

The image features a large, stylized logo consisting of the letters 'M' and 'E' in a bold, sans-serif font. The letters are white with a grey outline and are set against a grey background. The 'M' and 'E' are interconnected, with the 'E' having a horizontal bar that overlaps the 'M'. The word 'Positionen' is written in a bold, black, sans-serif font across the middle of the 'M' and 'E'.

Den Fachkräftebedarf
der M+E-Industrie
für die Zukunft sichern

I. Fachkräftemangel gefährdet die Entwicklung der M+E-Industrie

Steigender Fachkräftebedarf

Die Metall- und Elektro-Industrie als führende Exportbranche und als Innovationsmotor der Wirtschaft ist auf die ausreichende Ausstattung mit hoch qualifizierten Fachkräften angewiesen, um im internationalen Wettbewerb bestehen zu können. In der M+E-Industrie sind rund 14 Prozent der Beschäftigten akademisch ausgebildet – die Hälfte von Ihnen Ingenieure – und 65 Prozent sind ausgebildete Fachkräfte. Die M+E-Industrie wird künftig noch mehr akademisch gebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einstellen – nicht zuletzt Ingenieure und Naturwissenschaftler.

Struktureller Mangel droht

Im Verlauf der überraschend starken und anhaltend guten Konjunktur der Jahre 2006 und 2007 sind in der M+E-Industrie Knappheiten an Fachkräften spürbar geworden, die sich vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung (alternde Bevölkerung, sinkende Zahlen der Schulabsolventen) leicht zu einem dauerhaften strukturellen Mangel verfestigen können.

Der Mangel an Ingenieuren und an IT-Spezialisten wird schon seit 1 bis 2 Jahren von den Fach- und Berufsverbänden beklagt. Eine aktuelle Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln für den Verein Deutscher Ingenieure (VDI) bei 3.300 Unternehmen zeigt: die Unternehmen in Deutschland konnten 2006 rund 48.000 Ingenieurstellen nicht besetzen. Am stärksten betroffen waren der Maschinenbau und die Elektroindustrie. Die Zahl der offenen Ingenieurstellen dürfte sich angesichts der Konjunkturentwicklung 2007 weiter erhöht haben.

Gravierende Produktionsbehinderungen

Trotz weiterhin hoher Arbeitslosigkeit entwickelt sich dieser Fachkräftemangel mehr und mehr zum Wachstumshemmnis: Im Juli 2007 meldete bei der Umfrage des ifo Instituts München bereits jedes **siebte M+E-Unternehmen** Produktionsbehinderungen wegen Fachkräftemangels, der höchste Wert seit Anfang der 90er Jahre.

Weil die Unternehmen einen Beschäftigungsmix aus Arbeitskräften unterschiedlicher Qualifikationsstufen einsetzen, beschränkt der Ingenieurmangel gleichzeitig auch die Beschäftigungschancen Geringqualifizierter auf dem Arbeitsmarkt.

II. Das notwendige Potenzial an qualifizierten Mitarbeitern sichern

Die Sicherung des Fachkräftepotenzials für die M+E-Industrie am Standort Deutschland verlangt ein schlüssiges Gesamtkonzept, an dessen Umsetzung sich alle gesellschaftlichen Gruppen beteiligen müssen. Dazu gehört – als schnell wirksame Maßnahme – die gezielte und gesteuerte Anwerbung ausländischer qualifizierter Kräfte. Um einen langfristigen, strukturellen Fachkräftemangel zu verhindern, brauchen wir aber noch weitere, nachhaltige Maßnahmen.

