

**Statement zur Fachkräftesicherung von Dirk Meyer**  
Hauptgeschäftsführer Arbeitgeberverband HessenChemie

**Frühjahrspressegespräch der Chemieverbände Hessen**

am 25. April 2023

bei DECHEMA e.V., Theodor-Heuss-Allee 25, 60486 Frankfurt

**(Es gilt das gesprochene Wort.)**

**Sperrfrist: 25. April 2023 – 12:00 Uhr**

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Bundesagentur für Arbeit identifiziert **mittlerweile 148 sogenannte Engpassberufe**. Wie von Herrn Coenenberg bereits angemerkt, spürt nun auch die chemisch-pharmazeutische Industrie, dass die Gewinnung qualifizierter Fachkräfte immer schwieriger wird. Der demografisch bedingte Mangel macht also auch vor uns nicht halt – einer attraktiven Branche mit sehr guten tariflichen Arbeitsbedingungen.

In einer **Umfrage zur Fachkräftesituation im März 2023** unter unseren Mitgliedsunternehmen haben wir den aktuellen Sachstand erhoben.

Die Ergebnisse zeigen:

In einigen Berufsfeldern ist die Mangellage bereits besorgniserregend. So werden insbesondere **Chemikanten, Industriemechaniker und Elektroniker für die Produktion** dringend gesucht. Bei den akademischen Berufsbildern sind vor allem **Ingenieurinnen und Ingenieure** schwer zu finden.

## Mehr Aufwand, neue Wege bei der Rekrutierung

Damit die Nachbesetzung vakanter Stellen überhaupt gelingt, müssen Unternehmen für die Ansprache von Fachkräften unterschiedliche Strategien anwenden.

- So geben **79 Prozent** der Befragten an, **Personalvermittler** für die gezielte Ansprache von geeigneten Kandidaten zu beauftragen.
- **52 Prozent** pflegen Kooperationen mit **Hochschulen** und **Universitäten**
- und rund **46 Prozent** kooperieren mit der **Bundesagentur für Arbeit**.

Unternehmen setzen beim Recruiting aber auch zunehmend auf die eigene Belegschaft:

- So nutzen bereits **55 Prozent** ein **Empfehlungsmanagement-Tool**, um geeignete Kandidaten zu finden.
- In knapp **89 Prozent** der Fälle werden erfolgreiche Vermittlungen inzwischen mit **Geldprämien** honoriert.

## **Ausbildung ist wichtigste Säule der Fachkräftesicherung**

Die **betriebliche Ausbildung** stellt nach wie vor die wichtigste Säule der Fachkräftesicherung dar. Doch auch hier zeigt sich, dass die Besetzung vakanter Ausbildungsstellen nicht mehr in jedem Fall gelingt. So konnten im vergangenen Jahr **10 Prozent der angebotenen Ausbildungsstellen in der Chemie** und knapp **30 Prozent in der Kunststoff-verarbeitenden Industrie** nicht mehr besetzt werden.

Rund **72 Prozent** der Unternehmen sagen, Grund dafür sei, dass sie trotz vielfältiger Marketingaktivitäten **keine passenden Bewerbungen** für ihre vakanten Stellen erhalten haben. Hier muss künftig eine bessere und vor allem auch **verbindliche Berufsorientierung** in allen weiterführenden Schulen, insbesondere auch an den Gymnasien, ansetzen.

Die **Orientierungsangebote** von Schulen und den Arbeitsagenturen müssen die Chancen einer **klassischen Ausbildung** oder eines **dualen Studiums** stärker in den Vordergrund stellen. Hier besteht nämlich nicht nur in unserer Industrie ein sehr hoher Bedarf. Zudem liegt die Chance für eine Übernahme nach der Ausbildung in der chemisch-pharmazeutischen Industrie bei über **90 Prozent**.

Wir als Chemie-Arbeitgeber engagieren uns bereits im Rahmen der **bundesweiten Nachwuchskräftekampagne „Elementare Vielfalt“** für eine bessere Berufsorientierung und zeigen Karrierechancen in der chemisch-pharmazeutischen Industrie auf.

Zusätzlich haben wir in Hessen für unsere Mitgliedsunternehmen den **„Ausbildungsradar“** entwickelt, der das **Matching zwischen Bewerbern und Unternehmen** verbessern soll. Die dahintersteckende Idee des Talent-Sharings macht Schule: Inzwischen ist die Plattform in fünf weiteren Verbandsgebieten umgesetzt und **über 190 Unternehmen** sind deutschlandweit beteiligt.

