

# Arbeits- und Fachkräftemangel in Bayern

## Status Quo und Lösungsansätze

### Unsere Mitarbeiter:innen halten Bayern am Laufen

Die Mitglieder im VKU in Bayern beschäftigen 41.000 Mitarbeiter:innen, wovon 1.600 Auszubildende sind. Die Tätigkeiten in den Stadt- und Gemeindewerken sind über ihre verschiedenen Sparten hinweg äußerst vielfältig. Zudem entwickeln unsere Unternehmen in der Transformation zunehmend neue Geschäftsmodelle. Dabei ist die Arbeit mit ihrem großen Mehrwert für die Gesellschaft höchst sinnstiftend: Ohne die Beschäftigten in den kommunalen Unternehmen würde keine Lampe leuchten, käme das Wasser nicht aus dem Hahn oder wäre nicht trinkbar. Das Abwasser würde nicht entsorgt und behandelt und wir könnten vom Homeoffice und sauberen Kommunen nur träumen. Kommunale Arbeitgeber bieten sichere Arbeitsplätze, unabhängig von der Konjunktur, die in der Regel nach den Tarifverträgen TV-V und TV-ÖD vergütet werden. Flexible und geregelte Arbeitszeiten erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Doch stehen auch die kommunalen Unternehmen vor der Herausforderung, dass ihnen Fach- und Arbeitskräfte fehlen: Unsere alternde Gesellschaft, wenig junge Mitarbeitende in einzelnen Sparten, eine immer noch wachsende Akademisierung sowie die Konkurrenz mit der Privatwirtschaft erschweren zunehmend die Stellenbesetzung in kommunalen Unternehmen. Die Zahl der Bewerber:innen ist rückläufig und es dauert immer häufiger lange, die offenen Stellen zu besetzen. Gleichzeitig erwarten die kommunalen Unternehmen einen erhöhten Personalbedarf, um beispielsweise die Transformation des Energiesystems, die Verkehrswende und die Anpassung der Wasserversorgung an den Klimawandel zu meistern.

Auch an Bayern gehen diese Entwicklungen nicht vorbei. Zur Abmilderung des Arbeits- und Fachkräftemangels<sup>1</sup> in Bayern schlagen wir daher folgende Maßnahmen vor:

### Lösungsansätze:

- Kinderbetreuung für Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Effektivere Vermittlung grundlegender Kenntnisse in den Schulen
- Aufsetzen einer bayerischen Kampagne zur gesellschaftlichen Aufwertung von Ausbildungsberufen
- Positive Signale an ausländische Fachkräfte und Migranten senden
- Gezielte Förderung von Werkwohnungen
- Englisch als zweite Sprache in Verwaltung und Unternehmen
- Entwicklung einer bayerischen Fachkräftestrategie

# 41.000

Mitarbeiter:innen beschäftigen die Mitgliedsunternehmen der Landesgruppe

Stand 2021

<sup>1</sup> Laut Definition der [Bundeszentrale für politische Bildung](#) liegt ein Arbeitskräftemangel vor, wenn die Arbeitsnachfrage dauerhaft über dem Arbeitsangebot liegt. Fachkräfte sind demnach Personen, die eine anerkannte akademische Ausbildung oder eine anerkannte mindestens zweijährige Berufsausbildung absolviert haben.

### **Kinderbetreuung für Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Es sind vor allem Frauen, die nach wie vor die sogenannte Care-Arbeit in den Familien übernehmen. Gleichzeitig weisen Frauen tendenziell ein höheres Bildungsniveau auf als Männer, welches aber auf dem Arbeitsmarkt aufgrund der Übernahme der Care-Arbeit nur teilweise oder gar nicht zum Einsatz kommt. Dieses Potenzial gilt es zu heben. Hierfür ist neben dem weiteren Ausbau der Kinderbetreuung (z.B. Förderung von Kinderbetreuung, die durch Unternehmen organisiert wird) unerlässlich, dass es gesellschaftlich akzeptiert wird, Kinder nicht in Vollzeit Zuhause zu betreuen und dabei nicht als „Rabemutter“ abgestempelt zu werden.

### **Effektivere Vermittlung grundlegender Kenntnisse in den Schulen**

Kommunale Unternehmen in Bayern haben zunehmend Schwierigkeiten, von ihnen angebotene Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerber:innen zu besetzen. Oft fehlen Schulabgänger:innen grundlegende Kenntnisse in der deutschen Sprache und Mathematik, die an den Schulen zu vermitteln sind. Diese mangelnde Grundlagenbildung muss in der Praxis von den Ausbildungsbetrieben aufgefangen werden, etwa, wenn diese (Sprach-)Defizite auch in den Berufsschulen zu finden sind. Eine mögliche Anpassung der dortigen Lehrpläne und ein Nachhilfeangebot für diese Schüler:innen könnte die Unternehmen entlasten.