1. Wir müssen alle Potenziale in unserem Land ausschöpfen

Zur langfristigen Sicherung des Fachkräftepotenzials in Deutschland brauchen wir ein Gesamtkonzept, das uns erlaubt, alle Potenziale unseres Landes auszuschöpfen und dazu alle verantwortlichen Gruppen einbindet:

- Eltern, Freunde und Lehrer müssen jungen Menschen vermitteln, dass es sich lohnt, zu lernen. Die Qualität der Schulbildung muss weiter verbessert werden, damit genügend ausbildungswillige und ausbildungsfähige junge Menschen unsere Schulen verlassen. Derzeit fällt immer noch ein Fünftel eines Jahrgangs für eine Ausbildung aus und verpasst damit den Start ins Berufsleben.
- Der Unterricht in Mathematik und Naturwissenschaften muss besser und attraktiver werden. Die Lehrer müssen vermitteln, wieviel Spaß diese Fächer machen können. Sie öffnen den Weg in eine Vielzahl von interessanten Berufen in der M+E-Industrie, in denen es im Übrigen gute Gehälter und eine sichere Zukunft gibt.
- Die M+E-Industrie investiert rund 3,5 Mrd. Euro jährlich in die Berufsausbildung. Derzeit befinden sich rund 190.000 junge Menschen in einer Ausbildung. Hinzu kommen 16.000 Jugendliche, die in dualen Studiengängen oder an Berufsakademien ausgebildet werden. Die Ausbildungszahlen sind auch in den vergangenen Jahren bei sinkender Beschäftigung stabil geblieben. Im Jahr 2006 gab es bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in den M+E-Berufen ein Plus von 3,1%, für 2007 ist auch wieder ein deutliches Plus zu erwarten. Es ist durchaus realistisch, dass die M+E-Unternehmen den bisherigen Ausbildungsrekord des Jahres 2001 (mit 71.900 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in den M+E-Berufen) in diesem Jahr übertreffen werden.
- Die M+E-Industrie hat die Aufgabe „Nachwuchssicherung“ nicht erst heute entdeckt: Seit fast 20 Jahren (Start 1988) informiert die Branche mit den M+E-InfoMobilen Schülerinnen und Schüler mit großem Erfolg über die M+E-Berufe. Seit knapp 10 Jahren werben verschiedene Verbände unter der Koordinierung von Gesamtmetall im Rahmen der Initiative THINK ING. für die Ingenieurberufe.

Schlüssiges Gesamtkonzept benötigt

Qualität der Schulbildung verbessern

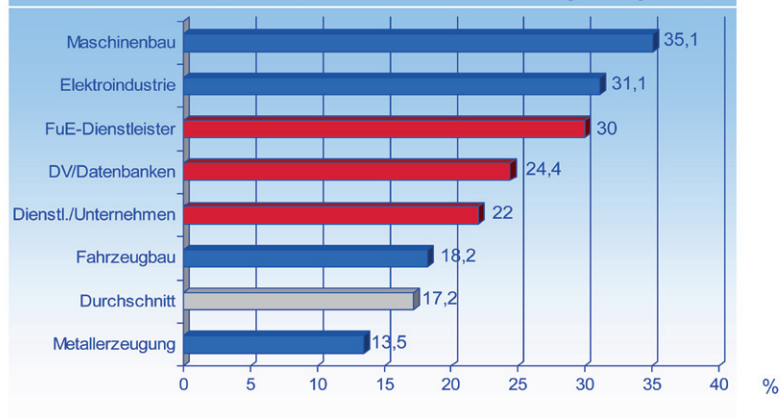
Mathematik und Naturwissenschaften fördern

Starke Leistungen in der Berufsausbildung

Aufgabe „Nachwuchssicherung“

M+E-Branchen am stärksten betroffen

So viel % der Firmen hatten 2006 Probleme bei der Rekrutierung von Ingenieuren



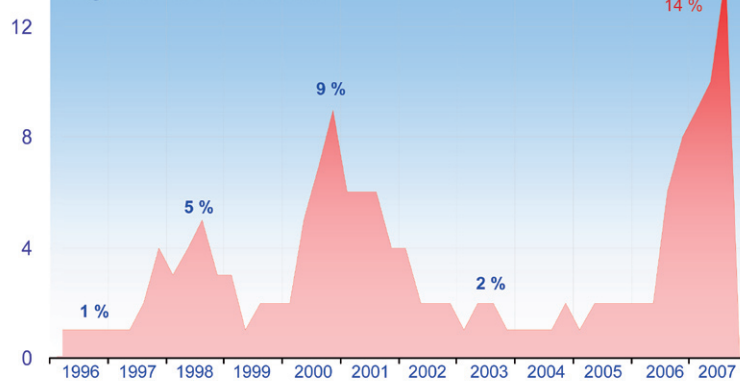
Quelle: IW-Studie für VDI vom 11. April 2007

