

# INFOPORT

Ausgabe 1/2014, 4. April 2014



## FACHKRÄFTE IN OSTDEUTSCHLAND:

### Schlüssel zur Zukunftssicherung des Wirtschaftsstandorts

#### Die Verbandssicht — kurz und bündig:

- Bevölkerung geht zurück, Altersdurchschnitt steigt —> künftig immer weniger Arbeitskräfte verfügbar. Schon heute: in vielen Branchen Fachkräfteengpässe.
- Folge: intensiver Wettbewerb um die besten Köpfe. Herausforderung für Unternehmen: Nutzung aller personalpolitischen Instrumente zur Gewinnung neuer Fachkräfte sowie zur Bindung von Mitarbeitern.
- Bislang nicht ausgeschöpfte Beschäftigungspotenziale – vor allem bei Frauen, Älteren und behinderten Menschen – müssen genutzt werden. Ferner: qualifizierte Zuwanderung unverzichtbar (= einzige zeitnahe Option zur Abmilderung der Schrumpfung).
- Fachkräfteausstattung = wichtigste Basis für unternehmerische Wachstumsstrategien —> Thema steht bei Finanzierungsentscheidungen auch im Fokus von Banken und anderen Kapitalgebern.

**Sicherung der Fachkräftebasis: Herausforderung für Wirtschaft, Politik und Gesellschaft!**

Künftige Bevölkerung:  
weniger und älter

Fachkräfte in Ostdeutschland:  
wachsende Engpässe

- Wie ist die Qualifikationsstruktur?
- Wie ist die Relation von älteren Beschäftigten und Nachwuchsjahrgängen?
- Wie ist die Fachkräftenachfrage?

Handlungsbedarf: breites Umdenken notwendig

- Bildungspolitik
- Unternehmerische Maßnahmen
- Nicht ausgeschöpfte Arbeitskräftepotenziale
- Zuwanderung
- Rahmenbedingungen

Themenrelevanz bei der Unternehmensfinanzierung

Fazit

## Demografischer Wandel zunehmend sichtbar

Seit langem wird über die vielfältigen Auswirkungen des demografischen Wandels in Ostdeutschland diskutiert. Inzwischen werden seine Folgen für Wirtschaft und Gesellschaft jedoch immer konkreter sichtbar. Dies gilt z.B. für die zunehmend schlechtere Verfügbarkeit von Fachkräften. Dabei haben qualifizierte Mitarbeiter für die Perspektiven der Unternehmen und des Wirtschaftsstandorts entscheidende Bedeutung. Daher schauen auch Banken und andere Kapitalgeber bei Finanzierungsentscheidungen zunehmend

darauf, wie der Mittelstand seine Fachkräftebasis sichert.

Aufgrund des starken Rückgangs der Schulabsolventen ist in den letzten Jahren bereits ein „Demografieschock“ durch Ostdeutschland gegangen, der die Sensibilität für eine gezielte Nachwuchsarbeit bei vielen Betrieben erhöht hat – aber noch nicht bei allen. Und so stellt sich die Frage, was in Wirtschaft und Politik noch getan werden muss, um die Arbeitskräftebasis für die Zukunft zu sichern.

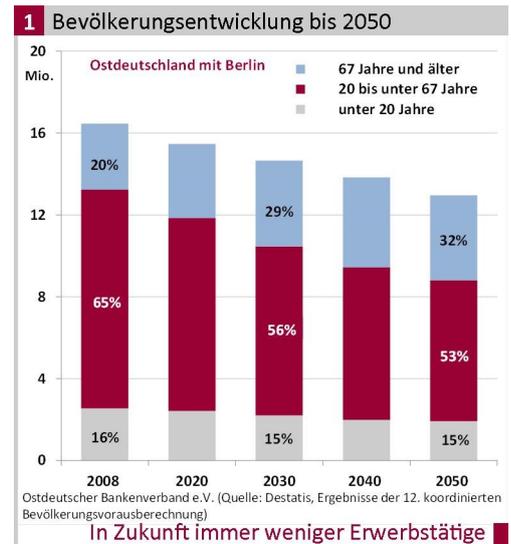
## Erwerbsfähige Bevölkerung schrumpft deutlich

