

1. Dialog „Strukturwandel“ in Oberfranken

Donnerstag, 18. März 2010, 10:00 Uhr
Selb, Porzellanikon

Die Bedeutung des demografischen Wandels für die oberfränkische Wirtschaft

Bertram Brossardt

Hauptgeschäftsführer

vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

REDEZEIT: 30 Minuten

Es gilt das gesprochene Wort

Anrede,

herzlichen Dank für die Einladung, hier am 1.Dialog „Strukturwandel“ in Oberfranken zu Ihnen zu sprechen.

Das Porzellanikon als Veranstaltungsort für diesen Kongress ist eine hervorragende Wahl. Denn es illustriert, wie Oberfranken mit den strukturellen Herausforderungen umgehen kann, vor die es gestellt ist: traditionsbewusst, kooperativ und kreativ.

Die Situation in Oberfranken

Der demografische Wandel stellt lediglich eine, wenn auch eine zentrale strukturelle Herausforderung für diese Region dar.

Die anderen sind hinlänglich bekannt¹:

- Oberfranken hatte seit der Wiedervereinigung einen schwierigen Strukturwandel zu vollziehen,
- der auch mit der unmittelbaren Konkurrenz hoch subventionierter Regionen in den neuen Ländern zu tun hatte.

¹ Die folgenden Aussagen zur Situation in Oberfranken sind dem Regionalprofil Oberfranken 2007 des IW Köln entnommen.

Die Region ist jedoch insgesamt bei wichtigen wirtschaftlichen Erfolgsfaktoren im bayernweiten Vergleich schlechter aufgestellt als andere Regionen:

- So sind die F+E- und Patentintensitäten
- und die Ingenieursdichte niedriger als in anderen Regionen.
- Auch die Exportquoten der ansässigen Unternehmen sind unterdurchschnittlich.
- Die Region hat zu wenige Branchenkerne mit Clustereigenschaften und
- zu wenige High Performer, d. h. sehr erfolgreiche Unternehmen, welche die gesamte Region „nach oben ziehen“ könnten.

Erfreulich ist die positive Entwicklung der Arbeitslosenzahlen, wenn auch auf dem im bayerischen Vergleich bekannt hohen Niveau:

- Waren im Februar 2000 noch deutlich über 50.000 Menschen arbeitslos, sind es im Februar 2010 nur noch gut 37.000². Damit ging die

² Exakte Zahlen: 50.687 Arbeitslose in 2000, 37.487 in 2010.

Arbeitslosigkeit in zehn Jahren um ein Viertel³ zurück.

- In Bayern verringerte sich im gleichen Zeitraum die Arbeitslosigkeit nur um gut 12 Prozent, in Deutschland um knapp 15 Prozent⁴.
- Die Arbeitslosenquote liegt in Oberfranken zwar mit 6,5 Prozent immer noch über dem bayerischen Durchschnitt von 5,5 Prozent.
- Dennoch zeigen die Zahlen einen positiven Trend, der als echter Erfolg der Unternehmen, der Regionalpolitik und aller Menschen in Oberfranken zu bewerten ist.

Dem entspricht auch die Entwicklung bei einem anderen Arbeitsmarktindikator, der Erwerbstätigenquote:

- Diese stieg in Oberfranken von fast 69 Prozent im Jahr 1999 auf über 73 Prozent im Jahr 2008.
- Damit lag Oberfranken deutlich über der damaligen Zielvorgabe der Europäischen Union von 70 Prozent.

³ Exakt 26 Prozent.

⁴ Exakte Zahlen: Bayern 12,3 Prozent, Deutschland 14,8 Prozent.

- Dennoch sollte Oberfranken darum bemüht sein, sämtliche Potenziale auszuschöpfen, um die Erwerbstätigenquote weiter zu steigern.
- Denn im Vergleich zu Bayern, dessen Erwerbstätigenquote 2008 bei 75 Prozent lag, oder Deutschland mit einer Quote von 76,5 Prozent im Jahr 2008 lag Oberfranken noch deutlich zurück.
- Und auch Europa strebt mittlerweile mit seiner neuen Strategie „EU 2020“ eine Erwerbstätigenquote von 75 Prozent an.

Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. Denn wie Erhebungen belegen, ist Oberfranken besonders gefordert:

- So ist die Bevölkerung Oberfrankens bereits im Schrumpfen begriffen. Zwischen den Jahren 2000 und 2007 ging die Bevölkerung um zwei Prozent auf 1,09 Millionen Menschen zurück.
- In Bayern wuchs die Bevölkerung im gleichen Zeitraum um über zwei Prozent auf 12,5 Millionen Menschen;

- In Deutschland war ein Rückgang der Bevölkerung um 0,1 Prozent auf gut 82 Millionen Menschen zu verzeichnen.

Demografischer Wandel als Herausforderung für die Wirtschaft

Der demografische Wandel wird in Zukunft nicht nur Oberfranken treffen. Er wird bundesweit zu einer echten Herausforderung für Wirtschaft und Politik.

Mit der *Arbeitslandschaft 2030* hat die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft im Jahr 2008 die bis zum heutigen Zeitpunkt umfassendste Studie zum drohenden Arbeitskräftemangel veröffentlicht.

Erstmals wurde quantifiziert, welche Arbeitskräfte-lücke sich aufgrund des demografischen Wandels bis 2030 aufbauen würde, wenn heute keine geeigneten Gegenmaßnahmen ergriffen würden.

Durch die derzeitige Wirtschafts- und Finanzkrise konnten die ursprünglichen Zahlen noch einmal leicht nach unten korrigiert werden. Dennoch geben auch die aktuellen Zahlen keinen Grund zur Entwarnung:

- Nach den derzeitigen Prognosen werden bis 2030 5,2 Millionen Personen am deutschen Arbeitsmarkt fehlen.

- Bayern allein steuert bis 2030 auf eine Arbeitskräftelücke von rund 1,1 Millionen Personen zu.
- 30 Prozent dieser Lücke oder 330.000 entfallen auf ein Defizit an Hochschulabgängern, rund 70 Prozent oder 760.000 auf ein Defizit an Personen mit beruflicher Bildung.

Dass Unternehmen in der derzeitigen Krise mehr Arbeitskräfte halten, als sie auf Dauer verantworten können, liegt gerade auch an dem Wissen, dass sich demografische Faktoren spätestens im kommenden Aufschwung auswirken werden. Dann werden sich die Rekrutierungsmöglichkeiten der Unternehmen drastisch verschlechtern.

So ist im Bereich der bayerischen M+E-Industrie, die besonders von der derzeitigen Krise betroffen ist, die Zahl der Beschäftigten im vergangenen Jahr um gerade einmal 35.000 oder fünf Prozent zurückgegangen, obwohl die Produktion zeitweise um gut 30 Prozent eingebrochen ist.

Diese Differenz ist insbesondere dem verantwortungsbewussten Einsatz von Zeitarbeit und Kurzarbeit geschuldet:

- In der bayme vbm-Konjunkturumfrage im Dezember 2009 haben 64 Prozent der Betriebe angegeben, dass sie die Zeitarbeit im vergangenen Jahr teilweise oder komplett abgebaut haben.
- Zum Jahresende 2009 waren rund 100.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der bayerischen M+E-Industrie in Kurzarbeit. Bei einer durchschnittlichen Arbeitszeitreduzierung um 30 Prozent entspricht dies im Volumen 30.000 Vollzeitarbeitsplätzen. Das heißt, dass durch Kurzarbeit mehr Jobs gesichert wurden als bislang verloren gegangen sind.

Beschäftigung zu halten bleibt jedoch ein ökonomischer Kraftakt, der auf Dauer nicht durchzuhalten ist, da

- die Zeitkonten zurückgefahren sind;
- die Zeitarbeit abgebaut ist und
- das Instrument der Kurzarbeit nicht auf unbegrenzte Zeit genutzt werden kann.

Denn Kurzarbeit ist teuer. Trotz der hälftigen oder zum Teil sogar kompletten Erstattung der Sozial-

versicherungsbeiträge liegen die Remanenzkosten bei rund 27 Prozent der Personalkosten.

Im Rahmen des neuen M+E-Tarifvertrages können diese Kosten auf etwa 20 Prozent gesenkt werden.

Zudem ist trotz Kurzarbeit das Arbeitsvolumen weniger stark gesunken als die Produktion, so dass die Produktivität deutlich zurückgegangen ist.

Dies lässt sich am Anstieg der Lohnstückkosten illustrieren, die im Jahr 2009 um 21 Prozent gestiegen sind.