Fachkräftemangel M+E-Industrie

Arbeitskräftemangel

Einschränkung der Produktion

So viel Prozent der M+E-Firmen melden Produktionsbehinderungen wegen fehlender Arbeitskräfte



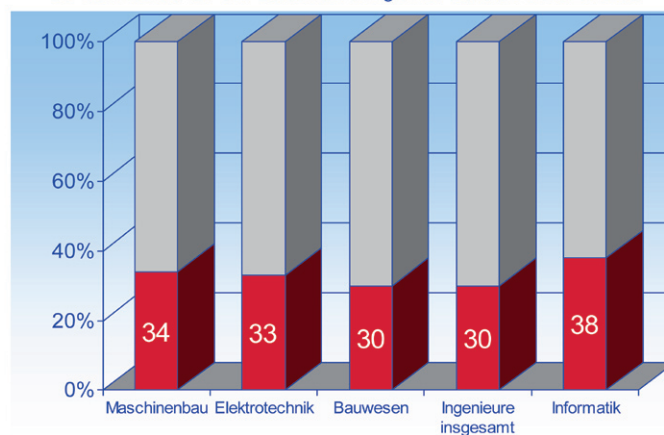
Quelle: ifo-Institut

Fachkräftemangel M+E-Industrie

Studienabbrecher

Berufschancen werden vertan

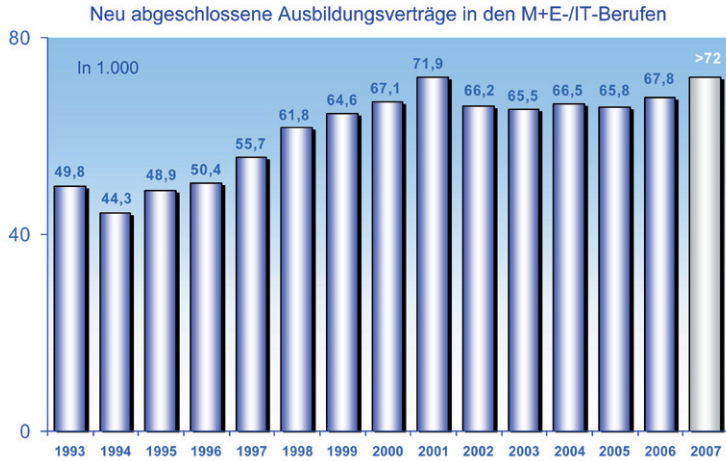
So viel Prozent der Uni-Studenten bringen ihr Studium nicht zu Ende