Neben guten Einstiegsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen gehört zur Attraktivität der dualen Ausbildung aber auch eine **zukunftsfähige Berufsschule**, die

- über eine gute räumliche und technische Ausstattung verfügt.
- für junge Menschen innerhalb einer angemessenen Fahrtstrecke gut zu erreichen ist.
- ausreichend und gut qualifizierte Lehrkräfte beschäftigt.
- moderne, digitale Arbeitsformen fördert und

---

CHEMIEVERBÄNDE HESSEN

- eine verbesserte Zusammenarbeit zwischen Theorie und Praxis ermöglicht.

Hier sind zum einen die Landespolitik, aber auch die Schulträger gefordert, möglichst attraktive Bedingungen zu schaffen.

Die hessische Wirtschaft hat auf der Grundlage einer Machbarkeitsstudie die Landesregierung dazu aufgefordert, zügig eine zentrale und landesweite **Onlineplattform für die digitale Lernortkooperation** zwischen Betrieben und Berufsschulen einzurichten.

### **Inländische Potenziale ausschöpfen**

Neben den Ausbildungsaktivitäten muss das Fachkräftepotenzial aber auch in anderen Bereichen weiter ausgeschöpft werden. Hierzu zählt beispielsweise eine höhere **Erwerbsbeteiligung von Frauen:**

Würden Frauen in Bezug auf die Stundenzahl genauso viel arbeiten wie Männer, würde sich laut der Bundesagentur für Arbeit das Erwerbspersonenpotenzial **2035 um 640.000 Personen** erhöhen.

Vielerorts scheitert der Erwerbswunsch von beiden Elternteilen jedoch noch immer an nicht ausreichend verfügbaren **Kinderbetreuungsangeboten**. Diese müssen daher weiter ausgebaut werden.

Darüber hinaus brauchen wir eine deutlich stärker **aktivierende Arbeitsmarktpolitik** zur Unterstützung bei der Integration in Arbeit. Insbesondere **ältere Erwerbstätige, Menschen mit Behinderung** sowie mit **Migrationsgeschichte**, die es am Arbeitsmarkt schwer haben, müssen noch effektiver durch die Bundesagentur für Arbeit bzw. die Jobcenter beraten, betreut und gefördert werden.

Alle Bemühungen, **inländische Potenziale** zu heben, werden mit Blick auf die Arbeits- und Fachkräftesicherung in Deutschland aber nicht genügen. Denn laut einer aktuellen Studie des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) der Goethe-Universität Frankfurt fehlen in Hessen bis zum Jahr 2028 mehr als **178.000 Fachkräfte**. Die Situation wird sich bis mindestens zum Jahr 2040 noch weiter zuspitzen.

## **Gesteuerte Zuwanderung vereinfachen**

Wir müssen uns in Zukunft als **attraktives Einwanderungsland** positionieren und die Voraussetzungen für eine schnellere und gesteuerte Zuwanderung schaffen.

Große Potenziale bieten hier Menschen, die sich bereits **für eine bestimmte Zeit** in Deutschland aufhalten, wie beispielsweise **ausländische Studierende**. Erste Landeskenntnisse und ein persönliches Netzwerk in Deutschland sind Vorteile für eine anschließende Beschäftigung und Integration.

Bei all diesen Punkten stehen wir bereits in einer **innereuropäischen Konkurrenz**, denn andere europäische Staaten haben ähnliche demografische Probleme. Daher müssen wir in Zukunft unsere Rekrutierungsbemühungen auch auf **Drittstaaten außerhalb der EU** richten.

Damit dies erfolgreich gelingen kann, arbeitet die Bundesregierung derzeit an einer Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen, was wir grundsätzlich begrüßen.

## Zuwanderung aus Drittstaaten

Wir haben unsere Mitgliedsunternehmen in einer **Umfrage im Februar 2023** gefragt, über welche Erfahrungen sie bei der Rekrutierung aus Drittstaaten verfügen.

Dabei haben wir festgestellt, dass erst **18 Prozent** der befragten Unternehmen Kandidaten aus Drittstaaten anwerben. Von denjenigen, die das bisher nicht tun, gaben **54 Prozent** an, dass bisher noch kein Bedarf bestand, **39 Prozent** haben diesen Weg der Fachkräftegewinnung noch nicht in Betracht gezogen, **21 Prozent** fehlt es an Handlungswissen und **11 Prozent** sind auf Hindernisse gestoßen.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass in der **Rekrutierung aus Drittstaaten** noch ungenutzte Potenziale liegen, die in Zukunft gehoben werden müssen. Hierfür muss ein stärkeres **Bewusstsein** geschaffen und **Know-how** für die erfolgreiche Fachkräftegewinnung aufgebaut werden.