Auch wenn es angesichts solcher aktuellen Herausforderungen für unsere Betriebe verwundern mag, so wird spätestens nach Überwindung der Wirtschaftskrise das Thema Arbeits- und Fachkräftemangel wieder in den Mittelpunkt der Arbeitsmarktdiskussion rücken.

Wir befinden uns zum Ende der Krise in einer wirklichen Zeitenwende. Während der Inlandsmarkt und die gesättigten Märkte der westlichen Industrienationen mehr oder weniger mäßig wachsen werden, wird der Wachstumssprung in den Schwellenländern Asiens und Südamerikas immer größer.

Noch nicht klar ist, wann der nächste Aufschwung kommt.

Klar und deutlich ist jedoch: Wir werden von diesem Aufschwung nur dann profitieren können, wenn unseren Betrieben in Bayern die geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung stehen.

Und genau hier haben wir ein Problem.

In bayerischen und deutschen Betrieben fehlen schon heute Fachkräfte. Viele der 87 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände und 27 Einzelunternehmen, die sich freiwillig unter dem Dach der vbw zusammengeschlossen haben, melden uns einen Mangel. Er zieht sich durch so gut wie alle Branchen.

Diesen Bedarf nach Fachkräften trotz Krise und hoher Arbeitslosigkeit belegt auch eine Umfrage, die das Adecco Institute unter 500 deutschen Managern im vergangenen Jahr durchgeführt hat:

- jeder dritte war auf der Suche nach Mitarbeitern mit technischen Fähigkeiten;
- jeder sechste hatte Bedarf an Mitarbeitern mit ausgeprägtem IT-Wissen;

- ein Fünftel gab an, nicht genügend Mitarbeiter mit ausreichend Englischkenntnissen zu finden.⁵

Diese Zahlen bestätigen eine zentrale Einsicht der Studie *Arbeitslandschaft 2030*:

- dass es sich beim Arbeitskräftemangel nicht um ein Problem in konjunkturellen Hochphasen,
- sondern um eine große strukturelle Herausforderung handelt.

So stellt sich in Zukunft die Frage, wie für Arbeitsplätze mit einem bestimmten Qualifikationsprofil ein ausreichendes Angebot an geeigneten Fachkräften entstehen kann.

Handlungsmöglichkeiten zur Schließung der Arbeitskräftelücke

Wir müssen auf dieses Szenario reagieren und alle unsere Handlungsmöglichkeiten ausschöpfen.

Dazu gehören Maßnahmen

- für eine längere Arbeitszeit,
- für eine höhere Erwerbsbeteiligung, vor allem bei Frauen und Älteren,

⁵ FAZ, 13.3.09, Fachkräftemangel auch in der Krise

- für eine Flexibilisierung der Tätigkeitsorientierung durch verstärkte Nutzung von Weiterbildungsangeboten
- und für eine höhere Bildungsbeteiligung.

Demografiefeste Personalpolitik und das Projekt MEZ

Unsere Unternehmen reagieren durch

- demografiefeste Personalpolitik,
- Talent Management,
- den bewussten Umgang mit Vielfalt
- oder auch einer zunehmenden Orientierung an Lebensphasen bzw. Lebensereignissen

auf eine insgesamt alternde Gesellschaft.

Unsere Mitgliedsorganisationen der Metall- und Elektroindustrie bayern waren bundesweit die ersten Verbände, die die Herausforderung der Bevölkerungsentwicklung für die Betriebe erkannt haben. Aus diesem Grund sind wir im Jahr 2004 mit unserem Projekt MEZ – „Mit Erfahrung Zukunft meistern“ an den Start gegangen.

Insgesamt wurden rund eine halbe Million Euro investiert, um konkrete Lösungsansätze zu entwickeln

für eine demografiefeste Personalpolitik in der Metall- und Elektro-Industrie.

Dabei haben bayme vbm auf die operative Hilfe des Forschungsinstituts für Berufliche Bildung zurückgegriffen, das mit insgesamt zehn Modellbetrieben aus unserer Mitgliedschaft gearbeitet hat. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Bayerische Wirtschaftsministerium haben uns tatkräftig unterstützt.

Die Ergebnisse des Projekts sind über eine Vielzahl regionaler Veranstaltungen und Workshops vorgestellt und multipliziert worden.

Die zwei im MEZ-Projekt entstandenen Leitfäden „Produktiv und innovativ im demografischen Wandel“ und „Personalpolitik demografiefest gestalten“ dienen vielen Unternehmen als Orientierung in ihrer Personalpolitik.