Für die Entwicklung des Potenzials an Arbeitskräften ist die Veränderung der Bevölkerungsgröße sowie deren Altersstruktur maßgeblich. Hier sind die Trends für die nächsten Jahrzehnte klar vorgezeichnet: Die Gesamtbevölkerung wird kleiner und ihr Altersdurchschnitt steigt. In der Folge gibt es immer weniger Erwerbsfähige. 2008 waren in Ostdeutschland rund zwei Drittel der Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigen Alter. 2050 wird es nur noch etwas mehr als die Hälfte sein (s. *Grafik 1*). Die Tendenz zur Alterung der Bevölkerung ist damit in Ostdeutschland noch ausgeprägter als im westlichen Bundesgebiet.

Wert liegt und die Lebenserwartung weiter ansteigt, ist der demografische Gesamttrend für die nächsten 20-30 Jahre nicht umkehrbar. Eine verstärkte Zuwanderung könnte den Schrumpfungsprozesses allerdings abschwächen.

## Demografischer Gesamttrend für Jahrzehnte nicht umkehrbar

Einflussfaktoren der Bevölkerungsentwicklung sind die Geburtenrate, die Lebenserwartung sowie der Saldo aus Zu- und Abwanderung. Da die Geburtenrate in Deutschland seit langem deutlich unter dem für eine Stabilisierung der Bevölkerung notwendigen



## Bundesweit in vielen Berufen Engpässe

Der Mangel von Fachkräften in bestimmten Branchen oder Berufsbildern ist grundsätzlich ein bundesweites Phänomen. Eine aktuelle Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) zeigt bereits bei 106 von 580 analysierten Berufen Engpässe auf. Auch andere Studien belegen, dass ge-

eignete Bewerber in zahlreichen Berufen über längere Zeiträume nicht zu finden sind. Der Wettbewerb um qualifiziertes Nachwuchspersonal wird sich also weiter intensivieren – ein Faktor, dem sich der Mittelstand in allen ostdeutschen Regionen stellen muss.

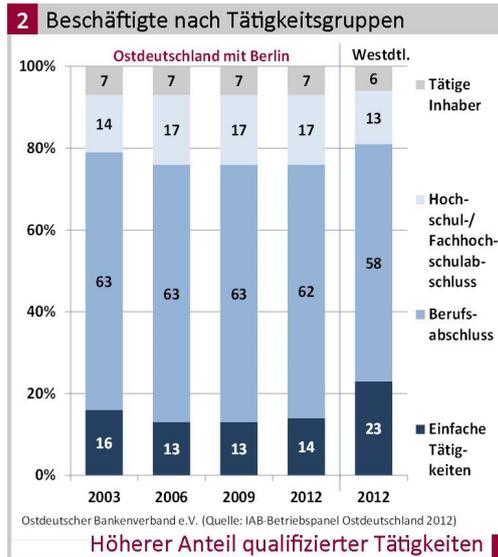
## Osten: mehr qualifizierte Beschäftigungsverhältnisse

### Wie ist die Qualifikationsstruktur?

Ein Blick auf die Qualifikationsanforderungen an die bestehenden Arbeitsplätze vermittelt

einen ersten Eindruck von der Struktur des Fachkräftebedarfs in Ostdeutschland. Hier

zeigt sich, dass die ostdeutsche Wirtschaft durch einen höheren Anteil qualifizierter Tätigkeiten geprägt ist als die westdeutsche: Im Osten ist der Anteil der Beschäftigungsverhältnisse mit einfachen Tätigkeiten um neun Prozentpunkte geringer. Umgekehrt lag der Anteil der Beschäftigungsverhältnisse, die einen Berufsabschluss bzw. ein Studium erfordern, in Ostdeutschland 2012 jeweils um vier Prozentpunkte höher als im Westen. Dabei ist der Anteil der Tätigkeiten, die einen Berufsabschluss erfordern, seit 2003 in etwa konstant geblieben und der Anteil der Akademikerstellen angestiegen (s. *Grafik 2*). Kein signifikanter Ost-West-Unterschied besteht beim Anteil tätiger Inhaber.



