

***Es gilt das gesprochene Wort –  
Sendesperrfrist: Redebeginn!***

---

## ***MINT-Frühjahrsreport 2017***

***Statement von***

***Thomas Sattelberger  
Vorstandsvorsitzender  
MINT Zukunft schaffen***

---

**BDA** | Bundesvereinigung der  
Deutschen Arbeitgeberverbände  
Mitglied von BUSINESSEUROPE

**Hausadresse:**  
Breite Straße 29 | 10178 Berlin

**Briefadresse:**  
11054 Berlin

[bda@arbeitgeber.de](mailto:bda@arbeitgeber.de)  
[www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de)

**T** +49 30 2033-1800  
**F** +49 30 2033-1805



Professor Hüther hat den aktuellen Stand der MINT-Lücke und die Verschiebung in Richtung IT dargelegt.

Die Engpässe im MINT-Bereich würden jedoch noch größer ausfallen, wenn nicht ausländische Arbeitnehmer überproportional im MINT-Bereich beschäftigt wären.

Seit 2013 ist die Beschäftigung von Ausländern in akademischen MINT-Berufen um 43 Prozent gestiegen: von rund 69.600 auf 99.600. Bei den Beschäftigten mit deutscher Nationalität betrug der Zuwachs lediglich 12 Prozent: von 1.009.119 auf 1.132.596 Personen. Dabei sind insbesondere die Erfolge der qualifizierten Zuwanderung aus demografiestarken Drittstaaten hervorzuheben.

Die indischen Fachkräfte sind unter den Ausländern mit gut 7.000 Personen die häufigste Nationalität in den MINT-Expertenberufen. Ihre Zahl ist in dem genannten Zeitraum um 87 Prozent gestiegen, gefolgt von Italien, Frankreich, Spanien und China.

Ohne die jüngsten Zuwanderungserfolge würde die Fachkräftelücke heute aber um 100.000 Personen höher ausfallen und damit einen Wert von über 320.000 erreichen. Der Beitrag der ausländischen MINT-Arbeitskräfte zur Fachkräftesicherung in Deutschland reicht vom Elektriker bis zur Ingenieurin.

Im akademischen Segment liegt der Anteil der Zuwanderer an allen erwerbstätigen MINT-Kräften inzwischen bei 16,6 Prozent – fast eine halbe Million Personen, im beruflichen Segment bei 13 Prozent, fast 1,18 Millionen Personen.

Insgesamt leisteten die zugewanderten MINT-Kräfte dadurch einen Wertschöpfungsbeitrag von 161 Milliarden Euro im Jahr 2016.

Alle einheimischen Potenziale zu heben, ist die eine Säule der Fachkräftesicherung. Doch es gilt auch die Zuwanderung als zweite wichtige Säule weiter zu stärken. Die arbeitsplatzorientierte Zuwanderung ist dabei das Grundgerüst.

Daneben sollten wir die Potenzialzuwanderung ausbauen. Das heißt: Eine Einreise auch ohne konkretes Arbeitsplatzangebot zu ermöglichen. Maßgeblich sind allein die Kenntnisse und Fähigkeiten der Fachkraft, also ihr Potenzial.

Bisher ist es allerdings nur für Akademiker und Akademikerinnen möglich, ein sechsmonatiges Visum zur Arbeitsplatzsuche zu beantragen. Um die Attraktivität dieser Potenzialzuwanderung zu steigern, sollten deshalb auch Nicht-Akademiker in Mangelberufen die Möglichkeit der Arbeitsplatzsuche vor Ort nutzen können. Mit einer eingängigen Bezeichnung wie „Talent Card“ könnte diese Zuwanderungsmöglichkeit beworben werden.

Seit 2016 beinhaltet der MINT-Report auch Befunde zur Integration von Geflüchteten im MINT-Beschäftigungssegment. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Personen mit einer Nationalität aus Eritrea, Irak, Afghanistan und Syrien in MINT-Berufen ist dynamisch gestiegen: seit Anfang 2013 um fast 200 Prozent – von 2.711 auf 8.042 Personen – und damit noch stärker als die gesamte Beschäftigung von Personen aus diesen Ländern – plus 113 Prozent, von 33.736 auf 71.777 Personen.

