

Pressekonferenz Herbstumfrage – Aktuelle Frage

Montag, 10. Dezember 2018 um ca. 11:00 Uhr

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

Teil 2

Fachkräfte-Check M+E-Berufe und aktuelle Sonderfrage

Dirk Pollert

Hauptgeschäftsführer

HESSENMETALL

Es gilt das gesprochene Wort!

Sehr geehrte Damen und Herren,

Vorsitzender Mang hat eben gezeigt: Der Strukturwandel verändert die M+E Industrie weitreichend, ganz besonders natürlich die Arbeitswelt der Unternehmen und zuvorderst die Bereiche

- Produktion,
- Management und Administration
- sowie den Vertrieb oder die Wartung

In allen diesen Bereichen werden wir noch flexibler werden, uns noch schneller an Veränderungen anpassen, besser noch sie gestalten müssen und Vielfalt auf vielfältige Weise gleichzeitig in Teamarbeit mit starken Belegschaften managen müssen.

Um mit diesem Wandel Schritt zu halten, brauchen die Unternehmen die richtigen Mitarbeiter mit den 3 K's: mit Sach-

Kompetenz, sozial-empathischer Kompetenz und kreativer Kompetenz.

Fachkräftesicherung in Zeiten des Strukturwandels und der neuen Arbeitswelt – das ist eine, wenn nicht die größte Herausforderung in der demografischen Struktur unseres Standorts, in der es immer schwerer für unsere Unternehmen wird überhaupt ausreichend Fachkräfte finden.

Nirgendwo sonst brauchen wir so dringend die partnerschaftliche Unterstützung der Politik, vor allem der Bundespolitik. Wir erleben aber leider, dass sie den Druck im Kessel Fachkräftemangel erhöht, statt ihn zu vermindern:

1. Wir brauchen z. B. maximale Flexibilität der Arbeitszeit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Haben aber ein maximal starres Arbeitszeitgesetz.

2. Zum besseren Recruiting brauchen wir gesteuerte Zuwanderung und Befristungen, um schneller einstellen zu können, bekommen aber voraussichtlich weitere Reduktionen der Befristungsmöglichkeiten.
3. Wir brauchen die Erfahrungen unserer älteren Fachkräfte länger. Haben aber Frühverrentungsanreize bekommen, die sie noch früher aus dem Arbeitsleben treiben.
4. Wir brauchen ein komplett durchlässiges Bildungssystem, haben aber zwei abgeschottete Silos: ein überfülltes und überlaufendes Akademikersilo und ein ausblutendes Fachkräfte-Silo.

Herr Mang wird auf Wunsch unsere Erwartungen an die Politik später vertiefen.

Bedeutung der Fachkräftesicherung für die Wirtschaft

Bei der Fachkräftesicherung geht es um die Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen

und damit auch um unseren gesellschaftlichen Wohlstand insgesamt.

Denn die Voraussetzungen sind klar: Ohne Fachkräfte kein Output von Produktion und produktionsnahen Dienstleistungen. Ohne Output keine Umsätze. Ohne Umsätze keine Gewinne – Ohne Gewinne keine Unternehmen. Ohne Unternehmen keine Einnahmen des Staates. Nur wenn es unseren Unternehmen gut geht, kann auch die Gesellschaft insgesamt davon profitieren. Das heißt: Die Fachkräftesicherung ist gerade für ein ressourcenarmes Land mit einer starken Industrie eine der drängendsten Herausforderungen. Das gilt insbesondere für die Metall- und Elektroindustrie. Und genau deshalb haben wir unsere aktuelle Frage in diesem Jahr der Fachkräftesicherung gewidmet.