**Wie ist die Relation von älteren Beschäftigten und Nachwuchsjahrgängen?**

Aufgrund der allgemeinen Alterung der Bevölkerung wächst auch die Zahl der älteren Beschäftigten kontinuierlich. Aus dem steigenden Altersdurchschnitt der Belegschaften ergibt sich ein erhöhter Ersatzbedarf, den die Unternehmen zeitnah decken müssen. Dieser wachsende Bedarf trifft indes auf Nachwuchsjahrgänge, die erheblich kleiner sind als noch vor wenigen Jahren. So ist die Zahl der Schulabgänger in Ostdeutschland aufgrund des „Nachwende-Geburtenknicks“ von über 200.000 im Jahr 2001 auf knapp über 100.000 in 2011 gesunken. Auch in den kommenden Jahren wird die Zahl der Schulabsolventen auf relativ niedrigem Niveau bleiben (s. *Grafik 3*). So hat sich in Ostdeutschland innerhalb weniger Jahre ein Umbruch vom Überschuss zur Knappheit vollzogen, und

dies, wie dargelegt, bei einem höheren Anteil qualifizierter Tätigkeiten – eine massive Herausforderung für die künftige Sicherung der Fachkräftebasis.

Steigender Ersatzbedarf – wenig Nachwuchs



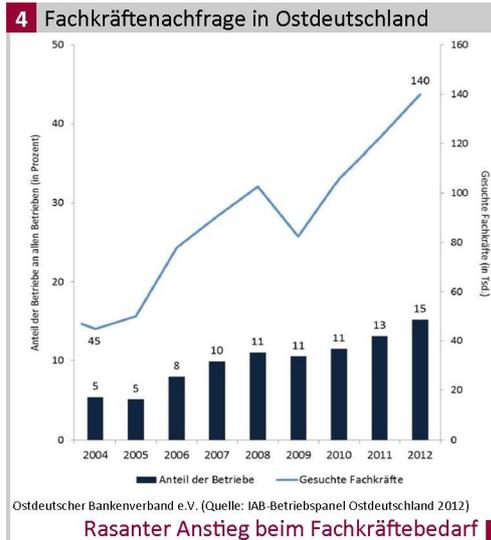
**Wie ist die Fachkräftenachfrage?**

Neben dem Ersatzbedarf, der durch das Ausscheiden älterer Mitarbeiter entsteht, wird die Fachkräftenachfrage auch durch einen Erweiterungsbedarf wachsender Unternehmen geprägt. Kapazitätsausweitungen, Innovationsaktivitäten, die Intensivierung des In- und Auslandsvertriebs etc. lassen sich oft nur mit zusätzlichen qualifizierten Mitarbeitern umsetzen – ein Effekt, der im letzten Jahrzehnt maßgeblich zum Arbeitsplatzaufbau beigetragen hat. Insgesamt ist die Fachkräftenachfrage in Ostdeutschland seit 2004 – nur kurz unterbrochen durch das Krisen-

jahr 2009 – kontinuierlich gestiegen. Im Zeitraum von 2004 bis 2012 hat sich zudem der Anteil der Betriebe, die dringend Fachkräfte suchen, von 5 auf 15% verdreifacht (s. *Grafik 4*). Unter „Fachkräften“ werden dabei Arbeitnehmer verstanden, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen akademischen Abschluss verfügen. Die Gesamtzahl der offenen Stellen in Ostdeutschland, die neben Fachkräftenstellen auch Tätigkeiten ohne besondere Qualifikationsanforderungen enthält, ist in den letzten Jahren ebenfalls stetig gestiegen und erreichte nach An-

