



Fortschrittsbericht 2012

zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung



Inhalt

Vorwort	4
1 Einleitung	6
2 Entwicklung der Rahmenbedingungen	8
3 Fortschritte bei der Fachkräftesicherung	14
3.1 Sicherungspfad 1: Aktivierung und Beschäftigungssicherung	18
3.2 Sicherungspfad 2: Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf	26
3.3 Sicherungspfad 3: Bildungschancen für alle von Anfang an	36
3.4 Sicherungspfad 4: Qualifizierung: Aus- und Weiterbildung	42
3.5 Sicherungspfad 5: Integration und qualifizierte Zuwanderung	47
4 Fazit für 2012	54
5 Anhang: Indikatoren des Fachkräftekonzepts	58
Glossar zur Fachkräftesicherung	60
Die Fachkräfte-Offensive: Ein guter Platz für Kooperation	64

Vorwort

FACHKRÄFTE SICHERN – WOHLSTAND ERHALTEN

Der Arbeitsmarkt dreht sich von einem Angebots- zu einem Nachfragemarkt. Schon heute spüren wir einen Mangel an Fachkräften in einzelnen Berufen, Branchen und Regionen. Der Ausblick zeigt: Wir stehen erst am Anfang von tiefgreifenden Veränderungen auf unserem Arbeitsmarkt. Die Sicherung von Fachkräften wird zur Achillesferse für unsere Wirtschaft. Es ist daher wichtig, die Anstrengungen weiter voranzutreiben, auch wenn die Dynamik am Arbeitsmarkt konjunkturbedingt zeitweilig nachlassen sollte. Auf lange Sicht gilt: Nur wenn wir qualifizierte Arbeitsplätze adäquat besetzen können, wird es gelingen, unseren Wohlstand zu sichern.

Wir sollten die Fachkräftesicherung daher verstärkt als Chance begreifen. Die steigende Nachfrage nach qualifizierten Mitarbeitern kann zu mehr sicherer Arbeit und besseren Arbeitsbedingungen führen. Denn die Zufriedenheit der Beschäftigten rückt in den Mittelpunkt. Flexible Arbeitszeitmodelle sind der Schlüssel für eine stärkere Erwerbsbeteiligung, insbesondere von Frauen: Derzeit möchten rund 1,9 Millionen Frauen ihre wöchentliche Arbeitszeit erhöhen. Auch für Personengruppen wie Alleinerziehende, Ältere oder Menschen mit Migrationshintergrund, die oftmals noch nicht im Fokus der Personalverantwortlichen stehen, ergeben sich neue Chancen auf Arbeit, auf Aus- oder Weiterbildung. Darüber hinaus brauchen wir mehr qualifizierte Zuwanderer, als bisher zu uns kommen.

Mit dem Fachkräftekonzept, das die Bundesregierung im Juni 2011 beschlossen hat, verfolgen wir einen systematischen Ansatz zur langfristigen Sicherung der Fachkräftebasis. Der erste Fortschrittsbericht zum Fachkräftekonzept stellt die Entwicklungen des vergangenen Jahres dar und identifiziert den weiteren Handlungsbedarf. Er wird ergänzt durch ein Glossar zur Fachkräftesicherung und Informationen zur laufenden Fachkräfte-Offensive der Bundesregierung. Es geht darum, die Menschen in unserem Land noch besser zu qualifizieren, zu motivieren und es ihnen möglich zu machen, ihr Können auf dem Arbeitsmarkt einzubringen.



Dr. Ursula von der Leyen

SICHT DER BEVÖLKERUNG ZUR BEDEUTUNG DER FACHKRÄFTESICHERUNG UND ZU DEN GRÜNDEN FÜR FACHKRÄFTEMANGEL

Abbildung: „Wie wichtig ist es aus Ihrer Sicht für den Wohlstand in Deutschland, dass es genügend Fachkräfte in den einzelnen Branchen der deutschen Wirtschaft gibt?“

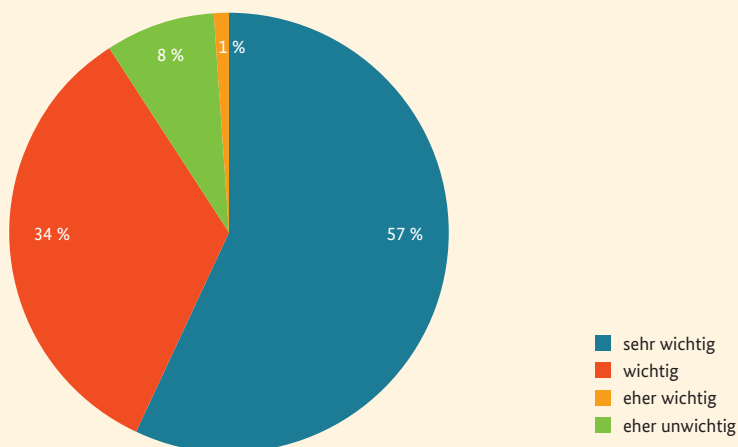
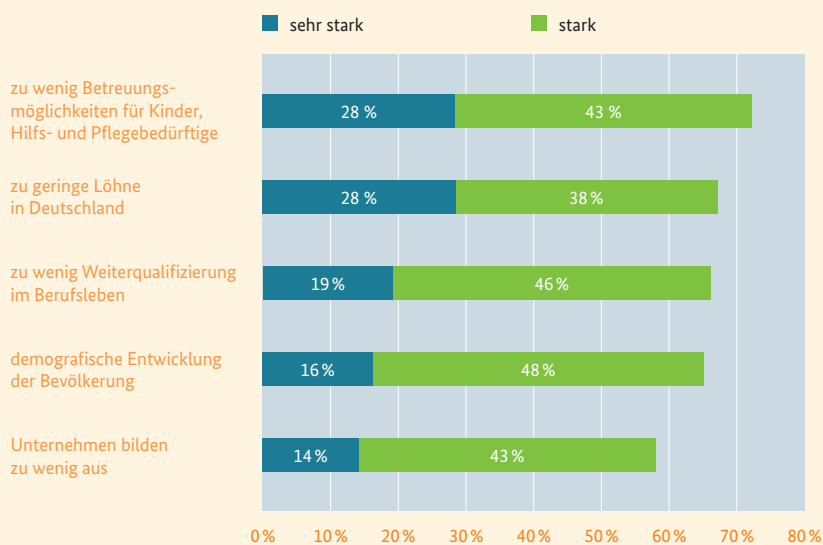


Abbildung: „Wie stark sind Ihrer Meinung nach die folgenden Gründe für den Fachkräftemangel?“



Quelle: Repräsentative Bevölkerungsumfrage von Emnid im Oktober 2012 im Auftrag des BMAS.

1 Einleitung

Fachkräfte sichern das wirtschaftliche Wachstum und den gesellschaftlichen Wohlstand unseres Landes. Fachkräfte sind für den Fortschritt der Gesellschaft ebenso unerlässlich wie für die Versorgung der Bevölkerung – etwa im medizinischen Bereich. Ob Ingenieure oder Facharbeiter, Informatiker oder Handwerker, Humanmediziner oder Pflegekräfte – in vielen Branchen fehlen bereits heute gut ausgebildete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Diese Entwicklung wird durch den demografischen Wandel noch verstärkt. Die steigende Nachfrage nach Fachkräften erhöht die Arbeitsmarktchancen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und führt zu mehr sicherer Arbeit. Dies betrifft sowohl gering Qualifizierte, denen sich durch den Abschluss einer Berufsausbildung neue Jobchancen eröffnen, als auch hoch Qualifizierte, die für Forschung und Innovation benötigt werden.

Um die Entwicklungen aktiv mitzugestalten und dem demografischen Trend entgegenzuwirken, hat die Bundesregierung im Juni 2011 ein systematisches Fachkräftekonzept beschlossen. Die Spitzenverbände der Wirtschaft und die Gewerkschaften haben die Aussagen des Fachkräftekonzeptes bekräftigt. Zusammen mit der Bundesregierung haben sie in einer Erklärung ihre gemeinsame Verantwortung bei der arbeitsteiligen Sicherung der Fachkräftebasis zum Ausdruck gebracht.¹

Dieser erste Fortschrittsbericht zum Fachkräftekonzept dient der jährlichen Überprüfung der Ziele und der Weiterentwicklung der Strategien und Maßnahmen der fünf Sicherungspfade zur Sicherstellung der Fachkräftebasis der Zukunft: (1) Aktivierung und Beschäftigungssicherung, (2) Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, (3) Bildungschancen für alle von Anfang an, (4) Qualifizierung: Aus- und Weiterbildung sowie (5) Integration und qualifizierte Zuwanderung. Anhand wesentlicher Indikatoren zu den wirkungsorientierten Zielen werden Fortschritte bei der Sicherung der Fachkräftebasis dargestellt sowie Rückschlüsse auf weiteren Handlungsbedarf gezogen.

¹ Siehe Publikation des BMAS (2011) „Fachkräftesicherung – Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung“ sowie „Gemeinsame Erklärung zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland“ (2011) unter http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2011/06/2011-06-22-pm-erklaerung-fachkraefte-meseberg.pdf?__blob=publicationFile&v=2.

Zudem beschreibt der Fortschrittsbericht die Rahmenbedingungen der Fachkräftesicherung wie die Entwicklung des Arbeitsmarktes, aber auch die Bedeutung des Themas Fachkräftesicherung für die Bevölkerung und die Unternehmen. Ziel des Berichtes ist es, jährlich den aktuellen Stand bei den Anstrengungen zur Fachkräftesicherung zu bilanzieren, weiteren Handlungsbedarf zu ermitteln und mit daraufhin angepassten Aktivitäten die Fachkräftesicherung gezielt voranzutreiben. Zu den einzelnen Sicherungspfaden werden dazu beispielhaft wirkungsorientierte Programme und Maßnahmen aus dem Kreis der Bundesressorts vorgestellt, die neu eingeführt bzw. geändert wurden, wie die Fachkräfte-Offensive, das Anerkennungsgesetz oder die Blaue Karte EU.

2 Entwicklung der Rahmenbedingungen

Die Fachkräftesicherung ist angesichts des demografischen Wandels in erster Linie ein mittel- und langfristiges Thema. Jedoch gibt es bereits gegenwärtig, regional unterschiedlich, Arbeitsmarktengpässe in einigen Berufen und Branchen mit Auswirkungen auf den Entwicklungspfad des Arbeitskräftebedarfs und der -nachfrage. Die rasche Erholung der deutschen Wirtschaft nach dem starken Einbruch im Jahr 2009 führte zu einer starken Nachfrage nach Arbeitskräften und einer Belegung des deutschen Arbeitsmarktes. Allein zwischen 2010 und 2011 stieg die Erwerbstätigkeit um 550.000, und die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nahm mit 670.000 noch stärker zu. Zwischen Juni 2011 und Juni 2012 wuchs die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um weitere 525.000 Personen. Die Zahl der offenen Stellen ist mit rund 860.000 im dritten Quartal 2012 zuletzt leicht gesunken, liegt jedoch weiterhin auf einem hohen Niveau. Die im Jahresvergleich von 62 auf 76 Tage gestiegene Vakanzzeit der gemeldeten Stellen weist auf eine angespanntere Lage am Arbeitsmarkt hin, die jedoch je nach Branche und Region stark variiert. Detaillierte Analysen der Engpässe am Arbeitsmarkt bieten namentlich der Arbeitskräftereport des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie die BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen, die Analysen zum Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot und zu den Befragungen des IAB-Betriebspanels.²

FACHKRÄFTESICHERUNG BRINGT WACHSTUMSIMPULSE

Für die Wirtschaft machen sich die zunehmenden Engpässe infolge der positiven Arbeitsmarktentwicklung durch längere Zeiten der Stellenbesetzung und schwierigere Suchprozesse bemerkbar. Die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte ist ein wichtiger Entscheidungsgrund für Investitionen in einer zunehmend globalisierten Wirtschaft. Das Vorhandensein von Fachkräften geht einher mit einem direkten Wohlstandsgewinn. Gelänge es in Deutschland, jährlich 100.000 qualifizierte Arbeitskräfte zusätzlich zur Verfügung zu haben, würde sich laut einer aktuellen Expertise des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) das Wirtschaftswachstum um 0,2 Prozentpunkte jährlich erhöhen.