Gestaltungsfreiraum als Voraussetzung einer demografiefesten Personalpolitik

Demografiefeste Personalpolitik kann aber nur dann erfolgreich sein, wenn die politischen Vorgaben sich an ökonomischen Realitäten orientieren.

Unnötige Regulierungen auf nationaler und europäischer Ebene greifen weder Bedürfnisse der Unternehmen noch der Arbeitnehmer genügend auf und haben daher in der Regel negative Auswirkungen auf die betriebliche Personalpolitik.

So sind die Pläne innerhalb des Europäischen Parlaments, die Mutterschutzfrist europaweit von derzeit 14 auf 20 Wochen zu verlängern, abzulehnen:

- Eine Verlängerung des Mutterschutzes bedeutet für die Betriebe steigende Lohnzusatzkosten und damit eine erhebliche Verteuerung von Arbeit in Deutschland.
- Die Bereitschaft, Frauen einzustellen, könnte darunter erheblich leiden.

Gleiches gilt für den Vorschlag des Bundesfamilienministeriums, einen Anspruch auf Familienpflegezeit gesetzlich zu verankern.

- Nach dem derzeitigen Plan nämlich treten die Betriebe finanziell deutlich in Vorleistung, ohne dass gewährleistet ist, ob sie nach zwei Jahren Pflegezeit auch die entsprechende produktive Gegenleistung von Seiten des Arbeitnehmers erhalten.

- Zudem ist ein allgemeingültiges Gesetz das falsche Signal. Richtig ist, dass die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zunehmend eine Herausforderung für die betriebliche Personalpolitik wird. Jedoch ist die Notwendigkeit häuslicher Pflege kaum planbar. Deshalb sind dem jetzigen Gesetzesvorschlag Rahmenbedingungen vorzuziehen, die individuelle und flexible Lösungen auf betrieblicher Ebene fördern.

Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen

Kindbezogene wie auch Pflegezeiten betreffen schwerpunktmäßig Frauen im erwerbsfähigen Alter.

- In Bayern ist nur jede zweite Frau mit Kindern unter 10 Jahren erwerbstätig;
- 80 Prozent davon arbeiten Teilzeit;⁶
- Jeder zweite pflegende Angehörige unterbricht seine Berufstätigkeit zeitweise oder schränkt sie ein⁷;
- auch dies ist eine Domäne der Frauen, denn drei Viertel der nicht professionell Pflegenden im erwerbsfähigen Alter sind Frauen⁸.

⁶ Mikrozensus 2008, eigene Berechnung

⁷ Vgl. Bayerischer Sozialbericht 2009

Dabei würde jede dritte nicht berufstätige Mutter gerne einer Erwerbstätigkeit nachgehen, wie der bayerische Sozialbericht ausweist.

Unter dem Aspekt einer demografiefesten Politik stellt sich daher die Frage, wie sich Beruf und Familie so vereinbaren lässt, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöht werden kann.

- Es geht dabei nicht nur darum, das Arbeitskräftepotenzial so weit wie möglich auszuschöpfen,
- sondern auch darum, dass junge Paare sich wieder ohne Zögern für ein Leben mit Kindern entscheiden. Nur so können wir der demografischen Entwicklung und der Überalterung unserer Gesellschaft entgegenwirken.

Als Arbeitgeberverbände fordern wir insbesondere

- ein bedarfsgerechtes und flächendeckendes Kinderbetreuungsangebot für alle Altersgruppen und

⁸ Exakt 73 Prozent Frauenanteil an den nicht professionellen Pflegenden im erwerbsfähigen Alter.

- gesetzliche Rahmenbedingungen für eine familienbewusste, flexibel gestaltbare Arbeitswelt.

Die Wirtschaft leistet schon ihren Beitrag:

95 Prozent aller Unternehmen in Deutschland bieten familienfreundliche Maßnahmen an⁹, wie zum Beispiel:

- Hilfen beim Wiedereinstieg nach einer Kinderpause;
- eine Arbeitsorganisation, die flexibel und damit familienfreundlich ist;
- eine Personalentwicklung, die sich an den Lebensphasen der Menschen orientiert;
- und Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung.

In der vbw begleiten wir diesen Prozess aktiv durch viele Projekte und Initiativen, wie zum Beispiel durch das Projekt „eff – effizient familienbewusst führen“:

- Damit unterstützen wir Führungskräfte bei der Umsetzung einer effizienten und gleichzeitig familienbewussten Führungsarbeit.