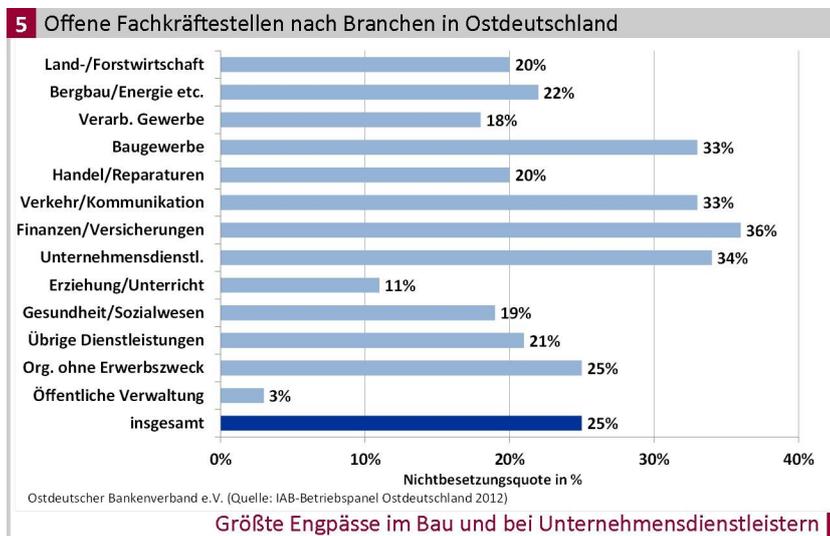
Fachkräftenachfrage: Ersatzbedarf plus Erweiterungsbedarf

Engpässe nach Branchen unterschiedlich ausgeprägt



gaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im vierten Quartal 2013 fast 190.000.

Vor diesem Hintergrund können in einer ganzen Reihe von Branchen Fachkräftestellen nicht zeitnah besetzt werden. Zum Zeitpunkt der jüngsten IAB-Befragung 2012 lag der Anteil der nicht besetzten an allen zu besetzenden Fachkräftestellen bei 25%. Differenziert nach Branchen wiesen die unternehmensnahen Dienstleistungsbereiche und das Baugewerbe mit jeweils über 30% die höchsten Nichtbesetzungsquoten auf, während in der öffentlichen Verwaltung mit 3% nur wenige Stellen vakant blieben. Im Verarbeitenden Gewerbe, dem weiter eine Schlüsselrolle für die regionale Wirtschaftsentwicklung zukommt, konnte jede fünfte Fachkräftestelle nicht besetzt werden (s. Grafik 5).



Ebenso wie Fachkräftestellen lassen sich auch Ausbildungsplätze immer häufiger nicht besetzen. Im Ausbildungsjahr 2011/2012 blieb jeder Dritte Ausbildungsplatz in Ostdeutschland verwaist. Kleinbetriebe mit bis zu vier Beschäftigten fanden sogar nur für jeden dritten angebotenen Ausbildungsplatz einen passenden Bewerber. Auch diese Zahlen belegen anschaulich: Der demografische Wandel wird immer spürbarer.

### Handlungsbedarf: breites Umdenken notwendig

Der Handlungsbedarf zur Fachkräftesicherung ist vielschichtig. Insgesamt ist ein breites Umdenken notwendig – von der Bil-

dungspolitik über die Personalpolitik der Unternehmen bis hin zur besseren Nutzung vorhandener Arbeitskräftepotenziale.

#### Bildungspolitik

Die Erkenntnis, dass die Zukunft des Wohlstands in Deutschland von gut ausgebildeten Menschen abhängt, ist heute Allgemeingut. Im Bildungssystem wird daher fortlaufend an Maßnahmen zur Verbesserung des Bildungsniveaus gearbeitet – wegen der Länderzuständigkeit für Bildung allerdings von Bundesland zu Bundesland mit recht unterschiedlichen Ansätzen. Daher kommt es künftig auf eine noch engere Koordination der Bildungspolitik im gesamten Bundesgebiet an. Deutlich intensiviert werden sollten

die frühkindliche Bildung, die Vermittlung von technisch-naturwissenschaftlichem und wirtschaftlichem Wissen sowie die Praxisorientierung in Schulen und Hochschulen.

Außerdem gibt es zu viele Schulabgänger ohne Abschluss – gerade im Osten. So weisen Mecklenburg-Vorpommern mit 11,9% und Sachsen-Anhalt mit 11,3% (bezogen auf den jeweiligen Altersjahrgang) die bundesweit höchsten Schulabbrecherquoten auf. Auch in den übrigen ostdeutschen Ländern

Mehr Koordination in der Bildungspolitik

Immer noch zu viele Schulabbrecher

liegen diese Quoten deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 5,9%.