² Quellen: IAB (2012) „Entwicklung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots bis zum III. Quartal 2012“; BA (2012) „Analyse der gemeldeten Arbeitsstellen im November 2012“, gleitender Jahresdurchschnitt; BMAS (2011) „Arbeitskräftereport“; BIBB/IAB (2012) „BIBB-Report 18/12“ sowie IAB (2012) IAB-Kurzbericht 18/2012 und IAB-Forschungsbericht 13/2012.

Dies würde einen Wertschöpfungsgewinn von 57 Milliarden Euro bis zum Jahr 2016 ergeben. In der langfristigen Perspektive bis zum Jahr 2025 kumuliert sich der Wertschöpfungsgewinn einer erfolgreichen Fachkräftesicherung auf insgesamt 450 Milliarden Euro. Dies entspricht in etwa dem heutigen Bruttoinlandsprodukt Bayerns.³ Die positiven Wachstumsimpulse der Fachkräftesicherung wirken auch im Falle einer konjunkturbedingten Abschwächung der Arbeitskräftenachfrage. Da ein größeres Angebot an Fachkräften den Expansionspfad der Wirtschaft längerfristig erhöht, entfaltet die Fachkräftesicherung ihre Stärken in der längeren Frist über die Veränderung der strukturellen Faktoren. Kurzfristige konjunkturelle Schwankungen haben darauf keinen Einfluss.⁴ Diese Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung der Fachkräftesicherung zur Sicherung des Wohlstandes in kurz- und insbesondere in langfristiger Sicht.

FACHKRÄFTESICHERUNG GLEICHT DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNG NOCH AUS

Die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter sinkt in den kommenden 15 Jahren infolge des demografischen Wandels in Millionenhöhe. Bislang konnte der demografiebedingte Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter durch die stärkere Erwerbsbeteiligung und die zuletzt gestiegene Zuwanderung ausgeglichen werden. Allein im ersten Halbjahr 2012 gab es eine Nettozuwanderung von 182.000 Personen, nach rund 280.000 im Jahr 2011, rund 130.000 in 2010 und negativen Wanderungssalden in den Jahren 2008 und 2009. Die neu Zugewanderten sind im Durchschnitt rund zehn Jahre jünger und haben häufiger einen Hochschulabschluss als die einheimische Bevölkerung, womit sie einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Der Anteil von neu Zugewanderten mit einem akademischen Abschluss stieg von 30 Prozent im Jahr 2005 auf 44 Prozent im Jahr 2009. Jedoch liegt bei den neu Zugewanderten der Anteil der Personen ohne Berufsabschluss nach wie vor höher als in der Bevölkerung, was besondere Anstrengungen für ihre Integration in den Arbeitsmarkt erfordert.⁵

³ Siehe Bonin et al. (2012) „Konjunkturimpulse durch Fachkräftesicherung“ und ZEW (2011) „Wertschöpfungseffekte der Fachkräftesicherung“, jeweils im Auftrag des BMAS.

⁴ Siehe ZEW (2012) „Analyse struktureller und konjunktureller Effekte auf die Fachkräftesicherung“ im Auftrag des BMAS.

⁵ Siehe IW (2012) IW Trends 2/2012 „Der Beitrag der Zuwanderung zur Fachkräftesicherung“ sowie IAB (2012) IAB-Kurzbericht 21/2012.

Insgesamt zeigen sich bei der Zuwanderung erste Erfolge, die mit der neu eingeführten Blauen Karte EU und dem Willkommensportal der Fachkräfte-Offensive fortgeführt werden sollen. Denn neben der Förderung der innereuropäischen Mobilität müssen auch hoch qualifizierte Kräfte aus Drittstaaten über ein aktives Zuwanderungsmarketing gewonnen werden.⁶

Das Erwerbspersonenpotenzial stieg im Jahr 2011 um knapp 50.000 Personen auf 44,9 Millionen an. Für das Jahr 2012 wird eine weitere Zunahme um rund 40.000 Erwerbspersonen erwartet.⁷ Im Zeitraum 2010 bis zum Jahr 2025 ist ein demografiebedingter Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials in einer Größenordnung von bis zu 6,3 Millionen Personen zu erwarten.⁸ Die bisherigen Erfolge bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren reichen nicht aus, um die Auswirkungen des demografischen Wandels längerfristig auszugleichen. Wenn nichts dagegen unternommen wird, werden sich die Fachkräftengpässe bei den Gesundheits-, Sozial- und MINT-Berufen ausweiten, und es werden künftig weitere Berufe betroffen sein. Zudem wirkt sich die Alterung der Bevölkerung nicht dämpfend auf die Arbeitslosigkeit aus, sodass ohne entsprechende Maßnahmen Fachkräftemangel bei gleichzeitig nennenswerter Arbeitslosigkeit drohen könnte.⁹

BEVÖLKERUNG UND UNTERNEHMEN HALTEN FACHKRÄFTESICHERUNG FÜR HOCH BEDEUTSAM

Die Mobilisierung aller Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis ist daher von hoher Bedeutung für die Bundesregierung. Die Bundesregierung hat am 25. April 2012 eine Demografiestrategie beschlossen, die insbesondere auch die Fachkräftesicherung thematisiert. Eine ebenenübergreifende Arbeitsgruppe zum Schwerpunkt „Mobilisierung aller Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis“ unter Leitung des BMAS und Ko-Vorsitz der Bundesagentur für Arbeit (BA) befasst sich mit der Weiterentwicklung von Zielen und Maßnahmen. Der Fokus liegt dabei auf der Qualifizierung junger Erwachsener ohne Berufsabschluss und den Erwerbspotenzialen von Frauen bzw. der Stillen Reserve.

⁶ Vgl. BA (2012) „Fachkräftesicherung – Eine Zwischenbilanz“, Namensartikel von Raimund Becker.

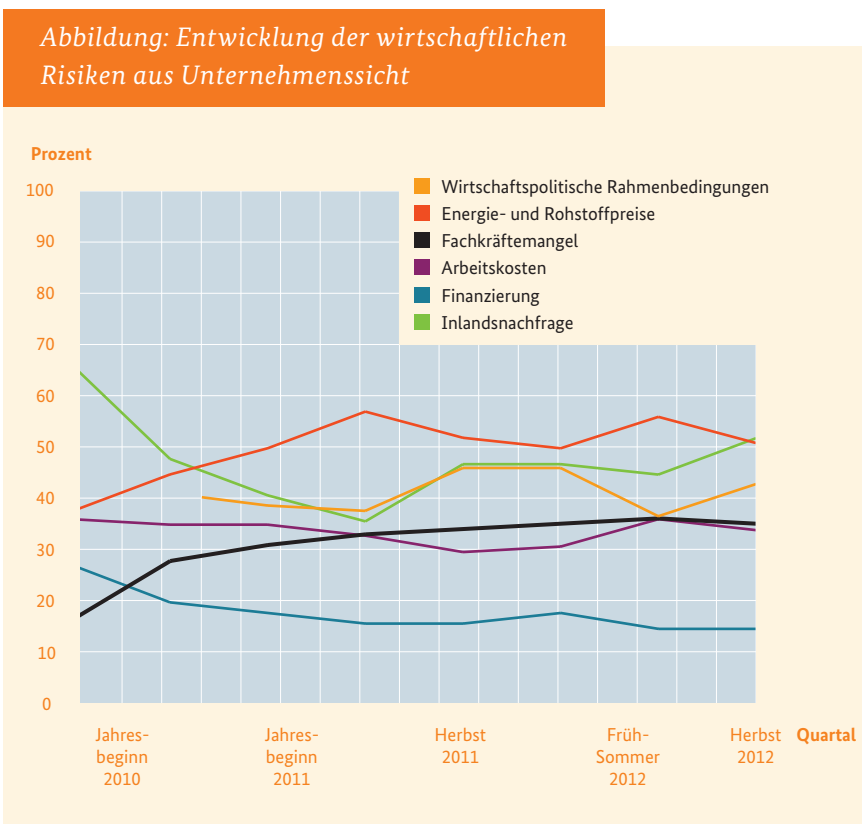
⁷ Siehe IAB (2012) IAB-Kurzbericht 03/2012.

⁸ Siehe IAB (2012) IAB-Kurzbericht 16/2011, Tabelle 1.

⁹ Siehe IAB (2012) IAB-Kurzbericht 10/2012.

Unter der Leitung des BMWi und Ko-Vorsitz des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) entwickelt die Arbeitsgruppe „Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen“ Maßnahmen zur Werbung, Vermittlung und Integration ausländischer Fachkräfte. Die Arbeitsgruppe „Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten“ unter Leitung des BMAS beschäftigt sich mit der alters- und altersgerechten Arbeitsgestaltung sowie der Förderung der Weiterbildung. Andere Arbeitsgruppen unter Federführung des BMFSFJ und des BMBF behandeln weitere Themen (Vereinbarkeit von Familie, Beruf und ggf. Pflegeverantwortung; Förderung von Bildungsbiografien), die in engem Zusammenhang mit der langfristigen Sicherung des Fachkräftebedarfs stehen.

Abbildung: Entwicklung der wirtschaftlichen Risiken aus Unternehmenssicht



Quelle: DIHK-Umfrage Herbst 2012 „Wirtschaftslage und Erwartungen“.

Die Einschätzungen der Bevölkerung und der Unternehmen bestätigen den hohen Stellenwert, den die Bundesregierung der Fachkräftesicherung zuweist. Für den Wohlstand in Deutschland erachten 98 Prozent der Bevölkerung es für wichtig, dass ausreichend Fachkräfte in den einzelnen Branchen zur Verfügung stehen. Für sehr wichtig halten dies immerhin 56 Prozent. Die Bevölkerung unterstützt die von der Bundesregierung priorisierten Maßnahmen in starkem Maße. Bei einer Wiederholungsbefragung der Bevölkerung zur Fachkräftesicherung wurde die hohe Bedeutung von Fachkräften für den Wohlstand in Deutschland bestätigt. Nach Einschätzung der Bevölkerung werden sich die Berufschancen für alle Personengruppen – mit Ausnahme der Geringqualifizierten – im Falle eines Fachkräftemangels verbessern, insbesondere für Auszubildende, Zuwanderer und Frauen.¹⁰ Von den Unternehmen betrachten im Herbst 2012 34 Prozent den Fachkräftemangel als eines der größten Risiken für ihre wirtschaftliche Entwicklung. Zum Jahresbeginn 2010 lag dieser Wert noch bei 16 Prozent. Auch angesichts eingetrübter konjunktureller Aussichten wird das Risiko eines Fachkräftemangels weiterhin als hoch eingeschätzt.¹¹ Unter den Führungskräften aus Wirtschaft und Politik wird der Arbeits- und Fachkräftemangel von knapp jedem Zweiten als eines der wichtigsten Probleme für die Wirtschaft in Deutschland genannt. Lediglich die Krise im Euroraum wird als (noch) wichtiger bewertet.¹²

Für die Bekämpfung des Fachkräftemangels sind aus Sicht der Bevölkerung in erster Linie die Unternehmen und erst in zweiter Linie die Politik, insbesondere die Bundesregierung, verantwortlich. Das ZEW konstatiert in einer Studie zum internationalen Vergleich der Fachkräftesicherung, dass die Sozialpartner in den sechs untersuchten Ländern bei der Gestaltung wirksamer Fachkräftesicherung im Vergleich zur Politik zumeist keine entscheidende Rolle einnehmen. Der internationale Vergleich zeigt, dass die deutsche Politik die Fachkräftesicherung mit einem hohen Grad an Verbindlichkeit betreibt.¹³

¹⁰ Repräsentative Umfrage von Emnid, Mai 2012 sowie Oktober 2012.