Quelle: Hochschul-Informationssystem, Studienabbruchstudie 2005; Stand: 2002

Fachkräftemangel M+E-Industrie

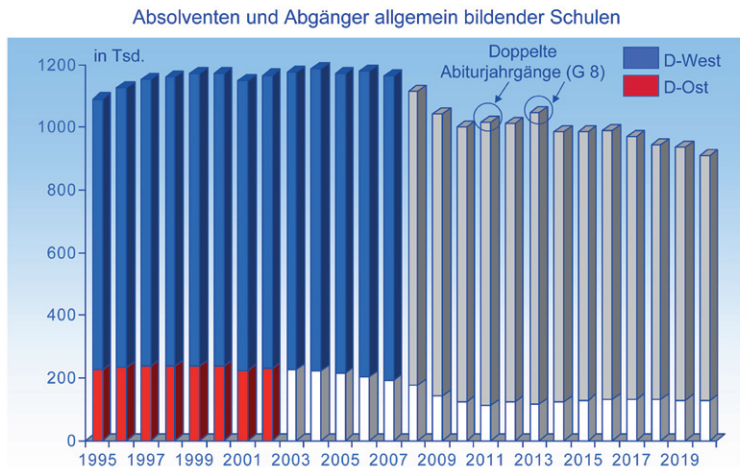
Rekord in Sicht



Quelle: DIHK, 2007 Prognose Gesamtmetall

Fachkräftemangel M+E-Industrie

Sinkende Schülerzahlen

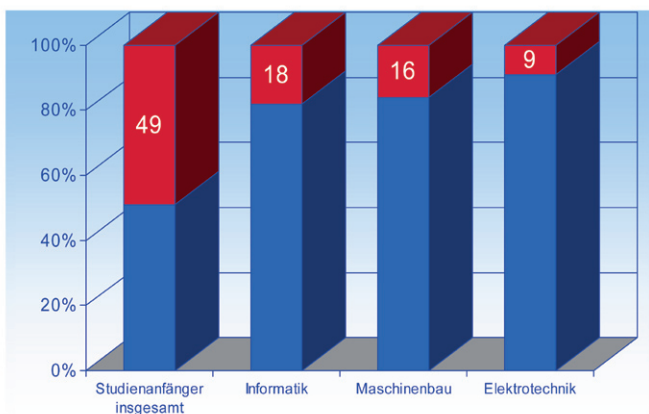


Quelle: Kultusministerkonferenz, Mai 2007

Fachkräftemangel M+E-Industrie

Ingenieurinnen gesucht

Anteil der Frauen unter den Studienanfängern 2006



Quelle: Statistisches Bundesamt

Fachkräftemangel M+E-Industrie

Mädchen für technische Berufe gewinnen

- Die Wirtschaft insgesamt muss ihre Anstrengungen erhöhen, um mehr Mädchen für die technischen Berufe und die Ingenieurstudiengänge zu gewinnen. Das ist bislang noch nicht gelungen: Im Jahr 2005 haben insgesamt fast 40.000 junge Leute ein ingenieurwissenschaftliches Studium abgeschlossen, darunter waren aber nur knapp 9.000 Frauen. In der Elektrotechnik beispielsweise ist nicht einmal jeder zehnte Studienanfänger eine Frau. Dagegen lag der Anteil der jungen Frauen im Durchschnitt aller Studienanfänger im Wintersemester 2006/2007 bei 49 Prozent.

Verringerung der hohen Studienabbrecherzahlen

- Die Verringerung der hohen Studienabbrecherzahlen in den Ingenieurstudiengängen sowie bei den naturwissenschaftlichen und technischen Fächern ist ein dringendes Anliegen. Hier werden Berufschancen und volkswirtschaftliche Ressourcen gleichermaßen vertan. Abhilfe schaffen kann z. B. die frühzeitige Förderung der Schüler in den MINT-Fächern, aber auch eine rechtzeitige, fundierte Berufsinformation. Die Hochschulen sollten die Umstellung der Studiengänge im Bologna-Prozess nutzen, um mit ihren Angeboten auf die erkennbaren Schwächen der Studenten zu reagieren (z. B. zusätzliche Kurse in Mathematik).

Berufs- und Beschäftigungsmöglichkeiten sichern

- Weiterbildung in den Betrieben und die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen sichern die Berufs- und Beschäftigungsfähigkeit und sind Voraussetzung dafür, dass künftig ältere Beschäftigte länger im Betrieb bleiben können. Die M+E-Unternehmen investieren im Schnitt mehr als 1.000 Euro pro Mitarbeiter in die Weiterbildung (Weiterbildungserhebung des IW Köln 2005). Die Metall- und Elektro-Industrie unterstützt mit dem Tarifvertrag Qualifizierung von 2006 das systematische Herangehen an die Fragen der Weiterbildung im Betrieb.

Qualifizierungsprojekte der M+E-Verbände

- Die M+E-Verbände unterstützen die Qualifizierungsaktivitäten der Unternehmen mit rund 470 Projekten (aktuelle Erhebung April 2007) und geben dafür etwa 45 Mio. Euro im Jahr aus (2006). Die Projekte reichen von Physik im Kindergarten über InfoMobile für die Schulen, Ausbildungsverbünde, gemeinsame Lehrwerkstätten und Aktionen für den Ingenieurberuf bis zu Weiterbildungsmaßnahmen.

