispielsweise an den ersten drei Tagen elf Stunden zu arbeiten, dann am Donnerstag noch wenige Stunden und den Rest der Woche frei zu haben? Und warum soll ein Beschäftigter nicht früher nach Hause gehen, mit seinen Kindern spielen und sie ins Bett bringen, danach noch eine Stunde arbeiten und am nächsten Morgen um 8 Uhr wieder arbeiten? All dies verbietet das deutsche Arbeitszeit-Gesetz.

Moderne Arbeitszeitmodelle ermöglichen es, die Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit mit individuellen Bedürfnissen, wie Kinderbetreuung, Angehörigenpflege oder Wahrnehmung eines Ehrenamtes, in Einklang zu bringen. Aber die Politik steht auf der Bremse!

HESSENMETALL fordert den fairen Ausgleich von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen durch die Herstellung **eines ausgewogenen Verhältnisses** zwischen zeitlichen Gestaltungsspielräumen für die Beschäftigten und den betrieblichen Belangen. Klar aber ist: Maßstab aller Arbeitszeitgestaltung muss die Kundenorientierung sein. Und auch Bereiche mit beschränkten Flexibilisierungsoptionen dürfen nicht übersehen werden: In der Produktion bleiben beispielsweise Zeitvorgaben und Schichtpläne vonnöten.

Die moderne Lösung ist einfach:

- Eine Wochenbetrachtung bei der Höchstarbeitszeitdauer, wie es das EU-Recht schon vorsieht
- Eine Verringerung der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeit und die Regelung der Unbedenklichkeit kurzer Unterbrechungen.

Lösungsansatz 2: Sachgrundlosen Befristung

Befristungen ermöglichen Arbeitgebern, auch bei unsicherer Geschäftserwartung Beschäftigung aufzubauen, wovon alle profitierten.

Denn schon die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung erhöht die Bereitschaft der Arbeitgeber, auch einmal einem Mitarbeiter mehr durch Einstellung eine Chance zu geben, selbst wenn der unmittelbare Bedarf noch

nicht besteht. Befristungen sind mit einem Anteil von 7 Prozent übrigens auch kein Massenphänomen.

Besonders fatal ist die **Kombination** aus der geplanten Verringerung der sachgrundlosen Befristung und der zum 1. Januar 2019 in Kraft tretenden Einführung **eines befristeten Teilzeitanspruchs**. Diese Kombination würde die Flexibilität der Unternehmen maximal einschränken. Unsere Unternehmen brauchen am Standort Deutschland zur Bewältigung des digitalen Strukturwandels hier **mehr** Flexibilität, nicht weniger.

Ein vom Arbeitnehmer einseitig zu erklärendes Rückkehrrecht in Vollzeit zwingt die Unternehmen – unabhängig von betrieblichen Erfordernissen – jederzeit wieder einen Vollzeitarbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Gleichzeitig wird mit dem Wegfall der

sachgrundlosen Befristung den Unternehmen die Möglichkeit genommen, einfach und rechtssicher für angemessenen befristeten Ersatz zu sorgen. Wer denkt sich denn so etwas aus?

Die Lösung ist einfach:

- Beschäftigungschancen durch sachgrundlose Befristung müssen erhalten bleiben.
- Teilzeitlösungen müssen praxisorientiert angelegt werden und deshalb vorrangig den Tarifpartnern überlassen werden.

Lösungsansatz 3 Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Es ist gut, dass die Weichen für **eine gesteuerte Zuwanderung** von qualifizierten Fachkräften, die wir schon lange fordern, gestellt werden.

Dass nun endlich der Entwurf zum

Fachkräfteeinwanderungsgesetz vorliegt und in jedem Bundesland mindestens eine zentrale Ausländerbehörde für den Bereich der Ausbildungs- und Erwerbsmigration eingerichtet werden soll. Jetzt ist es wichtig, dass es zügig umgesetzt wird. Dass die hessischen Ausländerbehörden, die Bundesagentur für Arbeit und die Auslandsvertretungen schneller und effektiver zusammenarbeiten, damit qualifizierte Ausländer nicht unnötig lange in der Warteschleife hängen. Davon können unsere Unternehmen perspektivisch durchaus profitieren.

Lösungsansatz 4: Verlängerung der Lebensarbeitszeit.

Hier hat die Bundesregierung in den vergangenen Jahren das Gegenteil erwirkt – und Frühverrentungsanreize gesetzt.

Die Lösung ist: Diese Anreize müssen schleunigst wieder beseitigt und Anreize für längeres Arbeiten gesetzt werden.

Zu guter Letzt ein **Lösungsansatz zum Qualifizierungschancengesetz**, das der Bundestag jüngst verabschiedet hat. Den Ansatz, Beschäftigte für die Arbeitswelt der Zukunft zu qualifizieren, finden wir gut, insbesondere natürlich mit Blick auf die Fachkräftesicherung. Allerdings ist und bleibt die betriebliche Weiterbildung primär gemeinsame Aufgabe von Unternehmen und Mitarbeitern. In der Praxis muss sichergestellt sein, dass über Bildungsträger auch Maßnahmen innerhalb von Unternehmen gefördert werden.

Auch an **die kommende Landesregierung** haben wir präzise Erwartungen:

Die **hessische Fachkräfteoffensive**, die vor Jahren bereits gestartet wurde, befürworten wir sehr. Für die neue Legislaturperiode wünschen wir uns neue Impulse, zum Beispiel eine Ausweitung der Beratungsstrukturen für Unternehmen.

Das **an hessischen Hochschulen vorhandene anwendungsorientierte Know-how** zur Qualifizierung von Fachkräften hessischer Unternehmen sollte noch stärker genutzt werden, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Wir selbst haben bereits sehr gute Erfahrungen in der Kooperation mit der TU Darmstadt gemacht, die sich dadurch über eine verstärkte Nachfrage nach Innovationskooperationen mit dem Mittelstand freut.

Eine **flächendeckende und branchenübergreifende Kooperationsvernetzung** für unsere zunehmend vernetzte Wirtschaft sollte auch

von der Landespolitik noch stärker gefördert werden.

Die **Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung** ist entscheidend für die Fachkräftesicherung zusammenarbeiten können. In Hessen haben wir sehr gute Erfahrungen mit dem Modellprojekt zur Öffnung der Hochschulen für Fachkräfte mit einer Ausbildung gemacht. Wir würden uns freuen, wenn die kommende Landesregierung aus dem Pilot-Modell zügig einen Regelfall macht.

Jede einzelne dieser Maßnahmen auf Bundes- und Landesebene würden den erheblichen **Druck auf dem Fachkräfte-Kessel** verringern. Alle zusammen zu realisieren würde es der M+E-Industrie in Hessen erheblich erleichtern zu wachsen.

Entscheidend ist, dass Bundes- und Landespolitik die Partnerschaft mit der Wirtschaft vertiefen.

Für die hessische M+E-Industrie bedanken wir uns für die auf vielen Feldern konstruktive Zusammenarbeit und den intensiven Austausch mit der Landesregierung in der vergangenen Legislaturperiode. Und wir freuen uns schon auf ihre Fortsetzung in den kommenden fünf Jahren.

Vielen Dank.