¹¹ Siehe DIHK-Umfrage Herbst 2012 „Wirtschaftslage und Erwartungen“.

¹² Repräsentative Umfrage von Forsa vom Mai 2012.

¹³ Siehe ZEW (2012) „Fachkräftesicherung im internationalen Vergleich“ im Auftrag des BMAS.

Studien zu Unternehmensstrategien zur Fachkräftesicherung weisen darauf hin, dass die Problematik der zukünftigen Gewinnung von qualifiziertem Personal auch in den Unternehmen erkannt wird. Jedoch haben vor allem kleine und mittlere Unternehmen Probleme, eine gezielte strategische Personalplanung umzusetzen und neue Bewerbergruppen zu erschließen. Die Diskrepanz zwischen der Erkenntnis der Unternehmen und ihrer strategischen Planung verdeutlicht, dass hier noch erheblicher Handlungsbedarf besteht.¹⁴ Im Rahmen ihrer Möglichkeiten wird die Bundesregierung die deutschen Unternehmen sensibilisieren und entsprechendes Engagement unterstützen. Dazu dient auch eine in der Zwischenzeit vereinbarte vertiefte Zusammenarbeit des BMAS mit den Organisationen der Personalverantwortlichen.

¹⁴ Siehe Bonin et al. (2012) „Unternehmensstrategien zur Fachkräftesicherung“ im Auftrag des BMAS sowie GIB (2012) „Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft“ im Auftrag des BMWi.

3 Fortschritte bei der Fachkräftesicherung

Die Bundesregierung verfolgt mit den fünf Sicherungspfaden ein langfristig angelegtes, wirksames Konzept zur Sicherung der Fachkräftebasis. Dieser systematische Ansatz setzt bei Personengruppen und Lebensphasen an und verfolgt wirkungsorientierte Ziele. Um Fortschritte überprüfen zu können, benennt das Fachkräftekonzept diese Ziele in der notwendigen Konkretheit. Die Entwicklung der den Zielen zugrunde liegenden Indikatoren wird für die einzelnen Sicherungspfade untersucht. Darüber hinaus werden weitere Indikatoren betrachtet, die andere Dimensionen der Zielsetzung des Fachkräftekonzepts beschreiben. Zu jedem Sicherungspfad werden messbare Fortschritte auf der Ebene der Maßnahmen dargelegt, um die bereits bestehenden Anstrengungen zu verdeutlichen. Da das Fachkräftekonzept erst im Jahr 2011 beschlossen wurde und die Daten zu den meisten Indikatoren erst bis zum Jahr 2011 vorliegen, lassen sich verlässliche Zusammenhänge erst im weiteren Zeitablauf herstellen.

Bevor die Fortschritte bei den einzelnen Sicherungspfaden betrachtet werden, müssen zuerst übergreifende Entwicklungen dargestellt werden. Dies betrifft die Bereitstellung von handlungsleitenden Erkenntnissen, Informationskampagnen zur Fachkräftesicherung und die Unterstützung der Netzwerkbildung.

Fachkräfte-Offensive

BMAS, BMWi und die BA haben am 5. Juni 2012 eine gemeinsame Fachkräfte-Offensive gestartet, die das Fachkräftekonzept der Bundesregierung durch eine breit angelegte, öffentlichkeitswirksame Informations- und Mobilisierungskampagne ergänzt.

Die Fachkräfte-Offensive bündelt die Projekte und Aktivitäten der beteiligten Partner: Sie unterstützt Unternehmen, ihren individuellen Bedarf an qualifiziertem Personal zu decken, und hilft Fachkräften, sich erfolgreich am Arbeitsmarkt zu positionieren und ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln. Die Offensive beschreibt konkrete Handlungsoptionen und informiert über bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebote. Das Portal www.fachkräfte-offensive.de richtet sich an inländische Fachkräfte und Unternehmen.

DAS WILLKOMMENSportal „MAKE IT IN GERMANY“

www.make-it-in-germany.com ist das Willkommensportal der Fachkräfte-Offensive für internationale Fachkräfte. Hier finden internationale Fachkräfte auf einen Blick erstmals alle wichtigen Informationen zu Karriere und Leben in Deutschland. Das Willkommensportal informiert, in welchen Branchen Fachkräfte gesucht werden und unter welchen Voraussetzungen Interessierte eine Arbeit in Deutschland aufnehmen können. „Make it in Germany“ ist mehr als ein Informationsportal – es ist ein Ausdruck von Willkommenskultur.

Zur Unterstützung der Fachkräfte-Offensive wurden zudem Staaten identifiziert, die sich für begleitende Werbemaßnahmen sowie für Pilotprojekte eignen. In Indien, Russland, Indonesien und Vietnam ist Online-Werbung vorgesehen. Pilotprojekte werden in Indien, Indonesien und Vietnam durchgeführt.

Die Konzeption von Strategien und Maßnahmen zur Bekämpfung eines drohenden Fachkräftemangels kann nur auf Basis einer fundierten und kontinuierlichen Analyse der Entwicklung von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage erfolgen. Handlungsleitende Erkenntnisse werden unter anderem durch das Arbeitskräfte-Monitoring des BMAS bereitgestellt: Im November 2011 wurde der Arbeitskräfte-Report des BMAS veröffentlicht, der bestehende Arbeitskräfteengpässe nach Regionen und Branchen analysiert und die zukünftige Entwicklung des Arbeitskräfteangebots bis zum Jahr 2014 projiziert. Diese Betrachtung des Status quo wird im Frühjahr 2013 durch eine Prognose des Arbeitsmarktes bis zum Jahr 2030 ergänzt, die auch langfristige Aussagen zu Entwicklungen in einzelnen Branchen und Berufen ermöglicht.

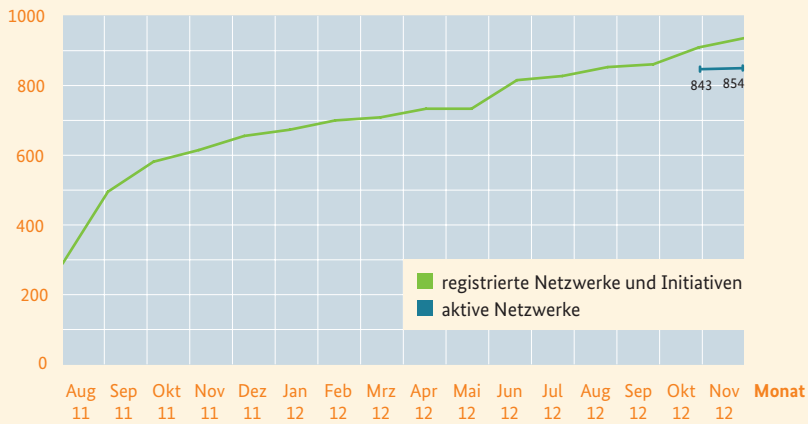
Die Statistiken der BA zur Zahl der Arbeitslosen und gemeldeten Stellen sowie deren Vakanzzeiten nach Berufen informieren am aktuellen Rand zur Arbeitsmarktlage. Der Fachkräfterradar sowie das interaktive Visualisierungstool zur Engpassanalyse stellen die Daten der BA benutzerfreundlich dar und ermöglichen einen schnellen Einblick in die Fachkräftesituation. Dies ist vor allem für regionale Netzwerke zur Fachkräftesicherung entscheidend, die sich mithilfe dieser Werkzeuge sowie der Plattform des Arbeitsmarktmonitors der BA umfassend über regionale Fachkräftengpässe informieren können.

Innovationsbüro – Fachkräfte für die Region

Leitidee des Projektes „Innovationsbüro – Fachkräfte für die Region“ ist es, regionale Netzwerkkompetenz zur Fachkräftesicherung zu sichern und Netzwerkgründungen anzustoßen bzw. bestehende Netzwerke in ihrer Arbeit zu unterstützen. Bundesweit sind seit dem Start im März 2011 über 900 solcher Netzwerke unterschiedlicher Ausprägung registriert. In ihnen haben sich arbeitsmarktnahe Akteure wie namentlich Agenturen für Arbeit und Jobcenter, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Verbände, Kommunen, Bildungsinstitutionen, Gewerkschaften, Unternehmen und Beratungsstellen der Deutschen Rentenversicherung wirkungsorientiert vernetzt und kümmern sich gemeinsam um regionale Projekte und Initiativen. Die Akteure vor Ort identifizieren die spezifischen regionalen Handlungsbedarfe und Erwerbspersonenpotenziale und überlegen, welche Strategien und Maßnahmen anhand der dargestellten Sicherungspfade Erfolg versprechen. Adressaten der regionalen Initiativen sind insbesondere kleine und mittlere Unternehmen, die dadurch auch ohne eigene Personalabteilung neue Ideen zur Fachkräftesicherung entwickeln können.

Das Innovationsbüro versteht sich als Serviceeinrichtung für die regionalen Allianzen, als eine Art „Netzwerk der Netzwerke“. Es bietet unter anderem regelmäßig Erfahrungsaustausch und Weiterbildungsangebote für Netzwerkpartner vor Ort sowie bundesweite Fachveranstaltungen an. Beispielsweise hatten regionale Netzwerkakteure am 13. März 2012 Gelegenheit, ihre Erfahrungen auf einem ersten Innovationstag in Berlin auszutauschen. Eine Auswahl von Best-Practice-Beispielen sind in die im Juni 2012 erschienene Broschüre „Gute Praxis – Ideen und Anregungen zur Fachkräftesicherung in der Region“ eingeflossen. Die Website des Innovationsbüros (www.fachkraeftebuero.de) beinhaltet zudem eine umfangreiche Netzwerkdatenbank.

Abbildung: Anzahl der aktiven Netzwerke steigt auf 850



Quelle: Innovationsbüro „Fachkräfte für die Region“.

Forschungsergebnisse wie die Prognosen des IAB zur Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials und zur Entwicklung des Arbeitsmarktes bieten als Orientierungswissen weitere wertvolle Hinweise zur Diskussion zum Fachkräftemangel. Auch die Erhebung des IAB zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot ist eine wichtige Informationsquelle für die Einschätzung der Arbeitskräftenachfrage. Das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial wird durch Auswertungen des Statistischen Bundesamtes zum Wunsch nach einer Ausweitung der Arbeitszeit illustriert. So wünschten im Jahr 2011 rund zwei Millionen Teilzeitbeschäftigte, 1,7 Millionen Vollzeitbeschäftigte und 1,2 Millionen Personen in der Stillen Reserve Arbeit oder mehr Arbeitsstunden.

Ergänzend dokumentiert der zweimal jährlich erscheinende Fortschrittsreport „Altersgerechte Arbeitswelt“ des BMAS die Fortschritte bei der Erwerbstätigkeit Älterer, auch im internationalen Vergleich. Der Report zeigt anhand von wissenschaftlichen Studien und Beispielen guter Praxis, wie Unternehmen die Umsetzung einer alters- und altersgerechten Arbeitswelt gelingt.¹⁵

Eine Fülle weiterer Studien und Befragungen thematisiert die verschiedenen Aspekte der Fachkräftesicherung und belegt das Interesse der Wirtschaft an den einzelnen Sicherungspfaden. Ein herausragendes Beispiel ist das IHK-Unternehmensbarometer 2012 zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter dem Titel „Vom ‚Gedöns‘ zum Schlüssel gegen den Fachkräftemangel“, das den Sinneswandel von Unternehmen und Verbänden bei der Unterstützung von Eltern dokumentiert. Auch Befragungen von Personalverantwortlichen und Beschäftigten zeigen, dass Unternehmen die Bedeutung von familienfreundlichen Maßnahmen wie flexiblen Arbeitszeitmodellen zunehmend bewusst wird. Aus Sicht der Beschäftigten sind die bestehenden Angebote und deren Kommunikation an die Beschäftigten jedoch oftmals nicht ausreichend.¹⁶

¹⁵ BMAS (2012) „Fortschrittsreport Altersgerechte Arbeitswelt“.