2. Die Zuwanderung dringend gesuchter Fachkräfte erleichtern

Mittelfristig wirkende Maßnahmen allein helfen uns aber nicht, um den kurzfristigen, vor allem konjunkturell bedingten Fachkräftemangel zu beheben. Deshalb brauchen wir eine gezielte und gesteuerte Zuwanderung von Fachkräften, die sich an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientiert. Eine solche Zuwanderungspolitik ist auch Teil einer wachstumsorientierten Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik: Denn wenn freie Stellen für Ingenieure und Fachkräfte nicht besetzt werden können, verspielen wir Wachstumschancen – und die an solche Schlüsselpositionen gekoppelten Arbeitsplätze geraten auch in Gefahr.

Wettbewerb um die klügsten Köpfe

Deutschland muss sich im Wettbewerb um die klügsten Köpfe der Welt als attraktives Zuwanderungsland präsentieren. Dazu gehört auch, dass wir den Bewerbern zuverlässige Perspektiven für ihren Aufenthalt in Deutschland sowie Rechtssicherheit und nachvollziehbare Entscheidungswege über den Aufenthaltsstatus bieten.

Die Bundesregierung hat – durch Verzicht auf die Vorrangprüfung – die Anwerbung von Maschinenbau-, Fahrzeugbau- und Elektroingenieuren aus den zehn neuen mittel- und osteuropäischen EU-Staaten sowie die Anstellung ausländischer Absolventen deutscher Hochschulen erleichtert und damit einen ersten Schritt zu einer modernen Zuwanderungsregelung getan.

Bislang ist das Zuwanderungsrecht in Deutschland allerdings immer noch sehr stark von dem Ziel geprägt, unerwünschte Zuwanderung zu verhindern. Es muss dringend ergänzt werden durch Regelungen zur Förderung erwünschter Zuwanderung.

Dabei sind auch die Belange der Wirtschaft zu berücksichtigen: Die Unternehmen sind international vernetzt, sie sind auf den grenzübergreifenden Einsatz ihrer Mitarbeiter angewiesen. Die Unternehmen brauchen ausländische Fachkräfte, wenn auf dem heimischen Arbeitsmarkt die erforderlichen Qualifikationen nicht verfügbar sind und sie brauchen effiziente, unbürokratische Regelungen im Zuwanderungs- und Aufenthaltsrecht, die auch von kleinen und mittelständischen Betrieben umgesetzt werden können.

Konkret heißt das:

Grundsätzlich: Punktesystem zur Regelung der Zuwanderung einführen

Gesamtmittel unterstützt den Vorschlag, dass der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt über ein bedarfs- und qualifikationsorientiertes Punktesystem ermöglicht wird. Durch ein solches System kann Zuwanderung bei Vorliegen bestimmter Qualifikationen flexibel und unbürokratisch zum Vorteil des Aufnahmelandes gesteuert werden.

In einem Punktesystem werden ausgewählte Kriterien – z. B. Qualifikation, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse, Gesundheitszustand, Alter, Leumund, vorhandene Familienangehörige – mit einer Punktezahl gewichtet. Um einwandern zu können, muss eine Mindestpunktzahl erreicht werden. Bonuspunkte können vergeben werden, wenn der Zuwanderungswillige eine Qualifikation in einem festgelegten Mangelberuf vorweisen kann (Engpassdiagnostik). Das Punktesystem soll sicherstellen, dass sich die Zuwanderer schnell und dauerhaft in den Arbeitsmarkt integrieren und ihren Beitrag zum Wohlstand unseres Landes leisten können.

Das Punktesystem ist ein Instrument zur gezielten Steuerung der Zuwanderung, entsprechend dem politisch definierten Rahmen. Übersteigt die Zahl der Zuwanderungswilligen das vorgegebene Ziel, können die Zuwanderer nach der höchsten Punktzahl ausgewählt werden. Auf diese Weise wird gewährleistet, dass die Zuwanderung nicht das Maß übersteigt, das der einheimische Arbeitsmarkt verkraften kann.