Das macht Mut für die nächsten Jahre. Wie können wir die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt weiter konsequent fördern? Die wichtigsten Forderungen lauten:

1. Frühzeitige, zielgruppengerechte und ausreichende Sprachförderung und Ausbau der berufsbezogenen Sprachförderung, denn mangelnde Deutschkenntnisse sind nach wie vor das Haupthemmnis.
2. Die Bundesländer sollten sich auf eine bundesweit abgestimmte und transparente Anwendungspraxis der „3+2-Regelung“ einigen, also auf eine Ausbildungsduldung während der gesamten Zeit der Ausbildung plus zwei Jahre für eine darauf folgende berufliche Tätigkeit. Wir hören immer wieder von Abschiebungen trotz gültigen Ausbildungsvertrages oder von Abschiebungen während des Praktikums. Das lässt Unternehmen davor zurückschrecken, Asylbewerber oder Geduldete auszubilden.
3. Zur Vorbereitung auf eine Berufsausbildung sollte auch volljährigen Geflüchteten der Schulbesuch ermöglicht werden, auch wenn sie nicht mehr der Schulpflicht unterliegen.
4. Kammern und Betriebe müssen Teilzeitausbildung als flexible Form der Qualifizierung noch stärker nutzen.

5. Das Beschäftigungsverbot für Drittstaatsangehörige in der Zeitarbeit, das auch für Asylbewerber und Geduldete gilt, muss vollständig aufgehoben werden.
  6. Teilqualifikationen, das heißt abgegrenzte und standardisierte Einheiten innerhalb der Gesamtstruktur eines Ausbildungsberufes, sollten noch stärker beworben und angewendet werden.
- Ende des Jahres werden wir mehr als 1.500 MINT-freundliche Schulen geprüft und ausgezeichnet haben, die Schülerinnen und Schülern Spaß und Begeisterung für MINT-Themen vermitteln.
  - Zusammen mit der Siemens Stiftung koordiniert MINT Zukunft schaffen das Nationale MINT Forum, das am 1. Juni den 5. Nationalen MINT-Gipfel ausrichten wird.

Die deutschen Arbeitgeber wollen, dass mehr Frauen vollzeitnah oder in Vollzeit arbeiten können, in Berufen mit hohen Einkommen tätig sind, in Führungspositionen gelangen und so ihre Einkommens- und Altersvorsorgeperspektiven deutlich verbessern. Frauen sind in technischen Berufen immer noch unterrepräsentiert – auch wenn es in vielen, vor allem akademischen MINT-Berufsgruppen, zu einem überproportionalen Zuwachs an weiblichen Beschäftigten gekommen ist.

Wir hoffen, dass noch in dieser Legislaturperiode der MINT-Antrag der Regierungsfractionen vom Deutschen Bundestag verabschiedet werden wird. Davon wird ein wichtiges Signal für mehr und bessere MINT-Bildung ausgehen, für das wir seit langem mit viel Engagement werben.

Der Hochtechnologiestandort Deutschland braucht dringend Technikerinnen, Meisterinnen, Ingenieurinnen und Informatikerinnen. Und der MINT-Report zeigt: MINT bietet sehr gute Arbeitsmarktbedingungen, überdurchschnittliche Löhne und häufiger als in anderen Berufen die Möglichkeit, eine leitende Position einzunehmen. Dies hat Professor Hüther umfassend in seinem Statement aufgezeigt.

Das neue Entgelttransparenzgesetz wird an den Ursachen für unterschiedliche Erwerbsbiografien von Männern und Frauen nichts ändern. Wenn es um Technik geht, werden immer noch zu viele Mädchen und Frauen von Vorurteilen und gesellschaftlichen Rollenklischees gebremst.

Was wir brauchen, ist mehr und bessere Berufsorientierung an den Schulen – klischeefrei! Insbesondere die Gymnasien müssen junge Frauen und Männer auch über die beruflichen Entwicklungschancen, die mit einer dualen Berufsausbildung wie mit einem akademischen Studium verbunden sind, besser informieren. Ebenso brauchen berufstätige Frauen – und Männer – verlässliche Ganztagsbetreuung für ihre Kinder.

Wir feiern im kommenden Jahr das 10-jährige Bestehen der Initiative „MINT Zukunft schaffen“. Unsere Bilanz:

- Über 17.000 MINT-Botschafterinnen und -Botschafter werben in Schulen und Hochschulen für MINT-Berufe.
- Das MINT-Portal bietet Zugriff auf rund 15.000 Angebote für Schüler und Studierende – darunter Unterrichtsmaterialien, Kontakte zu Unternehmen und Mentoring-Programme.