¹⁶ Vgl. Bundesverband der Personalmanager (2012) „Einstellung von Personalverantwortlichen zu familienbewussten Arbeitszeiten“ in Zusammenarbeit mit BMFSFJ sowie A.T. Kearney (2012) „Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Unternehmen tun zu wenig!“.

Während Frauen und Mütter zunehmend in den Fokus der Unternehmen rücken, wird die Erschließung neuer Bewerbergruppen wie Niedrigqualifizierter, ausländischer Fachkräfte und oftmals auch Älterer bisher eher vernachlässigt. Da die Stellenbesetzungsprobleme bei vielen Unternehmen nicht akut sind, wird zudem häufig keine strategische Personalplanung betrieben.¹⁷

3.1 Sicherungspfad 1: Aktivierung und Beschäftigungssicherung

A ENTWICKLUNG DER INDIKATOREN

Die Entwicklung der Langzeiterwerbslosigkeit gibt über Erfolge in diesem Bereich ebenso Aufschluss wie die allgemeine Erwerbstätigenquote oder die Beteiligung einzelner gesellschaftlicher Gruppen am Arbeitsmarkt. Eine positive Entwicklung dieser Kennzahlen zählt auch zu den Kernzielen der Strategie Europa 2020. Effekte in diesem Sicherungspfad lassen sich am besten durch die Entwicklung der Erwerbstätigenquote abbilden, welche den Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren bezeichnet. Ein Anstieg dieser Quote bedeutet eine stärkere Beteiligung der Bevölkerung am Arbeitsmarkt bzw. einen Rückgang der Arbeitslosigkeit.

Die Erwerbstätigenquote hat in Deutschland zwischen 2010 und 2011 um 1,4 Prozentpunkte auf 76,3 Prozent zugenommen und damit fast den nationalen EU-2020 Zielwert von 77 Prozent erreicht. Im zweiten Quartal 2012 lag sie bei 76,8 Prozent. Bei der Interpretation der Erwerbstätigenquote ab dem Jahr 2011 ist in allen Sicherungspfaden die verbesserte Erfassung der Erwerbstätigkeit durch eine Umstellung im Fragebogen des Mikrozensus und der Arbeitskräfteerhebung zu beachten. Ein Teil des Anstiegs der Erwerbstätigkeit im Jahr 2011 ist daher methodisch bedingt.¹⁸ Im EU-27 Durchschnitt blieb die Quote zwischen 2010 und 2011 hingegen unverändert und ist auch in den beiden anderen großen Volkswirtschaften der EU, in Großbritannien und Frankreich, nicht gestiegen. Die durchschnittliche Erwerbstätigenquote in der EU lag mit 68,6 Prozent deutlich unter dem deutschen Wert.

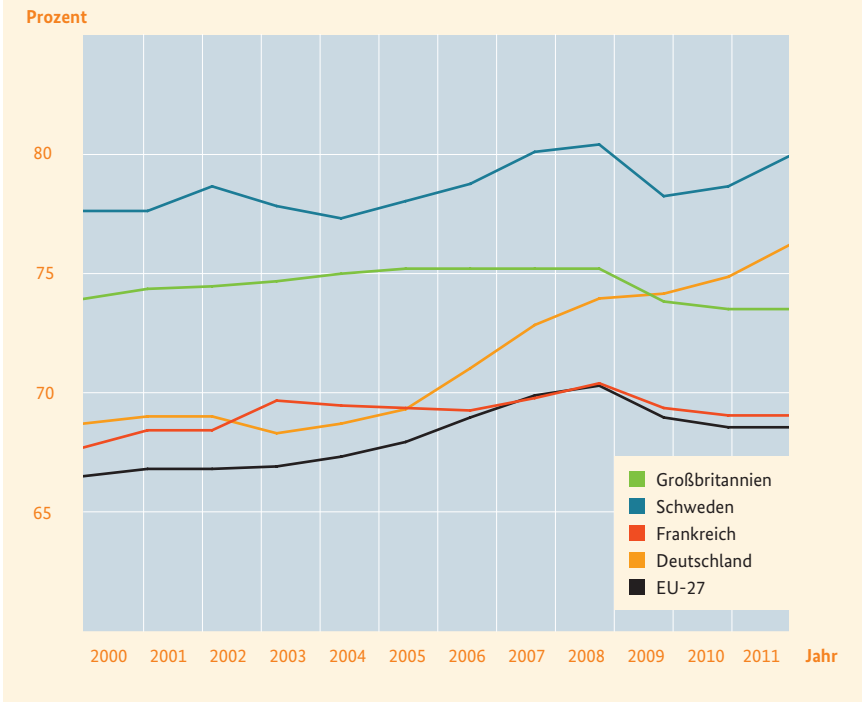
Auch langfristig hat sich die Erwerbstätigkeit erhöht. Seit 2000 ist die deutsche Erwerbstätigenquote von 68,8 Prozent um 7,5 Prozentpunkte gestiegen. Der Zuwachs im EU-Durchschnitt lag im selben Zeitraum bei lediglich zwei Prozentpunkten. Der überdurchschnittliche Zuwachs in Deutschland wird vielfach auf den Beitrag der Arbeitsmarktreformen der vergangenen Jahre zurückgeführt.¹⁹

¹⁷ Siehe Bonin et al. (2012) „Unternehmensstrategien zur Fachkräftesicherung“ im Auftrag des BMAS.

¹⁸ Siehe Statistisches Bundesamt (2012) „Mikrozensus und Arbeitskräfteerhebung: Ergebnisse zur Erwerbstätigkeit ab dem Jahr 2011“.

¹⁹ Siehe IAB (2012) IAB-Kurzbericht 29/2009.

Abbildung: Entwicklung der Erwerbstätigenquote im internationalen Vergleich

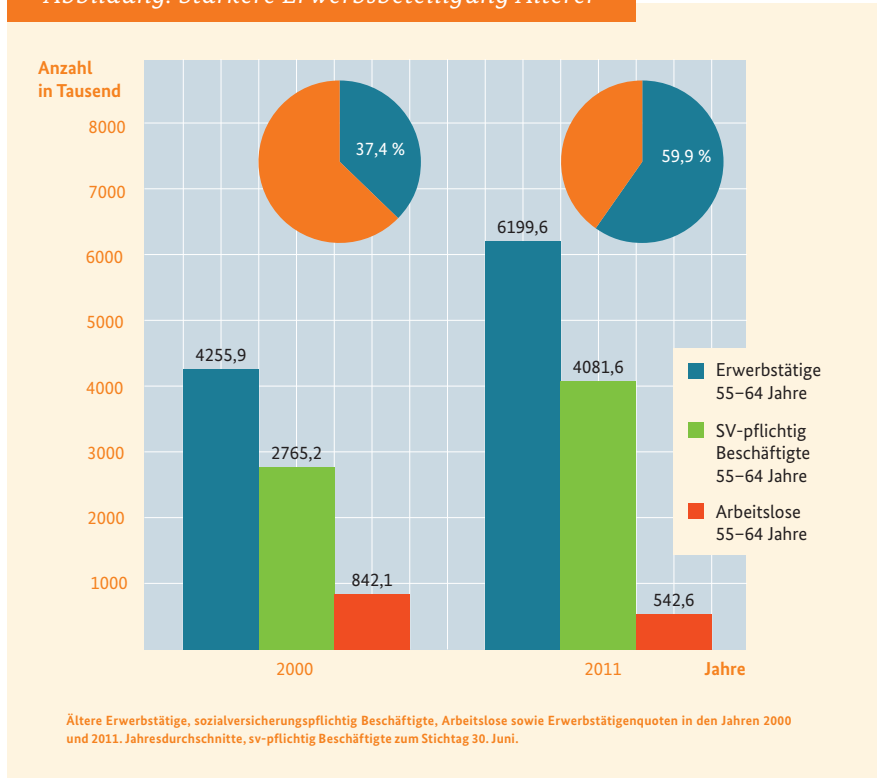


Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung.

Betrachtet man die Entwicklung einzelner Personengruppen, so lässt sich sowohl bei der Erwerbstätigkeit Älterer zwischen 55 und 64 Jahren als auch bei der Erwerbstätigkeit von Frauen ein deutlicher Aufholprozess feststellen.

Die Erwerbstätigenquote Älterer wuchs in Deutschland zwischen 2010 und 2011 um 2,2 Prozentpunkte auf 59,9 Prozent (zuletzt 61,1 Prozent im zweiten Quartal 2012) und lag damit deutlich über dem EU-Durchschnitt von 47,4 Prozent. So konnte Deutschland sein nationales EU-2020 Ziel einer Erwerbstätigenquote Älterer von 60 Prozent im Jahresdurchschnitt bereits 2011 fast erreichen und lag in den ersten beiden Quartalen 2012 bereits darüber. Im Jahr 2000 betrug die Erwerbstätigenquote Älterer noch 37,4 Prozent. Die Erwerbstätigenquote Älterer ist seit 2000 nicht nur doppelt so stark gestiegen wie im EU-Durchschnitt, sondern hat zudem stärker zugenommen als in allen anderen Mitgliedstaaten der EU. Neben dem Anstieg der Erwerbstätigkeit ist auch ein deutlicher Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung Älterer bei einem gleichzeitigen Rückgang der Arbeitslosigkeit zu verzeichnen. Wesentlich dazu beigetragen hat die Abschaffung von Frühverrentungsmaßnahmen, insbesondere das Auslaufen der Förderung von Altersteilzeit sowie die Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung Älterer. Damit konnten wichtige Beiträge zur mittel- und langfristigen Sicherung der Fachkräftebasis geleistet werden.

Abbildung: Stärkere Erwerbsbeteiligung Älterer



Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung und Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Mit einem Zuwachs von 1,5 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr stieg die Erwerbstätigenquote für Frauen im Alter von 20 bis 64 Jahren 2011 geringfügig stärker an als die allgemeine Erwerbstätigenquote. Die Quote ist seit 2000 um 10,4 Prozentpunkte auf 71,1 Prozent im Jahr 2011 gestiegen (71,6 Prozent im zweiten Quartal 2012) und lag damit weit über dem EU-Durchschnitt von 62,3 Prozent. Auch sie nähert sich kontinuierlich dem nationalen Zielwert im Rahmen der EU-2020 Strategie von 73 Prozent an. Die gestiegene Erwerbstätigkeit von Frauen leistet daher ebenfalls einen wesentlichen Beitrag zur Vermeidung des Fachkräftemangels. Dass es hier noch weitere Potenziale gibt, zeigt der Vergleich mit Schweden und Norwegen, wo jeweils über 77 Prozent der weiblichen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter erwerbstätig sind.

Die größten Potenziale bei den Frauen gibt es im europäischen Vergleich jedoch hinsichtlich der Arbeitszeit. So arbeiteten 45,6 Prozent der erwerbstätigen Frauen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren im Jahr 2011 lediglich in Teilzeit. Dies ist nach den Niederlanden der höchste Wert innerhalb der EU und liegt weit über dem EU-Durchschnitt von 31 Prozent. Neben dieser hohen Teilzeitquote ist die geringe durchschnittliche Arbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Frauen in Deutschland von 18,5 Stunden in der Woche auffällig. Neben Portugal und Irland weist kein Land der EU einen derart geringen Wert auf.