Kurzfristig: Mindestverdienstgrenze für Hochqualifizierte senken

Das Punktesystem ist als grundlegendes System zur Steuerung der Zuwanderung angelegt, seine Umsetzung wird Zeit in Anspruch nehmen. Andererseits braucht die Wirtschaft in der aktuellen Situation unmittelbar auch das Potenzial hochqualifizierter Zuwanderer. Deshalb sollten wir kurzfristig die Hürden für den Zugang ausländischer Spezialisten zum deutschen Arbeitsmarkt senken. Das gilt vor allem für das derzeit geforderte jährliche Mindesteinkommen von 85.000 Euro für eine

Steuerung der Zuwanderung

Realistische Größenordnung
beim Mindesteinkommen

vereinfachte Einstellung ohne Vorrangprüfung. Diese Bedingung ist von vielen jungen High Potentials eher selten zu erfüllen. Die Niederlande sehen in ihrem Zuwanderungsrecht eine realistische Größenordnung von 45.000 Euro vor.

Ausländischen Absolventen den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern

An den Hochschulen in Deutschland werden derzeit rund 250.000 ausländische Studentinnen und Studenten ausgebildet. Sie haben sich während ihres Studiums mit Sprache und Sitten unseres Landes vertraut gemacht. Es ist naheliegend, dass wir diesen ausländischen Hochschulabsolventen, die in Deutschland ihr Studium beenden, den Zugang zum Arbeitsmarkt deutlich erleichtern. Erst wenn ausländische Akademiker in Deutschland erwerbstätig werden, können sie dem Gastland die zum Teil erheblichen Ausbildungskosten zurückgeben. Gehen sie dagegen in ihr Heimatland zurück, exportiert Deutschland teuer bezahltes Humankapital ohne jede Gegenleistung.

Längere Beschäftigungserlaubnis für Spitzenkräfte

Die Bundesregierung hat jetzt beschlossen (Meseberg) dass künftig diejenigen ausländischen Studentinnen und Studenten, die in Deutschland einen Abschluss machen, für drei Jahre in unserem Land arbeiten dürfen. Mit dieser Regelung geht sie einen ersten Schritt in die richtige Richtung. Gesamtmetall setzt sich dafür ein, dass solche Spitzenkräfte eine längere Beschäftigungserlaubnis erhalten.

Stichwort Arbeitserlaubnis:

Den flexiblen Einsatz internationaler Teams sichern

Die Metall- und Elektro-Industrie ist global aufgestellt, die Unternehmen organisieren ihre Wertschöpfung in internationalen Netzwerken. Sie stellen häufig internationale Teams mit Spezialisten zusammen, die flexibel in unterschiedlichen Ländern und an wechselnden Standorten tätig werden. Deshalb darf auch die vorübergehende Abordnung ausländischer Arbeitnehmer an Betriebe in Deutschland nicht erschwert oder verhindert werden.

Unsere geltenden Regelungen zur Erteilung einer Arbeitserlaubnis stellen aber noch unnötige bürokratische Hürden auf. Wenn eine Arbeitserlaubnis nur für einen konkreten Beschäftigungsort und für einen bestimmten Zweck erteilt wird, können Unternehmen mit mehreren Standorten ihre Teams nicht in ein anderes Werk schicken – ohne einen neuerlichen Antrag. Die Gefahr für den Standort: international zusammengesetzte Teams werden eben nicht in Deutschland tätig.

Deutschlandweite Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis

Als praxisnahe Lösung bietet sich deshalb eine überregionale, deutschlandweite Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für einen längeren Zeitraum an – z. B. fünf Jahre, inklusive einer Verlängerungs- sowie einer Niederlassungsoption.

An diesem Punkt wäre auch eine europaweite unternehmensbezogene Arbeitserlaubnis für international tätige Unternehmen sinnvoll. Ein solches Instrument könnte den flexiblen Arbeitseinsatz international vernetzter Unternehmen sichern.