Andererseits führt der bei erfolgreichen Schulabsolventen immer noch steigende Trend zum Studium nicht immer zu optimalen Berufswegen. Je nach Interessen und

Talenten kann eine Berufsausbildung im Handwerk oder den zahlreichen weiteren Lehrberufen die bessere Option für die Berufslaufbahn sein, zumal auch hier meist eine Kombination mit berufsbegleitenden oder -ergänzenden Studiengängen möglich ist.

## Unternehmerische Maßnahmen

Aufgrund der Bedeutung der Fachkräfte für den betrieblichen Erfolg ist eine aktive Personalpolitik ein zentrales Strategiethema – gerade auch für den Mittelstand. Um Mitarbeiter zu halten und neue Fachkräfte an sich zu binden, müssen Unternehmen alle verfügbaren Instrumente offensiv nutzen. Neben einer attraktiven Aus- und Weiterbildung zählen hierzu Angebote zur betrieblichen Altersvorsorge, zur Flexibilisierung der Arbeitszeit (z.B. Zeitkonten) sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Vielfach setzen KMU inzwischen auch Betriebspraktika bzw. die Beschäftigung von Werkstudenten, eigene Stipendien und die Unterstützung von akademischen Abschlussarbeiten zur Nachwuchsgewinnung ein. Hinzu kommt die Nutzung von Veranstaltungsformaten, die Mitwirkung in Fachkräfteinitiativen etc. (zu Beispielen *s. Grafik 6*).

Außerdem sollten KMU die bei ihnen bestehenden Entwicklungsperspektiven noch besser kommunizieren. Die Bandbreite möglicher Entwicklungspfade für Nachwuchskräfte ist hier zwar meist kleiner als in Großunter-

nehmen, dafür ist aber oft ein schnelleres Hineinwachsen in Entscheiderpositionen bzw. eine stärkere Einbringung in die Entwicklung des Unternehmens möglich.

**Aktive Personalpolitik  
der Unternehmen  
unverzichtbar**

### 6 Initiativen zur Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung (Auswahl)

| Initiatoren/<br>Beteiligte                      | Initiativen und Maßnahmen   |
|---|---|
| Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern | <ul style="list-style-type: none"> <li>● allgemeine Informationsveranstaltungen zur Berufsorientierung (z.B. mit Schulen, Arbeitsagenturen und weiteren Partnern)</li> <li>● Lehrstellenbörsen, Ausbildungsmessen, Berufsorientierungsmessen</li> <li>● „Wochen des offenen Unternehmens“ zur praxisnahen Berufsorientierung (z.B. mit Vorträgen, Diskussionen, Betriebsführungen)</li> <li>● branchen- und berufsfeldspezifische Informationsaktivitäten (z.B. „Perspektiven im Gastgewerbe“, „Chancen in MINT-Berufen“)</li> <li>● Girls Day/Boys Day: Informationsveranstaltungen zu „jungenspezifischen“ Berufen für junge Frauen und umgekehrt</li> <li>● spezielle Angebote für Studienabbrecher, Migranten, Behinderte, Jugendliche mit Förderbedarf etc.</li> <li>● grenzübergreifende Kooperationen für Nachwuchskräfte</li> </ul> |
| Branchenverbände                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Plattformen für Mitgliedsunternehmen zur Fachkräfterekrutierung</li> <li>● Vermittlung von Praktikumsplätzen und Ansprechpartnern für akademische Projekt- und Abschlussarbeiten</li> <li>● Informationsveranstaltungen/Messen für Hochschulabsolventen</li> <li>● Nachwuchspreise für besonders leistungsstarke Hochschulabsolventen</li> </ul>   |
| Bundesländer                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Fachkräfteinitiativen/Fachkräfteportale: Zusammenführung von konkreten Stellenanbietern und -nachfragern etc.</li> <li>● Fachkräftemonitoring: Beobachtung des regionalen Fachkräftebedarfs und -angebots (als Planungs- bzw. Entscheidungsgrundlage)</li> </ul>   |

Ostdeutscher Bankenverband e.V. (Quelle: Veröffentlichungen und Internetseiten von DIHK, ZDH, einzelnen Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern, Branchenverbänden, Landesregierungen etc.)