⁹ iw, Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft?, Zahlen 2006

- Denn nur, wenn auch die Führungskräfte vom Wert familienbewusster Maßnahmen überzeugt sind, und der Erfolg solcher Maßnahmen in der eigenen Führungsarbeit sichtbar wird, werden diese sich im Betrieb nachhaltig etablieren und umsetzen lassen.
- Zudem wollen wir mit diesem Projekt Beispiele geben und zeigen: familienbewusste Personalpolitik lässt sich sehr wohl mit einer erfolgreichen Unternehmensführung vereinbaren. Die Voraussetzungen heißen: Kreativität und passgenaue Lösungen.

Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Älteren

Kreativität und passgenaue Lösungen sind auch wichtig, um die Erhöhung der Erwerbstätigkeit Älterer zu erhöhen. Die Unternehmen haben diesen Weg schon lange beschritten.

So sind

- altergemischte Teams,
- Erfahrungswissenstransfer,
- Lebensarbeitszeitkonten
- oder Maßnahmen der Gesunderhaltung

längst fester Bestandteil betrieblicher Personalpolitik in vielen Unternehmen.

Gerade kleine und mittlere Unternehmen überzeugen vielfach mit innovativen personalpolitischen Konzepten.

Es setzt sich dabei immer mehr die Erkenntnis durch, dass ein Mix aus beruflicher Erfahrung der älteren Mitarbeiter und Innovationskraft der Jungen große Vorteile hat.

- In vielen Betrieben wird die enge Kooperation von älteren und jungen Kollegen gezielt gefördert und damit Erfahrungswissen mit jugendlicher Dynamik und Offenheit für technische Neuerungen verknüpft.
- Durch Job-Rotation wird betriebliches Wissen auf eine möglichst breite Basis gestellt und durch immer neue Aufgabenstellungen Flexibilität und Motivation gerade bei den älteren Mitarbeitern gefördert.
- Schließlich werden in vielen Unternehmen Programme zur Gesundheitsvorsorge durchgeführt. Denn gerade bei älteren Mitarbeitern nimmt die Gefahr zu, schwere

Krankheiten zu erleiden und damit für lange Zeit im Betrieb auszufallen.

Maßnahmen zur Flexibilisierung der Tätigkeitsorientierung

Eine ganz wesentliche Voraussetzung, um die Leistungsfähigkeit und berufliche Flexibilität nicht nur älterer Mitarbeiter zu erhalten, sind Weiterbildungsprogramme. Stichwort: „life-long-learning“.

Gerade in diesem Bereich besteht zwar ein großes und vielfältiges Angebot. Es wird jedoch nach Qualifikationsgrad der Mitarbeiter noch zu unterschiedlich genutzt. So nahmen im Jahr 2007¹⁰

- 68 Prozent der Arbeitnehmer mit Hochschulabschluss,
- 58 Prozent der Arbeitnehmer mit Meisterbrief/Fachschulabschluss,
- aber nur 45 Prozent der Arbeitnehmer mit Berufsausbildung und
- gerade einmal 25 Prozent der Arbeitnehmer ohne Ausbildung

eine formelle Weiterbildung wahr.

¹⁰ Informationsdienst des IW Köln März 2008

Der Fachkräftemangel fordert unsere Gesellschaft,

- zu allererst jedoch die Unternehmen. Sie müssen die vorhandenen Potenziale all ihrer Mitarbeiter durch Weiterbildung heben;
- zudem muss allen Arbeitnehmern eine höhere berufliche Flexibilität abverlangt werden, die nur durch die Nutzung von formellen Umschulungs- und Weiterbildungsangeboten möglich ist. Jeder Einzelne ist gefordert, sich fit und up to date zu halten.

Die bayerischen Metallarbeitgeberverbände sind in der Weiterbildung schon jetzt sehr aktiv.

So unterstützen sie das Sonderprogramm WeGebAU der Bundesagentur für Arbeit, zur Weiterbildung und Qualifizierung Beschäftigter. In diesem Programm konnten seit dem Jahr 2007

- in über 800 bayerischen Metallunternehmen
- mehr als 9.500 Arbeitnehmer weitergebildet werden.