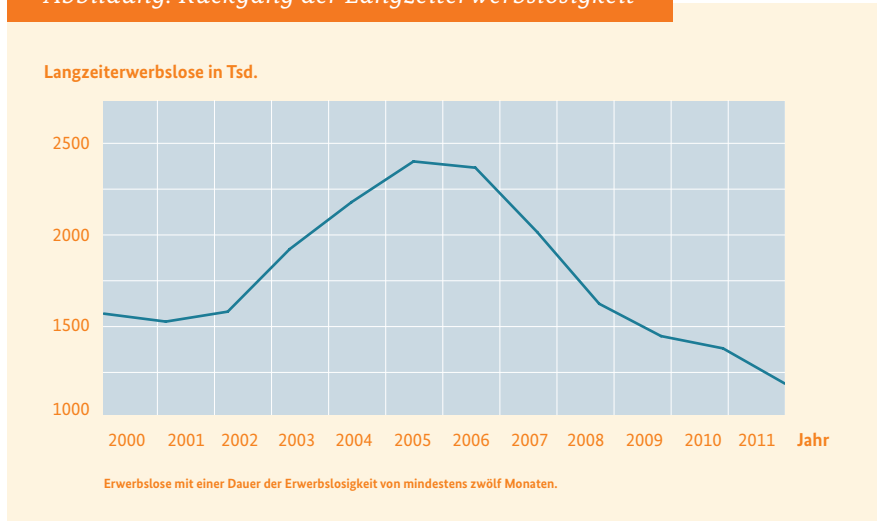
In der Folge liegt auch die durchschnittliche Arbeitszeit aller erwerbstätigen Frauen in Deutschland mit 30,5 Stunden in der Woche deutlich unter dem europäischen Durchschnitt von 33,7 Stunden. In den letzten Jahren zeigte sich dabei keine Veränderung. Neben der positiven Entwicklung der Erwerbstätigkeit muss daher vorrangig auch die zukünftige Entwicklung des Arbeitsvolumens der erwerbstätigen Frauen betrachtet werden, das angesichts nicht realisierter Wünsche nach Verlängerung der Arbeitszeit erhebliche Potenziale zur Fachkräftesicherung birgt. Nach Berechnungen der BA besteht ein Potenzial von jeweils 0,6 Millionen Vollzeitäquivalenten, wenn der Anteil von Frauen in Deutschland, die wegen Kinderbetreuung Teilzeit arbeiten, auf das Niveau in Dänemark sinkt oder wenn der Umfang der Teilzeitarbeit um rund fünf Stunden wöchentlich auf das schwedische Niveau steigen würde.²⁰

Für eine auch langfristig positive Entwicklung der Beschäftigung insgesamt spricht insbesondere, dass die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung weiter zugenommen hat. Zwischen 2010 und 2011 stieg diese um 670.000 auf rund 28,4 Millionen an. Über die Hälfte der in diesem Zeitraum entstandenen Beschäftigungsverhältnisse sind Vollzeit-arbeitsplätze. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten stieg auf rund 22,9 Millionen im Juni 2012. Zwischen Juni 2011 und Juni 2012 stieg die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um insgesamt 525.000 Personen auf 28,9 Millionen an.

Neben dem Rückgang der Arbeitslosigkeit insgesamt konnte auch die Zahl der Langzeiterwerbslosen gesenkt werden. Waren 2010 gut 1,38 Millionen Menschen langzeiterwerbslos, waren dies 2011 noch rund 1,19 Millionen. Die Langzeiterwerbslosigkeit sank also im Vergleich zum Vorjahr um knapp 14 Prozent. Im langjährigen Vergleich ist die Langzeiterwerbslosigkeit wieder unter das Niveau des Jahres 2000 gefallen und hat sich seit dem Höhepunkt im Jahr 2005 halbiert. Es gelingt folglich zunehmend, auch den harten Kern der Arbeitslosigkeit anzugehen und die verfestigte Sockelarbeitslosigkeit dauerhaft zu reduzieren.

²⁰ BA (2011) „Perspektive 2015: Fachkräfte für Deutschland“, S. 33.

Abbildung: Rückgang der Langzeiterwerbslosigkeit



Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung.

Auch schwerbehinderte Arbeitslose profitieren vom Aufschwung am Arbeitsmarkt – allerdings nicht ganz so stark wie nicht schwerbehinderte Arbeitslose. Dabei sind schwerbehinderte Arbeitslose sogar im Mittel etwas höher qualifiziert als nicht schwerbehinderte Arbeitslose. Rund 60 Prozent hatten im Jahresdurchschnitt 2011 einen Studien- oder Berufsabschluss – von den nicht schwerbehinderten Arbeitslosen waren es 55 Prozent. Somit bestehen auch bei den Menschen mit Behinderungen noch Fachkräftepotenziale, die stärker als bisher genutzt werden können.

Insgesamt zeigt sich, dass sich die Erwerbstätigkeit erfreulicherweise nicht allein mit Blick auf ihr Niveau, sondern auch hinsichtlich ihrer Struktur positiv verändert. Der deutlich gestiegene Anteil der Erwerbstätigen unter Frauen und Älteren zeigt, dass signifikante Fortschritte im Sinne des Sicherungspfades „Aktivierung und Beschäftigungssicherung“ erzielt wurden. Die Entwicklungen am Arbeitsmarkt können insbesondere durch die Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und der Vollzeitstellen sowie der Abnahme der Langzeiterwerbslosigkeit als dauerhaft und substanziell bezeichnet werden, müssen jedoch im Sinne des Fachkräftekonzepts fortgeführt werden.

B MASSNAHMEN

Die dargestellten Fortschritte am Arbeitsmarkt zeigen, dass sich die Arbeitsmarktpolitik noch stärker auf eine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt orientieren muss. Daher erfolgte in der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) ein Paradigmenwechsel mit der Orientierung auf den ersten Arbeitsmarkt und weg von der öffentlich geförderten Beschäftigung im zweiten Arbeitsmarkt. Das **Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt** gibt der Arbeitsförderung den notwendigen flexiblen Rechtsrahmen, um mit einem effektiven und effizienten Instrumentarium auf die Herausforderungen des demografischen Wandels reagieren zu können. Hierzu drei Beispiele:

BEISPIEL 1: AKTIVIERUNG UND BERUFLICHE EINGLIEDERUNG

Neben der unmittelbaren Beauftragung von (zugelassenen) Trägern mit Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung im Rahmen einer Vergabe können jetzt Agenturen für Arbeit und Jobcenter ergänzend „Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine (AVGS)“ für zugelassene Maßnahmen an die Anspruchsberechtigten ausgeben. So wird der Wettbewerb zwischen den Maßnahmeanbietern gestärkt, die Qualität der angebotenen Maßnahmen wird erhöht und die vermittlungunterstützenden Maßnahmen von Arbeitsmarktdienstleistern können passgenauer und individueller eingesetzt werden.

BEISPIEL 2: BERUFLICHE WEITERBILDUNG

Berufliche Weiterbildungen zeigen deutlich positive Wirkungen auf die Beschäftigungschancen und bleiben daher Kernelement der Fachkräftesicherung. Bei der Förderung der Weiterbildung von lebensälteren Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen besteht jetzt die Möglichkeit einer anteiligen Übernahme der Weiterbildungskosten durch die BA. Befristet auf drei Jahre ist diese Weiterbildungsförderung von Beschäftigten auch unter 45 Jahren möglich; hierfür ist eine Kofinanzierung von mindestens 50 Prozent durch den Arbeitgeber erforderlich.

BEISPIEL 3: AUFNAHME EINER ERWERBSTÄTIGKEIT

Die Eingliederungszuschüsse wurden zu einem transparenten Instrument zusammengeführt. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, bleibt die Förderhöchstdauer von bis zu 36 Monaten beim Eingliederungszuschuss bis zum Ende des Jahres 2014 erhalten.

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

Fachkräfte zu finden und zu halten kann insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) immer schwieriger werden, da sie oftmals nicht über eine eigene Personalabteilung verfügen. Ein Beitrag des BMWi zur Sicherung der Fachkräftebasis ist das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung. Es unterstützt KMU durch aktuelle Informationen und praxisnahe Hilfen dabei, Fachkräfte zu finden, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und mit qualifizierten Belegschaften wettbewerbsfähig zu bleiben.

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung informiert auf verschiedenen Wegen:

- Die Website www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de bietet aktuelle Informationen rund um das Thema Fachkräftesicherung. Sie stellt vorbildliche Beispiele aus der Praxis vor und gibt Unternehmen in Form von sogenannten Handlungsempfehlungen konkrete Tipps und Anleitungen zum Vorgehen bei der Fachkräftesicherung an die Hand.
- In regionalen Veranstaltungen und Workshops (sogenannten Unternehmenswerkstätten) des Kompetenzzentrums werden gemeinsam mit den KMU Strategien zur Fachkräftesicherung erarbeitet.

Neben der Gewinnung neuer qualifizierter Arbeitskräfte steht auch die Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von Beschäftigten im Fokus der Bundesregierung. Die beschriebene höhere Erwerbsbeteiligung insbesondere von Älteren bedingt eine entsprechende Anpassung des Arbeitsumfelds, um ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten und die Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen. Die vom BMAS bereits im Jahr 2002 initiierte INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT (**INQA**) vereint Vertreter der Wirtschaft, Gewerkschaften, Bund, Länder, BA und weitere Institutionen in dem Bestreben, die Arbeitsqualität für die Beschäftigten zu erhöhen. Nach einer in den letzten Monaten erfolgten umfassenden Neuausrichtung bietet die Initiative praxisnahe Gestaltungsansätze in vier personalpolitischen Handlungsfeldern: Personalführung, Chancengleichheit & Diversity, Gesundheit sowie Wissen & Kompetenz.

Am 5. Juni 2012 wurde der INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“ als niedrigschwelliges Informations- und Beratungs-Tool neu gestartet. Vorbereitet werden zudem ein neuartiges Audit als freiwilliges, prozessorientiertes Beratungsangebot sowie das Programm „unternehmensWert: Mensch“ des Europäischen Sozialfonds (ESF), das KMU bei der Sicherung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit ihrer Beschäftigten unterstützen soll. Im Rahmen des Projekts „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – psyGa“ wurden betriebspraktische Handlungshilfen entwickelt, die sich gezielt an verschiedene Akteure im Unternehmen richten.

Sicherung des Fachkräftebedarfs für die ärztliche Versorgung

Damit auch in Zukunft genügend Fachkräfte für Gesundheitsversorgung und Pflege zur Verfügung stehen, hat die Bundesregierung verschiedene Maßnahmen auf den Weg gebracht, um dauerhaft attraktive Rahmenbedingungen für eine Tätigkeit in den Gesundheitsberufen zu schaffen. Mit dem zum 1. Januar 2012 in Kraft getretenen GKV-Versorgungsstrukturgesetz sollen insbesondere der Ärztemangel in ländlichen Regionen bekämpft und junge Ärztinnen und Ärzte motiviert werden, sich in unterversorgten Regionen niederzulassen. Das Gesetz sieht in strukturschwachen Gebieten eine Reihe von finanziellen Anreizmöglichkeiten vor. Außerdem werden die ärztlichen Kooperationen, wie beispielsweise Ärztenetze, stärker finanziell gefördert.

Ergänzend werden Maßnahmen zur gezielten Nachwuchsgewinnung und Förderung von Medizinstudierenden getroffen. Durch eine Erweiterung des Kreises der Krankenhäuser, an denen das Praktische Jahr absolviert werden kann, soll eine ausgewogenere regionale Verteilung der angehenden Ärztinnen und Ärzte erreicht werden. Den Krankenhäusern wird damit ein Instrument an die Hand gegeben, bereits frühzeitig Personal zu binden. Weitere Maßnahmen zielen auf die Stärkung der Allgemeinmedizin bereits in der ärztlichen Ausbildung ab.