### Schnell, schlank und attraktiv?

Die Unternehmen, die bereits Erfahrungen haben, geben zu **knapp 65 Prozent** an, dass sie bei der Rekrutierung aus Drittstaaten auf Schwierigkeiten gestoßen sind.

## Die TOP-3-Hürden bei der Rekrutierung sind:

1. Zu viel Bürokratie (**64 Prozent**)
2. Zu lange Verfahren (**50 Prozent**)
3. Die Sprache als Barriere (**43 Prozent**)

Zum Punkt **Bürokratie** möchte ich **ein Beispiel** aus unseren Unternehmen nennen:

Drei gut in den Betrieb integrierte Fachkräfte mussten ein Mitgliedsunternehmen verlassen, da die für die Fortführung der Arbeitserlaubnis erforderliche **Fiktionsbescheinigung** nicht rechtzeitig ausgestellt wurde. Im konkreten Fall hat dies dazu geführt, dass qualifizierte Fachkräfte **unser Land wieder verlassen mussten**. Ob diese Personen jemals wieder nach Deutschland zurückkehren, ist mehr als fraglich!

Bürokratische Hürden bei der Einwanderung müssen insgesamt deutlich reduziert und politische Rahmenbedingungen für die Erwerbsmigration vereinfacht werden. Hierzu zählt zum Beispiel auch die **Abschaffung des Beschäftigungsverbots in Zeitarbeit** für Arbeitskräfte aus Drittstaaten. Gerade kleine und mittelständische Unternehmen können von der Expertise und den Kenntnissen von Personal-Vermittlungsunternehmen profitieren und so einen Zugang zum Fachkräftemarkt aus dem Ausland erhalten.

Auch die **Verwaltungsverfahren** sind zu komplex und für ausländische Fachkräfte und die hiesigen Unternehmen nur schwer bis gar nicht nachvollziehbar.

### **Daher fordern wir**

- eine Vereinfachung, Digitalisierung und deutliche Beschleunigung der Prozesse.
- deutlich reduzierte Wartezeiten bei Visaverfahren.
- ausreichend und gut geschultes Personal in den Ausländerbehörden sowie
- kompatible Datensysteme und mehr Koordination zwischen den Teilverantwortlichkeiten.

Konkret sind in diesem Zusammenhang ein **Ausländer-zentralregister**, über das alle beteiligten Stellen erforderliche Unterlagen einsehen können, sowie **behördenübergreifende Identifikationsnummern** zwingend erforderlich!

Ein weiteres Problem ist die **Anerkennung der Berufe**, die sich sehr komplex und langwierig gestaltet. Eine stärkere **Zentralisierung und Spezialisierung der Anerkennungsstellen** könnte helfen, auch hier die Verfahren zu beschleunigen.

Zudem benötigen wir mehr **unternehmerische Freiheit**, um eigenständig entscheiden zu können, welche Fachkraft ausreichend qualifiziert ist. Auch sollte das Einreichen von **Dokumenten in englischer Sprache** reibungslos möglich sein.

In Bezug auf die Herausforderung des **Spracherwerbs** sollten wir auch der Diskussion „Englisch als Arbeitssprache“ – zumindest in einigen Bereichen – offen gegenüberstehen. Denn wir starten im Wettbewerb um Fachkräfte, sprachlich gesehen, aus der zweiten oder gar dritten Reihe, da angelsächsische Länder hier einen Vorteil haben.

Ich fasse die Lage in Bezug auf eine gesteuerte Zuwanderung abschließend einmal kurz zusammen:

- Wir stehen bei der Fachkräftesicherung aus dem Ausland in der hessischen Chemie- und Pharmaindustrie **noch relativ am Anfang**. Politisch müssen viele Stellschrauben neu justiert und bürokratische Hürden abgebaut werden – schnell und konsequent.
- Wir sollten uns als Branche und als Land darauf vorbereiten, qualifiziert und effizient für unseren Arbeitsmarkt im außereuropäischen Ausland zu werben und dies künftig auch als **echte Option** wahrnehmen!

- Hierfür bedarf es einer **authentischen Willkommenskultur** in unseren Unternehmen wie in der Gesellschaft, die in der **Verwaltung** und im **Spracherwerb** anfängt, niederschwellige Beratungsangebote bereithält und Integrations- sowie Partizipationsmöglichkeiten für Menschen mit Migrationsgeschichte bietet.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!