Im Rahmen des Projektes „Qualifiziert in Bayern“ bieten bayme vbm in Kooperation mit dem bbw Unternehmen die Möglichkeit, ihre Mitarbeiter in

modularen Programmen teil zu qualifizieren, wovon beide, Unternehmen wie Mitarbeiter profitieren:

- Das Unternehmen kann bereits nach der ersten Teilqualifizierung die Fachkraft in der betrieblichen Praxis effektiv einsetzen.
- Der Mitarbeiter erhält mit dem Gütesiegel „Qualifiziert in Bayern“ eine Zertifizierung, die auch über den einzelnen Betrieb von Bedeutung ist.

Maßnahmen zu einer höheren Bildungsbeteiligung

Nicht nur Weiterbildungsmaßnahmen, sondern Maßnahmen zu einer höheren Bildungsbeteiligung sind notwendig, um dem drohenden Fachkräftemangel nachhaltig entgegenzuwirken.

Wenn dauerhaft weniger junge Menschen in unserem Land leben und arbeiten werden, dann muss es unser Ziel sein, jedes Talent optimal zu fördern. Dass dies nicht gegeben ist, zeigen folgende Zahlen:

- 7 Prozent der Schulabgänger in Deutschland sind ohne Abschluss;
- Bayern mit 6,6 Prozent und Oberfranken mit 6,5 Prozent liegen leicht unter dem bundesdeutschen Schnitt;

- 20 Prozent eines Jahrgangs in Deutschland sind heute nicht berufsbildungsfähig; bei Migrantenkindern liegt die Quote sogar doppelt so hoch.

Unser Bildungssystem muss gerade diesen jungen Menschen eine echte Chance bieten. So fordern wir als vbw schon länger

- mehr Bildungsqualität,
- mehr Bildungsbeteiligung und
- mehr Partizipationsgerechtigkeit

ein.

Um diese Ziele zu erreichen, brauchen wir auf vielen verschiedenen Ebenen ein echtes Umdenken:

- Kinderkrippen und Kindergärten müssen als Bildungseinrichtungen verstanden werden;
- Der Schulunterricht muss sich stärker an den Lernvoraussetzungen und Talenten der einzelnen Schüler ausrichten können;
- Die flächendeckende Einführung von rhythmisierten Ganztagschulen steigert die Bildungsqualität und Partizipationsgerechtigkeit und verbessert das Klassenklima;

- Im Bereich der beruflichen Ausbildung muss es vermehrt Angebote für leistungsschwächere Jugendliche geben, damit auch diese den Weg ins Berufsleben finden.

Als Arbeitgeberverbände stellen wir nicht nur diese Forderungen auf, sondern zeigen in unseren Projekten Wege der Umsetzung auf. Um nur zwei Beispiele zu nennen:

- Im Rahmen der Stiftung Bildungspakt Bayern hat die vbw das Projekt "Flexible Grundschule" maßgeblich mit auf den Weg gebracht, das ab kommendem Schuljahr an 20 ausgewählten Modellschulen in Bayern durchgeführt wird. Es soll zeigen, wie jedes einzelne Kind in den ersten Schuljahren optimal zu fördern ist: flexibel, individuell, differenziert und deshalb kindgerecht.
- Im Auftrag von bayme vbm wurde im letzten Jahr ein neuer zweijähriger E-Beruf als Einstieg in die Arbeitswelt speziell für schwächere Hauptschulabgänger entwickelt. Der neue Beruf soll dazu beitragen, das Ausbildungspotenzial der Unternehmen zu erhöhen und die

Ausbildungsbereitschaft gerade kleinerer Betriebe zu steigern.

Schluss

Meine sehr geehrten Damen und Herren,
der demografische Wandel ist eine der größten strukturellen Herausforderungen, vor denen unsere Gesellschaft und unsere Wirtschaft steht.

Unsere Unternehmen und Verbände haben sich dieser Herausforderung in vielfältiger Weise angenommen.

Oberfranken muss sich mit strukturellen Herausforderungen seit Jahrzehnten auseinandersetzen und tut dies mit einem hohen Maß an Einsatz, Kreativität und der Aktivierung von regionalen Ressourcen.

In dieser reichhaltigen Erfahrung im Umgang mit strukturellen Herausforderungen liegt eine große Chance für diese Region auch beim Thema „demografischer Wandel“.

Hierbei bedarf es der Zusammenschau aller Kompetenzen und der sachorientierten Kooperation.

Die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft ist auf den vielfältigen Ebenen ihres Handelns bereit, auch in Oberfranken ihren Beitrag dazu zu leisten.

Vielen Dank.