Um familiengerechte Arbeitsbedingungen sowohl in Arztpraxen als auch im Krankenhaus zu erörtern, hat das BMG einen Runden Tisch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Gesundheitswesen eingesetzt. Wichtige Vorschläge, beispielsweise die Verlängerung des Vertretungszeitraums für niedergelassene Ärztinnen im Zusammenhang mit der Geburt, wurden bereits gesetzlich geregelt.

Die deutschlandweite Konferenzreihe „**Unternehmen Inklusive Arbeit – Mehrwert durch Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen**“ des Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen rückt behinderte Menschen in den Blick von Personalverantwortlichen. Mit der Konferenzreihe werden Unternehmen und Wirtschaftsverbände auf verschiedene Gruppen von Fachkräften mit Behinderungen aufmerksam gemacht. Gerade KMU fehlen hier häufig Informationen, denn eine Behinderung sagt nichts über die berufliche Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft eines Menschen aus. Beispiele bester Praxis stellen vor, wie Unternehmen Menschen mit Behinderung erfolgreich und mit Gewinn in ihren Betrieb integrieren. Häufig reicht dafür die Förderung bei der Einrichtung eines Arbeitsplatzes.

■ 3.2 Sicherungspfad 2: Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

A ENTWICKLUNG DER INDIKATOREN

ERWERBSBETEILIGUNG VON MÜTTERN

Wie die Erwerbsbeteiligung von Frauen insgesamt in der Altersgruppe 20 bis 64 Jahre ist auch die Erwerbsbeteiligung von Müttern mit minderjährigen Kindern in den letzten Jahren in Deutschland stetig angestiegen. Zwischen 2006 und 2011 erhöhte sich die Erwerbstätigenquote von Müttern um rund sechs Prozentpunkte von 64,1 Prozent auf 70,2 Prozent (Frauen insgesamt: von 65,0 Prozent auf 71,1 Prozent). Dabei steht in dem betrachteten Zeitraum dem Plus bei der Zahl der berufstätigen Mütter von rund 60.000 auf 5,6 Millionen ein Rückgang dieser Bevölkerungsgruppe um mehr als eine halbe Million auf 7,9 Millionen Frauen gegenüber.

Nicht nur die Anzahl der erwerbstätigen Mütter, auch ihr Arbeitsvolumen nahm zwischen 2010 und 2011 um rund 5,2 Millionen Stunden auf 142,2 Millionen Stunden zu. Die durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit von Müttern wuchs damit um etwas mehr als eine halbe Stunde von 25,0 auf 25,6 Stunden.

Aus wissenschaftlichen Untersuchungen und Befragungen ist bekannt, dass teilzeitbeschäftigte Frauen mit Kindern ihre Wochenarbeitszeit zum Teil deutlich verlängern möchten und auch nichtberufstätige Mütter in der Mehrheit gern erwerbstätig sein wollen. 58 Prozent der nichterwerbstätigen Mütter sind nicht mit ihrer Situation zufrieden und wären gern erwerbstätig.²¹ Insgesamt stellen nicht realisierte Wünsche nach Ausweitung der Arbeitszeit bei beschäftigten Frauen ein beachtliches Erwerbspotenzial dar. In den kommenden Jahren wird es deshalb darauf ankommen, die strukturellen Rahmenbedingungen, die eine partnerschaftliche Aufteilung der Erwerbs- und Familienarbeit befördern, weiter zu verbessern sowie Arbeitgeber dabei zu unterstützen, Arbeitsplatzangebote im Segment der langen Teilzeit und kurzen Vollzeit zu schaffen.

²¹ IFD Allensbach (2012) „Monitor Familienleben 2012“.

Immer mehr Mütter mit Kindern unter drei Jahren üben eine Erwerbstätigkeit aus

Spezielle Auswertungen des Mikrozensus zeigen, dass insbesondere seit 2007 immer mehr Mütter, deren jüngstes Kind zwischen ein und zwei Jahre alt ist, tatsächlich wieder eine Erwerbstätigkeit ausüben. Genauere Aussagen darüber, ob eine Mutter zum Zeitpunkt der Mikrozensus-Erhebung in einem Arbeitsverhältnis steht, die Tätigkeit aber nicht ausübt, weil sie in Mutterschutz oder Elternzeit ist, oder die Arbeit tatsächlich wieder aufgenommen hat, können getroffen werden, wenn – abweichend von der üblichen, international standardisierten Abgrenzung von Erwerbstätigkeit – diejenigen nicht als erwerbstätig gezählt werden, die in der Berichtswoche aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit, persönlichen oder familiären Verpflichtungen nicht gearbeitet haben.

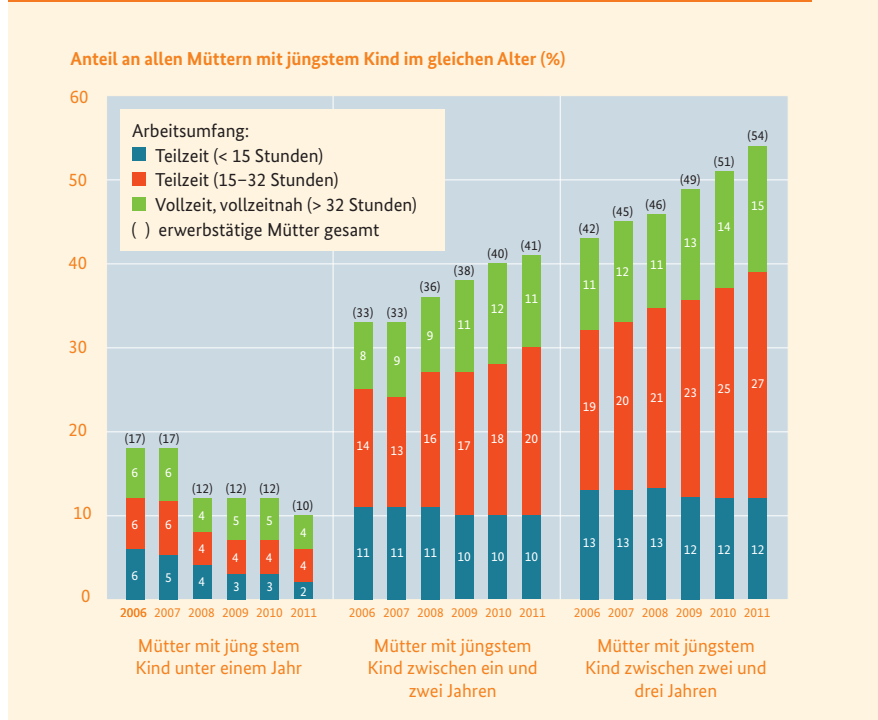
Nach diesem Konzept der „ausgeübten Erwerbstätigkeit“ ist die Erwerbstätigenquote der Mütter, deren jüngstes Kind zwischen ein und zwei Jahre alt ist, von 32 Prozent im Jahr 2000 auf 41 Prozent im Jahr 2011 angestiegen. Über drei Viertel (77 Prozent) dieser Mütter arbeiteten im Jahr 2011 bereits wieder mehr als 15 Stunden. Dabei ist im selben Zeitraum zugleich der Anteil der unter 15 Stunden beschäftigten Mütter mit Kindern unter drei Jahren zurückgegangen.

DAS ELTERNGELD WIRKT

Den Anstieg der Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kindern zwischen ein und zwei Jahren führt das Elterngeldmonitoring des DIW (2012) teilweise kausal auf die Einführung des Elterngeldes 2007 zurück.²² Die Wahrscheinlichkeit, dass Mütter, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben, wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen, ist aufgrund des Elterngeldes seit 2007 signifikant gestiegen. Die höchsten Effekte finden sich hier für Mütter mit niedrigem Einkommen (plus 2,5 Prozentpunkte) sowie für Mütter in Ostdeutschland (plus zwei Prozentpunkte). Für Mütter mit höheren Erwerbseinkommen hat sich durch das Elterngeld die Wahrscheinlichkeit etwas erhöht, im zweiten Jahr nach der Geburt wieder erwerbstätig zu sein. Insgesamt ist aufgrund des Elterngeldes der Anteil der Frauen, die im zweiten Lebensjahr ihres Kindes (wieder) eine Erwerbstätigkeit aufnehmen, um 3,6 Prozent gestiegen.

²² DIW (2012) „Elterngeld Monitor“, DIW Berlin: Politikberatung kompakt 61.

Abbildung: Erwerbstätige Mütter (ausgeübte Erwerbstätigkeit) mit Kindern unter drei Jahren nach Arbeitszeitmuster, Deutschland, 2006–2011



Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus 2011, Darstellung durch Prognos AG 2012.

ALLEINERZIEHENDE MÜTTER, DIE LEISTUNGEN DER GRUNDSICHERUNG FÜR ARBEITSUCHENDE BEZIEHEN

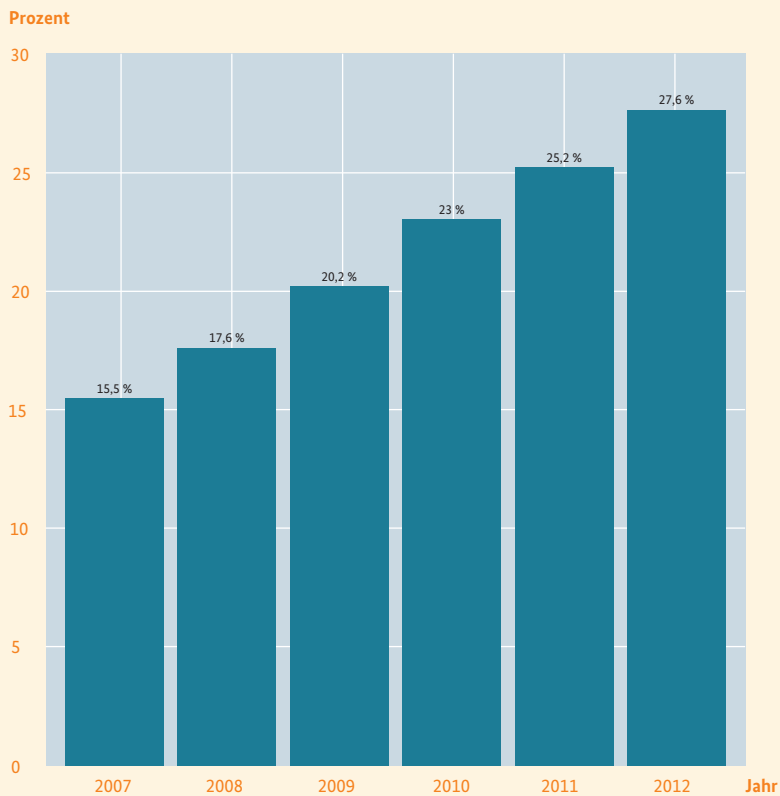
Ein weiterer Indikator, wie es um die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit in Deutschland bestellt ist, ist die Zahl der alleinerziehenden Mütter, denen es nicht gelingt, ein existenzsicherndes Erwerbseinkommen für sich und ihre Kinder zu generieren und die abhängig von Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende sind. Von 2010 bis 2011 fiel ihre Zahl von 596.000 auf 583.000 (–2,2 Prozent). Ein wichtiger Hebel zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Alleinerziehenden ist die nachfragegerechte Aus- und Weiterbildung der Frauen. Analysen des IAB zeigen, dass alleinerziehende Leistungsbezieherinnen, deren Kinder mindestens drei Jahre alt sind, in etwa genauso häufig durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen gefördert werden wie kinderlose alleinstehende Frauen. Alleinerziehende profitieren dabei insbesondere von der Förderung von beruflicher Weiterbildung. Die Wahrscheinlichkeit, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufzunehmen, ist für Alleinerziehende höher als für Mütter mit Partner und alleinstehende Frauen. Alleinerziehende scheinen nach einer längeren Erwerbsunterbrechung besonders von der Erneuerung ihrer beruflichen Kenntnisse zu profitieren.²³

²³ Siehe IAB (2012) IAB-Kurzbericht 12/2012.