Die am [27. Februar im bayerischen Kabinett beschlossenen Maßnahmen](#) zur Stärkung der Basiskompetenzen Lesen, Schreiben und Rechnen, zur Sprachförderung sowie zur Integration des Thema KI in den Unterricht sind vor diesem Hintergrund zu begrüßen. Eine feste Verankerung von Pflicht- und Schnupperpraktika in den Lehrplänen aller Schularten könnte die spätere Berufswahl der Jugendlichen erleichtern und Grundlage für die im Arbeitsleben erfolgskritischen sozialen Kompetenzen schaffen. Dieser Aspekt wäre in unseren Augen eine geeignete Ergänzung der angekündigten Pläne. Zugleich bleiben kreative Fächer die Basis für eigenständiges und gestaltendes Arbeiten.

### **Aufsetzen einer bayerischen Kampagne**

#### **zur gesellschaftlichen Aufwertung von Ausbildungsberufen**

Die Unternehmen in Bayern benötigen nicht nur Akademiker:innen, sondern auch die Arbeits- und Fachkräfte, die mit handwerklichen Fertigkeiten Leitungen verlegen, reparieren und an Anlagen anschließen. Nach [Daten des Statistischen Bundesamtes](#) kamen 2021 auf 10 Studierende 4,3 Auszubildende. Einerseits sind die Unternehmen selbst gefordert, ihre Ausbildungsplätze erfolgreich gegenüber potenziellen Auszubildenden zu platzieren und gegebenenfalls auch auf Bewerber:innen zurückzugreifen, die den Anforderungen nicht 100% entsprechen. Diese immer wieder herausfordernde Aufgabe würde erleichtert mittels einer bayerischen Kampagne, die Ausbildungsberufe und handwerkliche Tätigkeiten aufwertet und das Image bei potentiellen Bewerber:innen verbessert.

### **Positive Signale an ausländische Fachkräfte und Migrant:innen senden**

In Zeiten, in denen immer deutlicher wird, dass das inländische Arbeits- und Fachkräftepotenzial allein demografisch begründet nicht ausreicht, um die Nachfrage aus der Wirtschaft und dem öffentlichen Sektor zu decken, muss verstärkt auf das ausländische Potenzial gesetzt werden. Hierzu ist erforderlich, dass in politischen Debatten die Themen „Einwanderung“, „Flüchtlinge“ und „Abschiebungen“ nicht miteinander vermischt und stattdessen eine offene Einwanderungspolitik verfolgt wird. Deutschland hat hier großen Handlungsbedarf, um (mehr hoch) qualifizierte Arbeits- und Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen. Bei der kürzlich durchgeführten Studie [„Expats 2023“](#) des Netzwerks InterNations zur Attraktivität von 53 Ländern als Einwanderungsländer landete Deutschland auf dem 50. Platz. Zwar wurde die Qualität, die Bezahlung und Chancen der Arbeitsplätze als attraktiv bewertet. Besonders kritisch werden jedoch von den Befragten die Willkommenskultur hierzulande, die sozialen Kontakte, die Bürokratie und Schwierigkeiten auf dem Wohnungsmarkt eingestuft.

Gleichzeitig sehen wir großes Potenzial bei bereits in Deutschland lebenden Migrant:innen. Es muss Unternehmen erleichtert werden, diese leichter und dauerhafter zu beschäftigen. Die Ausbildung beziehungsweise die Einarbeitung verlangt mehr zeitliches Engagement als üblich, von daher wäre eine entsprechende finanzielle Förderung der Unternehmen für notwendige Sprachkurse und bei der beruflichen Aus- und Weiterbildung begrüßenswert.

### **Gezielte Förderung von Werkwohnungen**

Insbesondere ausländische Beschäftigte sowie Mitarbeiter:innen in den unteren Gehaltsgruppen haben inzwischen große Probleme, in den bayerischen Ballungszentren bezahlbaren Wohnraum zu finden. Vor diesem Hintergrund gewinnen Werkwohnungen zunehmend an Bedeutung, um Beschäftigte zu finden und zu binden. Unsere Mitgliedsunternehmen setzen dies teilweise um. Der Bund unterstützt die Errichtung durch die [Förderung des sozialen Wohnungsbaus](#) oder das [Förderprogramm Klimafreundlicher Neubau](#), die auch durch Unternehmen in Anspruch genommen werden können. Wir fordern, dass der Freistaat seine [Unterstützungen in diesem Bereich](#) weiterhin aufrechterhält und hierbei auch explizit „Werkwohnungen“ und kommunale Unternehmen berücksichtigt. Notfalldienste, aber auch der Start in sicherheitsrelevante Aufgaben in Bädern bis in den ÖPNV verlangen eine Wohnung, von der der Arbeitsweg weder kräftezehrend noch zeitlich unverhältnismäßig ist.