**Die Palette der Angebote zur Unterstützung ist breit gefächert!**

## Nicht ausgeschöpfte Arbeitskräftepotenziale

Es wird künftig noch stärker darauf ankommen, Fachkräfteengpässen durch die Erschließung bisher unzureichend genutzter Reserven am Arbeitsmarkt entgegenzuwirken. Dazu zählen insbesondere die stärkere Mobilisierung von Älteren und Frauen sowie eine bessere Integration von Behinderten.

Die Erwerbstätigenquote der über 60-jährigen hat sich bundesweit bereits deutlich von 22,7% in 2002 auf 46,4% in 2012 erhöht. Dennoch bestehen hier weitere Beschäftigungspotenziale. So lag der entsprechende Wert 2012 z.B. in Schweden bei 64,2%. Der

begonnene Umdenkprozess in der Wirtschaft, der ältere Mitarbeiter mit Ihren Erfahrungen wieder stärker wertschätzt, muss sich in Deutschland also noch weiter entwickeln. Dazu wäre auch politischer Rückenwind erforderlich. Leider setzen die Beschlüsse der neuen Bundesregierung zur Rente mit 63 hier ein problematisches Signal, das als Rückkehr zu einer stärkeren Frühverrentung missverstanden werden kann.

Bei der Beschäftigung von Frauen liegt Ostdeutschland traditionell vor dem westlichen Bundesgebiet. So lag die Erwerbstätigenquo-

**Akzeptanz für ältere Arbeitnehmer weiter steigern**

**Erwerbstätigkeit von Frauen: von Schweden lernen**

te der 20- bis unter 65-jährigen Frauen 2012 in allen ostdeutschen Flächenländern außer Mecklenburg-Vorpommern über dem Bundesdurchschnitt von 71,5%. Damit weist Deutschland im EU-Vergleich allerdings schon eine recht hohe Frauenerwerbstätigkeit auf. Dennoch dürfte das Potenzial zur Aktivierung von mehr Frauen für den Ar-

beitsmarkt noch nicht erschöpft sein. So zeigt wiederum Schweden mit einer Quote von knapp 77%, welche Ergebnisse sich bei einer ausgeprägten Familienorientierung und Gleichberechtigung der Geschlechter in der Arbeitswelt erreichen lassen. In Deutschland sind sicherlich noch weitere Schritte in diese Richtung realisierbar.

**Ostdeutschland bisher kaum Zuwanderungsregion**

**Zuwanderung**

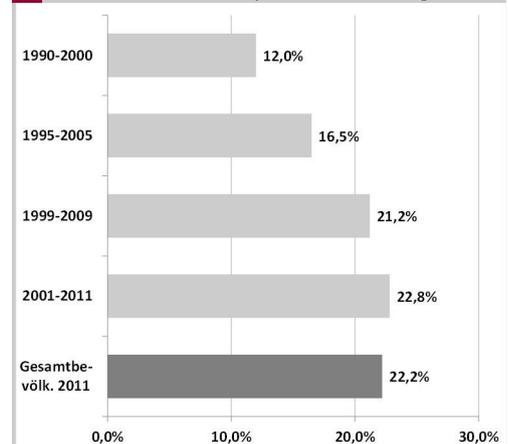
Angesichts der demografischen Entwicklung benötigt Deutschland mehr qualifizierte Zuwanderer, um seinen Fachkräftebedarf decken und den Wohlstand sichern zu können. Dies gilt gerade auch für die ostdeutschen Bundesländer, die mit Ausnahme Berlins bisher viel seltener das Ziel von Zuwanderern waren als das westliche Bundesgebiet. So entfielen 2012 von knapp 370.000 Einwanderern nach Deutschland ca. 29.000 auf Berlin und nur rund 26.000 auf die ostdeutschen Flächenländer.

werden. Migration ist keineswegs vorrangig durch „Zuwanderung in die Sozialsysteme“ geprägt. Vielmehr ist der Anteil hochqualifizierter Fach- und Führungskräfte unter den Zugewanderten seit 2000 um mehr als zehn Prozentpunkte gestiegen (s. Grafik 7).