KINDERTAGESBETREUUNG FÜR UNTER DREIJÄHRIGE

Für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit von Müttern spielt der Ausbau der Kinderbetreuung eine bedeutende Rolle. In Ostdeutschland wurde im März 2012 fast jedes zweite Kind unter drei Jahren in einer Kindertageseinrichtung oder durch eine Tagespflegeperson betreut (49 Prozent, rund 197.000 Kinder), in Westdeutschland rund 22 Prozent der Kinder (rund 361.000 Kinder).

Abbildung: Betreuungsquoten bei Kindern im Alter von unter drei Jahren in Deutschland im Zeitverlauf (in Prozent an der altersgleichen Bevölkerung)



Quelle: Statistisches Bundesamt. Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege 2007 bis 2012, jeweils zum 1. März.

Seit 2007 ist ein kontinuierlicher Anstieg der Betreuungsquoten von Kindern unter drei Jahren zu verzeichnen, und zwar sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland. Dennoch sind vor allem in Westdeutschland noch größere Anstrengungen notwendig, um eine bedarfsgerechte Versorgung mit Betreuungsplätzen für unter Dreijährige zu gewährleisten.

Innerhalb der Gruppe der unter Dreijährigen unterscheiden sich die Betreuungsquoten sehr stark. Im Bundesdurchschnitt wurden im März 2012 gut ein Viertel (28,4 Prozent) aller Einjährigen sowie mehr als die Hälfte aller Zweijährigen (51,2 Prozent) betreut. Dagegen wurden von den Kindern bis zu zwölf Monaten nur 2,8 Prozent in einer Kindertageseinrichtung betreut.

Eine große Mehrheit der Bevölkerung bewertet den Ausbau der Kleinkinderbetreuung positiv: 75 Prozent der Gesamtbevölkerung geben an, für sie sei der Ausbau eine gute Sache. Von den Eltern der Kinder unter drei Jahren befürworten es 87 Prozent.²⁴ Insbesondere die Möglichkeit, mit Gleichaltrigen zu spielen, wird von 85 Prozent der Eltern geschätzt. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht für 83 Prozent der Eltern an zweiter Stelle, danach kommt für 77 Prozent der Eltern der Erwerb sozialer Kompetenzen.²⁵

FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Die Kenntnisse und Fähigkeiten der Frauen müssen jedoch nicht nur in der Breite, sondern auch in den Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst zur Entfaltung gebracht werden. Im Jahr 2011 haben sich fast alle DAX-30-Unternehmen bei zwei Spitzentreffen auf Einladung der Bundesregierung konkrete Ziele für die Förderung von Frauen in Führungspositionen unterhalb der Ebene des Vorstands und Aufsichtsrats gesetzt. Seit Mai 2010 enthält außerdem der Deutsche Corporate Governance Kodex explizit Empfehlungen zur Berücksichtigung von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten sowie in sonstigen Führungsfunktionen börsennotierter Unternehmen. Diese Empfehlungen zeigen erste Wirkungen.

Der von der Bundesregierung geförderte Women-on-Board-Index belegt, dass der Anteil von Frauen in den Aufsichtsräten der 160 im DAX, MDAX, SDAX und TecDAX notierten Unternehmen von knapp 10 Prozent in 2011 auf 15,3 Prozent bis Mitte Oktober 2012 gestiegen ist. Bei den DAX-30-Unternehmen hat sich der Frauenanteil im gesamten Aufsichtsrat von durchschnittlich 13,6 Prozent (2011) auf 19,4 Prozent (Mitte Oktober 2012) und auf Anteilseignerseite von 7,8 Prozent auf rund 15 Prozent erhöht.²⁶ Die Bundesregierung erwartet, dass es in 2013 noch weitere Verbesserungen geben wird, da dann bei vielen Unternehmen turnusmäßig Aufsichtsratsneuwahlen stattfinden werden.

²⁴ IfD Allensbach (2012) „Monitor Familienleben 2012“.

²⁵ BMFSFJ (2012) „Familienreport 2012: Akzeptanzanalyse II“, S. 43 ff.

²⁶ FidAR (2012) Women-On-Board-Index, Stand 14.10.2012.

In den 200 größten Unternehmen in Deutschland (ohne Finanzsektor) ist der Anteil von Frauen in den Vorständen/Geschäftsführungen von 1,2 Prozent (2006) auf drei Prozent (2011) und in Aufsichtsräten von 7,8 Prozent (2006) auf 11,9 Prozent (2011) gestiegen. In der Privatwirtschaft insgesamt stieg der Anteil von Frauen an den Führungskräften von 22 Prozent im Jahr 2001 auf 30 Prozent im Jahr 2010. Seit dem Jahr 2006 betrug der Anstieg drei Prozentpunkte. Der Anteil der Frauen an den Führungskräften liegt jedoch weiterhin deutlich unter dem Anteil der Frauen an allen Beschäftigten (48 Prozent im Jahr 2010).²⁷ Diese Zahlen signalisieren: Der Anteil von Frauen in Führungspositionen der Privatwirtschaft erhöht sich, die Entwicklung verläuft jedoch langsam.

Im Bundesdienst stieg der Anteil von Frauen an allen Leitungsfunktionen von 19 Prozent im Jahr 1999 auf 30 Prozent im Jahr 2009. Den höchsten Frauenanteil in Leitungsfunktionen gab es im Jahr 2009 mit 34 Prozent im mittelbaren Bundesdienst. In den obersten und nachgeordneten Bundesbehörden betrug der Anteil jeweils 23 Prozent.²⁸

Die Bundesregierung setzt darauf, dass mit den vielfältigen neuen Initiativen der Unternehmen und den in dieser Legislaturperiode gestarteten Aktivitäten der Bundesregierung der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft auf allen Ebenen in den kommenden Jahren weiter erhöht werden kann. Die Bundesregierung prüft in diesem Zusammenhang Maßnahmen auf freiwilliger und gesetzlicher Basis zur Begleitung und langfristigen Absicherung dieses Prozesses. Die Meinungsbildung zu einer gesetzlichen Quotenregelung ist innerhalb der Bundesregierung nicht abgeschlossen.

B MASSNAHMEN

AUSBAU KINDERBETREUUNG

Die erfolgreiche Vereinbarkeit von Beruf und Familie hängt maßgeblich von der Verfügbarkeit von Kinderbetreuung ab. Die Bundesregierung hat den Ausbau der Betreuungsangebote für unter Dreijährige deshalb 2007 initiiert und die zugesagte Kostenbeteiligung eingehalten. Bund, Länder und Kommunen hatten sich verständigt, rund 750.000 Betreuungsplätze bis August 2013 zu schaffen – das entspricht heute einer Quote von circa 38 Prozent der unter Dreijährigen. Nach aktuelleren Befragungen werden 2013 rund 39 Prozent im Bundesdurchschnitt (rund 780.000 Plätze) erforderlich sein.

²⁷ DIW (2012) DIW Wochenbericht 3/2012 „Führungskräfte-Monitor 2012“.

²⁸ BMFSFJ (2011) „Gleichstellung in der Bundesverwaltung – Erfahrungs- und Gremienbericht 2010“.

- Um den gemeinsam festgestellten Mehrbedarf von 30.000 Plätzen realisieren zu können, stellt der Bund zusätzliche Investitionszuschüsse in Höhe von 580,5 Millionen Euro entsprechend dem Verteilungsmaßstab gemäß Kinderförderungsgesetz zur Verfügung.
- Darüber hinaus überlässt der Bund den Ländern jährlich neben den 770 Millionen Euro weitere 75 Millionen Euro aus dem Mehrwertsteueraufkommen zur Finanzierung der Betriebskosten für die zusätzlichen Plätze.
- Um den Ausbau der Kinderbetreuung für unter Dreijährige weiter zu beschleunigen, hat das BMFSFJ zudem zusammen mit dem dritten Zwischenbericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes ein Zehn-Punkte-Programm für ein bedarfsgerechtes Angebot vorgestellt.

Der Ausbau der Betreuungsplätze beschränkt sich nicht auf die reinen Platzzahlen. Von ebenfalls hoher Bedeutung sind die Qualität der frühkindlichen Förderung sowie Zahl und Qualifikation des Fachpersonals.

Zehn-Punkte-Programm zur Beschleunigung des Ausbaus der Kinderbetreuung (Auszug)

- Auflegen eines ESF-Sonderprogramms zur Förderung der Festanstellung von Tagespflegepersonen
- Fortsetzung und Erweiterung des ESF-Aktionsprogramms Kindertagespflege
- Einrichtung einer Arbeitsgruppe des Bundes mit den Ländern und den Kommunalen Spitzenverbänden unter Beteiligung von Gewerkschaften, Berufsverbänden, Fachschulverbänden, der Bundesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege und der BA zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in der Kindertagesbetreuung
- Fortsetzung und Weiterentwicklung des ESF-Programms „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung (BUK)“; Ausschöpfung von Betreuungs-Potenzialen
- Schaffung eines neuen KfW-Sonderprogramms für zinsgünstige Kredite in Höhe von insgesamt 350 Millionen Euro für Kommunen und Träger, die der Bund durch einen Zinszuschuss unterstützt

FAMILIE ALS ERFOLGSFAKTOR

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind für viele qualifizierte Frauen und auch Männer entscheidend für die (Wieder-)Aufnahme einer Beschäftigung und die Wahl des Arbeitgebers. Die Bundesregierung treibt mit dem ESF-kofinanzierten Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ (www.erfolgsfaktor-familie.de) in enger Zusammenarbeit mit Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften die Gestaltung einer familienbewussten Arbeitswelt mit vielfältigen Projekten voran:

- **Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie 2012“:** Verdopplung der Bewerbungen seit Beginn (530 Bewerbungen) um die Auszeichnung als familienfreundliche Unternehmen (Prämierung durch Bundeskanzlerin Merkel im Mai 2012).
- **Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“:** Das beim DIHK angesiedelte gemeinsam getragene Netzwerkbüro verzeichnet eine kontinuierlich steigende Mitgliederzahl auf rund 4.500 Arbeitgeber, die sich zu einer familienfreundlichen Personalpolitik bekennen. Entwickelt werden maßgeschneiderte Lösungen insbesondere für (fach-)personalintensive Branchen wie Banken, Einzelhandel oder Krankenhäuser.
- **Programm „Betriebliche Kinderbetreuung“:** Um das Engagement der Unternehmen in der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung zu stärken, wird das 2008 aufgelegte Förderprogramm fortgeführt. Arbeitgeber erhalten bis zu zwei Jahre lang einen Zuschuss zu den Betriebskosten neu geschaffener Betreuungsplätze für Mitarbeiterkinder unter drei Jahren.
- **„Charta für familienbewusste Arbeitszeiten“:** Mit der 2011 gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften unterzeichneten Charta ist ein breit angelegter Umsetzungsprozess angestoßen worden. Im Frühjahr 2013 wird eine Bilanz der Aktivitäten gezogen.

FAMILIENBEWUSSTE ARBEITSZEITEN

Wie die Sachverständigenkommission zum Achten Familienbericht feststellt, klaffen gewünschte und tatsächliche Teilhabe am Arbeitsmarkt von Eltern oft auseinander. Die Analyse der Indikatoren zeigt eindeutig, dass nicht in erster Linie die Erwerbsbeteiligung, sondern der geringe zeitliche Erwerbsumfang problematisch ist. Flexible Arbeitszeiten bieten die Möglichkeit, die familiäre Verantwortung von Männern und Frauen zu berücksichtigen und mit betrieblichen Interessen auszubalancieren.