Darüber hinaus müssen baurechtliche Bestimmungen zum Neubau von Wohnungen für Mitarbeitende neu gedacht und an eine sich verändernde Arbeitswelt angepasst werden. Durch eine Ergänzung bzw. Änderung der Bayerischen Bauordnungen um beschleunigte Baugenehmigungsverfahren für den Werkwohnungsbau könnte sowohl Zeit eingespart als auch damit verbundene Kosten gesenkt werden.

Zudem könnte eine gesetzliche Verankerung einer reduzierten Genehmigungsgebührenbemessung des Werkwohnungsbaus analog dem sozialen Wohnungsbau diesen weiter finanziell entlasten. Auch sollten etwa Erleichterungen in Bezug auf Abstandsflächen oder von Nachverdichtungen bei Werkwohnungsbauvorhaben ermöglicht werden, die in unmittelbarer Nähe zu Arbeitsplätzen entstehen sollen.

Die Anforderungen an den Schallimmissionsschutz sollten gerade bei Werkwohnungen reduziert und damit der Bau von Wohnungen im direkten Umfeld von Lärmquellen oder schallintensiveren Arbeitsplätzen ermöglicht werden, sodass Bademeisterwohnungen auf dem Gelände eines Freibades oder Busfahrerwohnungen unmittelbar auf dem Gelände eines Busbetriebshofs entstehen könnten. Die Bindung von Wohnungen als Werkwohnungen zu einem gegenüber ortsüblich günstigerem Mietpreis (auch des freifinanzierten Anteils) könnte mittels Grundbucheintragung gesichert und den Unternehmen im Gegenzug attraktivere Abschreibungsmöglichkeiten für Investitionen in die Schaffung von Werkwohnraum für die eigene Belegschaft angeboten werden.

#### **Englisch als zweite Sprache in Verwaltung und Unternehmen**

In vielen international tätigen Unternehmen in Bayern ist Englisch inzwischen die Arbeitssprache, um sich mit den Kolleg:innen oder Kund:innen im Ausland zu verständigen. Gleichzeitig gibt es auch weiterhin eine Vielzahl an Unternehmen, Betrieben und Verwaltungen, in denen Englisch noch nicht allzu weit verbreitet ist. Vor dem Hintergrund einer zunehmend internationaleren Belegschaft, ist es unabdingbar, dass in den Verwaltungen gängige Prozesse zweisprachig und in den Unternehmen zumindest ein Grundverständnis der englischen Sprache vorhanden ist. Internetrecherche und KI liefern zweisprachig weitergehende Ergebnisse. Sprachen, insbesondere Englisch, zu stärken, sehen wir als grundlegend an, mit Nachholbedarf. Dies ersetzt nicht die Notwendigkeit, sich ausreichend Deutschkenntnisse anzueignen.

#### **Entwicklung einer bayerischen Fachkräftestrategie**

Die zuvor genannten Aspekte sollten in einer bayerischen Fachkräftestrategie zusammengefasst werden, um einen ganzheitlichen Ansatz zu verfolgen. Gleichzeitig ist zu prüfen, kommunale Spitzenverbände, Branchenverbände, Gewerkschaften, Bildungsträger sowie die zuständigen Landesministerien hierzu einzubinden, um die jeweiligen Aktivitäten verstärkt zu koordinieren und zu bündeln. Diese Fachkräftestrategie könnte für Berufsbilder werben, Quereinstiege erleichtern und die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Akteuren stärken. Sie sollte offen sein, sich schnell entwickelnde neue Berufsbilder aufzugreifen zu können.

## **Ihre Ansprechpartner**

---

### **Gunnar Braun**

Telefon +49 89 2361 5091

E-Mail: [braun@vku.de](mailto:braun@vku.de)

### **Moritz Maluska**

Telefon: +49 89 2361 5321

E-Mail: [maluska@vku.de](mailto:maluska@vku.de)

Der VKU unterstützt mit seiner [Initiative KOMMUNAL KANN](#) seine Mitglieder bei der Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität und dem [Netzwerk VKU-DU](#) junge Mitarbeiter:innen in den Unternehmen. Mit dem [Stellenportal Traumjob-vor Ort](#) hat der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern, die kommunalen Spitzenverbände und die VKU-Landesgruppe Bayern sowie die bayerischen Sparkassen eine Stellenbörse für kommunale Arbeitgeber