Datenbasis Aktuelle Frage: Arbeitsmarkt und Unternehmen

Das Besondere bei unserer aktuellen Frage ist, dass wir uns von zwei Perspektiven nähern:

- Zum einen haben wir uns den Arbeitsmarkt insgesamt angeschaut. Dafür hat das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung des Instituts der Deutschen Wirtschaft exklusiv für uns die Studie „Fachkräftecheck Metall- und Elektroberufe in Hessen“ erstellt. Die Studie enthält ausführliches Zahlenmaterial zur Situation hier in Hessen, insbesondere zu der Frage, welche Engpässe in den Metall- und Elektroberufen auch auf regionaler Ebene in Hessen bestehen.
- Zum anderen haben wir unsere eigenen Mitgliedsunternehmen befragt, wie sich für sie die Fachkräftesituation darstellt. Schließlich wissen die Unternehmen am

besten, ob und wo der Schuh in Hessen drückt.

Ein paar ausgewählte Daten und Fakten möchte ich Ihnen nun zeigen. Für die hessische M+E Industrie lässt sich die Situation auf folgende Formel bringen: Wir steuern nicht auf einen Fachkräftemangel zu, **wir sind schon mittendrin!**

Folie 1 - Hessen / M+E Industrie sind stark von Engpässen betroffen

Das belegt die Entwicklung der sogenannten Engpassquoten. Je höher die Quote, desto mehr Engpassberufe gibt es – also Berufe, in denen mehr Stellen als Arbeitslose mit entsprechendem Profil gemeldet sind.

Am Beispiel der Metallberufe heißt das: Im Juni 2011 waren 88 Prozent aller offenen Stellen für qualifiziertes Personal in Metallberufen

in Engpassberufen ausgeschrieben. Sieben Jahre später betrifft es alle bei den Agenturen gemeldeten Stellen.

Sie sehen, in der M+E Industrie sind alle Berufsbereiche bereits erheblich von Engpässen betroffen und die Entwicklung hat sich in den vergangenen Jahren noch einmal drastisch verschärft – vor allem in den Bereichen Forschung und Entwicklung/Konstruktion und auch über alle Berufe in Hessen insgesamt.

Folie 2 – Besonders gesucht: Fachkräfte mit Berufsausbildung

Auch unsere eigenen Mitgliedsunternehmen spüren den Fachkräfteengpass – drei von vier Unternehmen haben das in unserer Befragung angegeben.

Besonders gesucht sind Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung – auch hier

haben ca. drei von vier Unternehmen einen großen Bedarf. Ein gutes Drittel der Unternehmen braucht sogenannte Spezialisten mit einem Fortbildungsabschluss wie dem Meister oder dem Techniker und rund 60 Prozent suchen Akademiker als Experten. Weniger gefragt sind derzeit An- und Ungelernte – bei dieser Gruppe muss es dann darum gehen, sie entsprechend zu Fachkräften weiterzubilden.

Folie 3 – Beruflich Qualifizierte fehlen auf dem Arbeitsmarkt

Auch der Arbeitsmarkt bestätigt die Ergebnisse unserer Umfrage. Während sich Stellenanzeigen und Arbeitslose bei den Spezialisten und Experten auf niedrigem Niveau die Waage halten, haben die Unternehmen die meisten Stellen für Fachkräfte bei den Arbeitsagenturen gemeldet.

Den größten Bedarf haben sie bei den Metall- und den Elektroberufen. Hier hat sich die Lage aus Sicht der Unternehmen vor allem in den vergangenen zwei Jahren verschlechtert. Die Schere zwischen unbesetzten Stellen und Arbeitslosen mit einem entsprechenden Berufsprofil geht seit Ende 2015 deutlich auseinander – zu Ungunsten der Unternehmen.

Folie 4 - Gesuchte Berufe insbesondere im Bereich Metall und Elektro

Auch die Mehrheit unserer befragten Mitgliedsunternehmen gibt an, dass sie in den Metall- und Elektroberufe am stärksten von Fachkräfteengpässen betroffen sind.