**Unverzichtbar: Ausbau der „Willkommenskultur“**

Insgesamt ist in Ost und West eine größere gesellschaftliche Aufgeschlossenheit für Zuwanderung erforderlich. Deutschland braucht eine „Willkommenskultur“. Dazu gehört auch der Abbau bürokratischer Hemmnisse im Zuwanderungsrecht und eine stärkere Serviceorientierung der für Einwanderer zuständigen Behörden. Zudem sollte verbreiteten Vorurteilen konsequenter begegnet

**7 Zuwanderer in hochqualifizierten Tätigkeiten**



Ostdeutscher Bankenverband e.V. (Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Material zum Pressestatement „Qualifizierte Zuwanderung“, 20.01.2014)

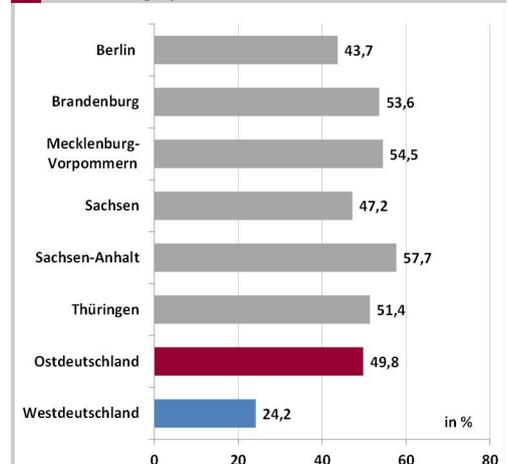
**Stark steigender Anteil qualifizierter Migranten**

**Standortvorteil bei Kinderbetreuung erhalten**

**Rahmenbedingungen**

Um Nachwuchskräfte in der Region zu halten sowie Frauen, Zuwanderer etc. stärker in den Arbeitsprozess einbinden zu können, kommt es in Ostdeutschland auch auf „weiche Standortfaktoren“ an. Dazu gehören etwa Freizeit- und Kulturangebote, die Verkehrsinfrastruktur oder das Wohnumfeld. Auch ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wichtig. Hier weisen die ostdeutschen Länder gegenüber dem westlichen Bundesgebiet einen Vorteil auf: Der Anteil der betreuten Kinder unter 3 Jahren liegt im Osten doppelt so hoch (s. Grafik 8). Auch beim Anteil von Schülern in Ganztagschulen liegen die meisten ostdeutschen Regionen auf vorderen Plätzen.

**8 Betreuungsquoten bei Kindern unter 3 Jahren**



Ostdeutscher Bankenverband e.V. (Quelle: Stat. Ämter des Bundes und der Länder, Betreuung in Kindertagesstätten und öffentlich geförderter Kindertagespflege)

**Ostdeutsche Länder liegen vorn**

## Themenrelevanz bei der Unternehmensfinanzierung

Um weiter im nationalen und internationalen Wettbewerb bestehen zu können, benötigen die Unternehmen auch in Zukunft gut ausgebildete Mitarbeiter. Wachstumsstrategien, die auf Innovationsaktivitäten und der Erschließung neuer Märkte im In- und Ausland basieren, lassen sich ohne Fachkräfte nicht umsetzen.

Aufgrund des fortschreitenden demografischen Wandels blicken deshalb auch Banken und andere Finanzierungspartner im Zuge ihrer Finanzierungsentscheidungen nicht nur auf die Bilanzen und Geschäftszahlen des Unternehmens und die Zusammensetzung des Managements, sondern auch auf die gesamte erfolgsrelevante Fachkräfteausstattung. Diese Betrachtung fließt im Rahmen des Ratingprozesses in die Bonitätsbewertung mit ein.

Insofern ist die intensive strategische Nutzung der bestehenden Möglichkeiten, qualifizierte

Fachkräfte für das Unternehmen zu gewinnen, ein wichtiger Teil des in Finanzierungsgesprächen darzulegenden Zukunftskonzepts.

Denn auch hier gilt: Nur der kontinuierliche offene Austausch mit der Hausbank über die individuelle Herangehensweise an diese stetig wachsende Problematik ermöglicht es, Finanzierungsspielräume für die Zukunft zu sichern bzw. zu erweitern. Eine solche Finanzkommunikation im Sinne eines wechselseitig vertrauensvollen Austausches u.a. über die Ist-Struktur der im Unternehmen Beschäftigten, der bestehenden Zielsetzung und der Bewertung der sich zur Erreichung des Ziels bietenden Handlungsoptionen ist der Schlüssel zu einer dauerhaft erfolgreichen Sicherung der Finanzierungsbasis des Unternehmens. Einen hierbei erfolgreichen Weg mitzugestalten ist das Anliegen der privaten Banken als Partner des ostdeutschen Mittelstandes.