Entspannter ist die Lage bei den kaufmännischen Berufen – hier sieht nur eines von vier Unternehmen einen Engpass. Für alle

Berufe gilt natürlich, dass sie zukunftsfähig sein müssen – mit Blick auf den Strukturwandel und insbesondere auch für die Herausforderungen der Digitalisierung. Bei den industriellen M+E Ausbildungsberufen sind wir hier in diesem Jahr einen sehr großen Schritt weiter gekommen. Die gesetzlichen Ausbildungsinhalte sind – nach einem längerfristigen Erarbeitungsprozess der Sozialpartner – um digitale Pflichtinhalte und optionale digitale Zusatzqualifikationen wie die digitale Vernetzung, die IT Sicherheit oder die Integration von digitalen Elementen in der Prozesskette angepasst worden. Anpassung alleine reicht nicht aus. Unerlässlich wird bleiben, ob es langfristig gelingt, genügend Mitarbeiter mit entsprechenden Qualifikationen zu finden.

Soweit zur Analyse der Situation. Das Wissen, dass es einen großen Bedarf gibt, hilft alleine

natürlich nicht weiter. Wichtig ist deshalb, wie die Unternehmen auf den zunehmenden Bedarf reagieren und was sie in Zukunft planen, um geeignete Fachkräfte zu finden und zu binden.

Folie 5 – Unternehmen setzen auf intensivierete Aus- und Weiterbildung...

Unsere Mitgliedsunternehmen setzen bei ihren personalpolitischen Instrumenten derzeit am häufigsten auf die Fortbildung ihrer Mitarbeiter und eine vorausschauende Personalpolitik. Auch neuere Rekrutierungswege, zum Beispiel über die sozialen Medien, nutzen 75 Prozent der Unternehmen schon heute aktiv zur Fachkräftegewinnung. Die duale Ausbildung als klassisches Instrument der Nachwuchssicherung kommt bei drei von vier Unternehmen zum Einsatz.

Für die Zukunft setzen die Unternehmen ebenfalls auf Weiterbildung – mit Schwerpunkten auf den Themen Digitalisierung und Entwicklung von eLearning-Angebote. Auch die Rekrutierung spezifischer Zielgruppen nehmen die Unternehmen verstärkt in den Blick, ebenso wie die Laufbahn- und Karriereplanung und eine Intensivierung familienfreundlicher Personalpolitik.

Folie 6 – Unversorgte Bewerber für unbesetzte Ausbildungsplätze gewinnen

Gerade bei den Elektroberufen zeigt sich, dass das Matching zwischen unversorgten Bewerbern und unbesetzten Ausbildungsplätzen noch nicht rund läuft. Es gab 2017 zwar 120 offene Stellen und 120 unversorgte Bewerber, aber beide sind nicht zusammengekommen. Das hat

unterschiedliche Gründe, zum Beispiel die Distanz zwischen dem Wohnort der Bewerber und dem Ausbildungsplatz. Auch kann es sein, dass die Auszubildenden noch nicht die Ausbildungsreife haben, wie es sich die Unternehmen wünschen. Hier müssen wir noch besser werden. Ich denke zum Beispiel daran, dass die Mobilität gefördert wird oder dass Unternehmen noch stärker pädagogisch bei der Ausbildung leistungsschwächerer Jugendlicher unterstützt werden. Dass die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen größer wird, zeigt die steigende Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsabschlüsse.

Folie 7 – Unternehmen wünschen sich Erfahrungsaustausch und Weiterbildung

Natürlich haben wir unsere Unternehmen auch gefragt, wo sie Unterstützung von uns brauchen.

- Am häufigsten wünschen sie sich Erfahrungsaustausch, vor allem zu personalpolitischen Themen.
- Aber auch bei der Weiterbildung hat jedes dritte Unternehmen Unterstützungsbedarf, insbesondere mit Blick auf die neuen Möglichkeiten von Digitalisierung und eLearning.

Diesen Wunschzettel der Unternehmen nehmen wir sehr ernst. Deshalb haben wir auf der Basis unserer Umfrage und unserer vielzähligen Gespräche mit Unternehmen ein Konzept erstellt, mit dem wir unsere Mitgliedsunternehmen bei der Fachkräftesicherung nach Kräften unterstützen.

Folie 8 – HESSENMETALL unterstützt

In Zukunft werden wir unsere Aktivitäten in fünf Handlungsfeldern bündeln:

- Nachwuchs gewinnen
- Potentialgruppen ansprechen
- Berufliche Bildung gestalten
- Qualifizierung anbieten und
- Mitarbeiter binden

Und da wir alle wissen, dass die Digitalisierung eine der zentralen Herausforderung ist – gerade in Bezug auf die Qualifizierung von Fachkräften – werden wir darauf ebenfalls einen Schwerpunkt setzen.

Uns ist es wichtig, den Unternehmen konkrete Tools mit an die Hand zu geben – von Veranstaltungen über Leitfäden hin zu digitalen Fortbildungsformaten. Diese werden wir im kommenden Jahr Stück für Stück entwickeln und aufsetzen, entlang der genannten Handlungsfelder.

Natürlich sind wir heute schon aktiv. Einige Beispiele will ich Ihnen vorstellen:

Folie 9 – Toolbox

- Mit dem **M+E Infotruck** informieren wir Schülerinnen und Schüler über alle Facetten der Metall- und Elektroberufe – anschaulich auf dem Truck mit innovativen Exponaten und Maschinen. Unsere Unternehmen können den Truck buchen und Schulklassen aus der Region zu sich einladen.
- Auf der Plattform **www.me-vermitteln.de** können unsere Mitglieder kostenfrei ein Profil erstellen und Praktika, Ausbildungs- und Traineeplätze einstellen.
- Mit der **Teilqualifizierung** bieten wir den Unternehmen zusammen mit unserem

Bildungswerk an, un- und angelernte Mitarbeiter in Modulen fortzubilden, bis hin zur externen Facharbeiterprüfung, zum Beispiel in den Berufen Industriemechaniker und Fachkraft für Metalltechnik

- Wir stärken mit der **M+E Verbundausbildung** Unternehmen dabei, eine Ausbildung zu ermöglichen, auch wenn es nicht alle Kapazitäten dafür hat. Wir zeigen diesen Unternehmen auf, welche Ausbildungspartner die Möglichkeit bieten insbesondere einzelne Module der Ausbildung bei ihnen durchzuführen, wie beispielsweise unsere Mitglieder Continental oder die Pittler Pro Region GmbH.
- Das **Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft** als unser Tochterunternehmen bietet für Mitglieder ein umfangreiches

Qualifizierungsprogramm für

Führungskräfte, Projektmanagement, Arbeitsrecht, Industrie 4.0 und vieles mehr.

- Die **M+E Vergütungsreporte** für die M+E- sowie die IT-Berufe geben den Mitgliedern einen Anhaltspunkt, welche Vergütungen durchschnittlich bezahlt werden. Mitglieder erhalten dadurch Benchmarks zu Verdiensten im eigenen Betrieb als einen wesentlichen Baustein der Mitarbeiterbindung.
- Und als erste Maßnahme zur Digitalisierung lassen wir momentan vom Institut für angewandte Arbeitswissenschaften ein **eLearning-Paket** schnüren, mit dem Mitarbeiter unserer Mitglieder zeitlich flexibel eLearning-Einheiten aus einem Pool buchen und Online-Seminare zu zehn

verschiedenen Themenfeldern
absolvieren.

Wir wissen, dass das noch nicht genug ist.
Deshalb wird das gesamte Paket in Zukunft
ausgeweitet. Denn uns ist klar,
Fachkräftesicherung ist kein Thema für
Sonntagsreden. Der Fachkräftemangel ist
real und wird in seiner Herausforderung
auch für uns als Verband zunehmen.

Vielen Dank!