Mitarbeiterqualifikationen  
auch beim Rating relevant

## Fazit

- Der demografische Grundtrend ist für die nächsten zwei bis drei Jahrzehnte unumkehrbar: Die Bevölkerung wird kleiner und der Altersdurchschnitt steigt. Daher gibt es künftig immer weniger Erwerbstätige.
- In Ostdeutschland sind die Nachwuchsjahrgänge im letzten Jahrzehnt erheblich kleiner geworden. Zugleich scheiden immer mehr Ältere aus dem Arbeitsleben aus. Daher sind zunehmend Fachkräfteengpässe zu beobachten, die eine große Bandbreite von Branchen betreffen. Folge: Ein intensiver Wettbewerb um die besten Köpfe hat bereits begonnen.
- Dabei müssen Unternehmen alle personalpolitischen Instrumente zur Fachkräftegewinnung und insbesondere auch zur Fachkräftebindung offensiv nutzen. Unterstützend stehen Maßnahmen von Netzwerken, Kammern, Branchenverbänden etc. zur Verfügung.
- Insgesamt müssen die Rahmenbedingungen so gestaltet werden, dass bislang nicht ausgeschöpfte Beschäftigungspotenziale, also insbesondere Frauen, Ältere und behinderte Menschen, stärker ins Arbeitsleben integriert werden können.
- Außerdem muss die deutsche Gesellschaft aufgeschlossener für qualifizierte Zuwanderer werden. Gut ausgebildete, in das gesellschaftliche und wirtschaftliche Leben integrierte Einwanderer sind ein Gewinn für unser Land und die einzige zeitnahe Option, die Alterung und Schrumpfung der Bevölkerung abzumildern.
- Die Fachkräfteausstattung der Unternehmen als wichtigste Basis für jegliche Wachstumsstrategien – von Innovationen bis hin zur Erschließung neuer Märkte – rückt bei Finanzierungsentscheidungen immer stärker in den Fokus von Banken und anderen Kapitalgebern.

## Ostdeutscher Bankenverband e.V.

Der Ostdeutsche Bankenverband vertritt die privaten Banken in den ostdeutschen Flächenländern und Berlin. Zu seinen derzeit 39 Mitgliedsbanken zählen Großbanken, Regional- und Spezialbanken sowie Privatbankiers. Zu deren **Kreditgeschäft** in Ostdeutschland (ohne Berlin) im Überblick (Kreditbestände der ostdeutschen Filialen am **30. Juni 2013**):

- Kredite an **Unternehmen**: private Banken 29,3 Mrd. € (Marktführer mit 50% Marktanteil) — über 1 Mrd. € mehr als ein Jahr zuvor. Auch bei Sparkassen und Kreditgenossenschaften gewachsene Kreditbestände. Nach wie vor also keine Auswirkungen der Staatsschuldenkrise im EURO-Raum!
- Kredite an **Selbstständige** (Einzelkaufleute, Handwerker, Freiberufler und andere Gewerbetreibende): 32% Marktanteil, das entspricht 7,7 Mrd. € (langfristige Stagnation des Gesamtmarkts hält an).
- Kredite an **Privathaushalte**: 24,4 Mrd. € (mit 45%-Marktanteil auch hier marktführend) — 130 Mio. € mehr als vor einem Jahr. Auch bei Sparkassen und Kreditgenossenschaften gewachsene Kredite (starke Nachfrage nach Immobilienkrediten).

## IMPRESSUM

Ostdeutscher  
Bankenverband e.V.  
Berliner Str. 44  
10713 Berlin

Tel.: 030/8877788-0  
Fax: 030/8877788-8  
Email: [info@ostbv.de](mailto:info@ostbv.de)  
Internet: [www.ostbv.de](http://www.ostbv.de)

Bildquelle:  
Fotolia.com

Verantwortlich:  
Klaus Wagner-Wieduwilt