Die Bundesregierung wird **Zeitpolitik für Familien** zu einem Schwerpunkt ihres Handelns machen. Die Familienzeitpolitik ist Teil der Demografiestrategie der Bundesregierung. Darüber hinaus greift das BMFSFJ die Empfehlungen der Sachverständigenkommission für den Achten Familienbericht auf. Es hat unter anderem einen Entwurf zur Modernisierung und Erweiterung der Elternzeit erarbeitet.

Zudem unterstützt und koordiniert die Bundesregierung die Entwicklung kommunaler Zeitstrategien und geeigneter Instrumente im Rahmen lokaler Bündnisse für Familie. Dies geschieht zunächst durch die Begleitung von Modellprojekten mit dem Ziel der Entwicklung eines Aktionsprogramms in der Fläche ab 2013.

Die vorgenannten Regelungen werden die Zeitsouveränität der Familien stärken, den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben begünstigen und zur Sicherung des Erwerbspotenzials junger Eltern beitragen. Junge Menschen können sich für Kinder entscheiden und erhalten mehr Möglichkeiten für die zeitsouveräne Gestaltung ihres Familienlebens. Zugleich werden Familien durch die Zeitemverteilung entlastet und der Zusammenhalt zwischen den Generationen gefördert.

ALLEINERZIEHENDE

Trotz des beschriebenen Rückgangs der Alleinerziehenden im Leistungsbezug bezogen von den rund 1,6 Millionen Alleinerziehenden-Haushalten in Deutschland (Väter und Mütter) im Jahr 2011 noch knapp 40 Prozent Leistungen der Grundsicherung für Arbeitssuchende.²⁹ Auch wenn Alleinerziehende häufig einer Erwerbstätigkeit nachgehen, ist es für sie besonders schwierig, die Hilfebedürftigkeit zu überwinden und unabhängig von staatlichen Fürsorgeleistungen zu leben. Sie müssen daher im Fokus auch der Maßnahmen zur Fachkräftesicherung bleiben.

Seit dem Jahr 2010 ist die „Erschließung von Beschäftigungschancen für Alleinerziehende“ ein geschäftspolitischer Schwerpunkt der BA und Gegenstand der Zielvereinbarung des BMAS mit der BA und den Ländern im Rechtskreis des SGB II. Das BMAS flankiert die verstärkten Aktivierungs- und Integrationsbemühungen der BA und der Länder durch ESF-finanzierte Bundesprogramme. Im Rahmen des Programms „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ (GAFA) wurden Projektansätze für eine wirksamere Aktivierung von Alleinerziehenden, ihre Eingliederung in Arbeit und die Stabilisierung ihrer sozialen Lage und Beschäftigungsverhältnisse entwickelt. Diese werden in einem nicht unerheblichen Umfang in die Regelförderung des SGB II überführt. Das Programm „**Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende**“ (102 Projekte, Laufzeit April 2011 bis Mitte 2013) zielt darüber hinaus auf eine effektive Verknüpfung der Unterstützungsangebote für Alleinerziehende und eine dauerhafte Verbesserung der Kooperationsstrukturen vor Ort (Verwaltungsträger – insbesondere Jobcenter, Träger der Kinder- und Jugendhilfe –, Arbeitgeber).

²⁹ Das entsprach 2011 rund 628.000 Alleinerziehenden-Bedarfsgemeinschaften. Die Zahl der weiblichen alleinerziehenden SGB II-Leistungsbeziehenden lag im Jahr 2011 bei 583.000.

Im Rahmen der Fachkräfte-Offensive nimmt in den Jahren 2012/2013 die Arbeitgeberansprache eine herausgehobene Rolle ein. Unter dem Titel „**Beschäftigungschancen für Alleinerziehende erschließen**“ führen BA und BMAS bis Sommer 2013 eine Kampagne in 20 ausgewählten Arbeitsmarktmonitor-Regionen durch. Ziel ist es, das Potenzial allein-erziehender qualifizierter Fachkräfte zu identifizieren und Unternehmen mit Fachkräftebedarf gezielt anzusprechen, um der Zielgruppe der Alleinerziehenden entsprechende Ausbildungs- und Arbeitsplatzangebote zu machen. Hierzu werden lokale Akteure (Jobcenter, Sozialpartner) in bestehenden Netzwerken aktiv eingebunden.

UNTERSTÜTZUNG BEIM WIEDEREINSTIEG

Mit der Förderung gleichberechtigter Lebensperspektiven von Frauen und Männern soll die Erwerbsbeteiligung von Frauen – quantitativ und qualitativ – über die gesamte Erwerbsbiografie hinweg gestärkt werden. Neben der Überwindung der Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen und der Förderung existenzsichernder Beschäftigung ist die Unterstützung für den beruflichen Wiedereinstieg nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung zentral. Die Bundesregierung (Federführung BMFSFJ) fördert den beruflichen Wiedereinstieg von Müttern mit dem **Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“**. Kernstück ist ein ESF-gefördertes Modellprogramm. Bundesweit wurden in einer ersten Programmphase an 20 Modellstandorten von März 2009 bis Februar 2012 ca. 18.000 Wiedereinsteigerinnen aus der sogenannten Stillen Reserve erreicht. Von den Teilnehmerinnen mit einem abgeschlossenen Projektverlauf wurden 69 Prozent integriert.

- Die erfolgreichen Module werden **in der Arbeitsförderung ab dem Jahr 2013 verstetigt** und Wiedereinsteigerinnen künftig von Beginn an, also bereits vor der Arbeitsuchendmeldung, unterstützt.
- Bis Ende 2013 wird das Programm als **ESF-Programm „Perspektive Wiedereinstieg II“** mit den Schwerpunkten „Zeit für Wiedereinstieg“ und „Zeit für Qualifizierung“ an zehn Modellstandorten mit 18 Trägern fortentwickelt.
- Das „**Lotsenportal**“ www.perspektive-wiedereinstieg.de wird als Informationsplattform für Wiedereinsteigerinnen, ihre Partner und Familien in Kooperation mit der BA bis Mitte 2014 fortgeführt. Ein Wiedereinstiegsrechner schafft seit Mai 2011 für verschiedene Wiedereinstiegsoptionen Transparenz.

FAMILIENUNTERSTÜTZENDE DIENSTLEISTUNGEN

Nur 16 Prozent der Familienhaushalte zwischen 25 und 60 Jahren in Deutschland nutzen haushaltsnahe, familienunterstützende Dienstleistungen.³⁰ Vieles weist darauf hin, dass insbesondere Mütter heute auch deshalb nicht im gewünschten Maße erwerbstätig sind, weil ihnen Unterstützung bei der Hausarbeit fehlt. Das Potenzial zur Nutzung **haushaltsnaher Dienstleistungen** ist hoch: 35 Prozent der Familienhaushalte würden solche Leistungen bei verstärkter staatlicher Förderung nutzen wollen. Im Rahmen der Demografiestrategie hat die Bundesregierung entschieden, familienunterstützende und haushaltsnahe Dienstleistungen zu stärken. In einem ersten Schritt wird dazu, auch als Bestandteil der Demografiestrategie, ein Eckpunktepapier entwickelt, das sich insbesondere auf die Prüfung von Ansatzpunkten für eine bessere Förderung von nachfragenden Familienhaushalten mit minderjährigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen konzentriert, einen besseren Zugang zu qualitativ guten haushaltsnahen Dienstleistungen durch transparentere Marktstrukturen, gezieltere Informationen und eine Aufwertung des Marktsegmentes sowie die Professionalisierung und damit eine Qualitätsverbesserung haushaltsbezogener Dienstleistungsangebote aufzeigt.

3.3 Sicherungspfad 3: Bildungschancen für alle von Anfang an

A ENTWICKLUNG DER INDIKATOREN

Gute Bildungschancen sind Voraussetzungen sowohl für die gesellschaftliche Teilhabe als auch für die persönliche berufliche Perspektive, aber auch für die Innovationskraft und den Wohlstand Deutschlands. Insbesondere der frühkindlichen Bildung kommt dabei eine wichtige Bedeutung zu, da sie den Grundstein für die weitere Entwicklung legt. Nicht zuletzt zur Sicherung der Fachkräftebasis müssen allen Kindern und Jugendlichen daher eigene Bildungschancen eröffnet werden. Dies bezieht sich auf den Ausbau der frühkindlichen Bildung sowie der Sicherung des schulischen Erfolgs. Ohne qualifizierte schulische Abschlüsse wird eine Teilhabe von jungen Menschen an der Ausbildung und dem Erwerbsleben deutlich erschwert.

Ein wesentlicher Indikator für die Qualität der Kinderbetreuung ist der Personalschlüssel. Von 5,7 Kindern pro Fachkraft im Jahr 2007 über 5,3 im Jahr 2009 zu 4,7 Kindern 2011 ist das Betreuer-Kind-Verhältnis in Gruppen mit Kindern unter drei Jahren im Bundesdurchschnitt kontinuierlich günstiger geworden. Die Fortschritte in den Bundesländern variieren geringfügig, Verbesserungen sind aber in jedem Bundesland zu beobachten. Aus Sicht der Bundesregierung ist diese Entwicklung ein Beleg dafür, dass sich Ausbau und Qualität der Kinderbetreuung für die unter Dreijährigen nicht widersprechen. Es ist vielfach befürchtet worden, dass der Ausbau auf Kosten der Qualität ginge. Das ist nicht der Fall, im Gegenteil: Die Entwicklung geht bundesweit zu niedrigeren Personalschlüsseln, auch wenn diese weiter verbessert werden müssen, um den fachlichen Empfehlungen zu genügen.

³⁰ Vgl. hierzu und zu Folgendem: BMFSFJ (2011) (Hg.): Haushaltsnahe Dienstleistungen: Bedarfe und Motive beim beruflichen Wiedereinstieg, S. 10 ff.

Neben einer Verbesserung des Personalschlüssels ist auch eine steigende Zahl von männlichen Fachkräften in Kindertagesstätten erstrebenswert. Von 2007 bis 2011 ist hier ein Anstieg von 7.133 auf 11.288 Personen zu verzeichnen. Dies entspricht einer Steigerung um 58 Prozent in vier Jahren und ist ein Hinweis darauf, dass die durch die Studie „Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten“ (2010) und den Start des ESF-Bundesprogramms „Mehr Männer in Kitas“ (2010) angefachte öffentliche Diskussion erste Wirkungen zeigt. Da aber der Weg zur qualifizierten Kraft in der Regel mehrere Jahre dauert und insbesondere für Quereinsteiger zurzeit oft noch sehr beschwerlich, manchmal sogar unmöglich ist, wird es noch eines langen Atems bedürfen, bis gemischte Teams in Kitas die Regel und nicht mehr die Ausnahme sind.

Darüber hinaus muss insgesamt mehr Fachpersonal für die Arbeit in Kindertageseinrichtungen gewonnen werden. Die 2012 aktualisierte Personalbedarfsberechnung von Rauschenbach und Schilling³¹ aus dem Jahr 2010 verweist für 2013 auf eine Fachkräftelücke, vorwiegend in den westdeutschen Bundesländern. Für die Abdeckung des zusätzlichen Bedarfs müssen weitere Maßnahmen ergriffen sowie zusätzliches Potenzial für qualifiziertes Fachpersonal erschlossen werden. Das BMFSFJ hat dazu im Juni 2012 eine Arbeitsgruppe mit wesentlichen Akteuren ins Leben gerufen. Ihr Ziel ist es, gemeinsam Empfehlungen zu erstellen, wie Fachkräfte gewonnen und im System gehalten werden können. Dabei werden kurzfristig zu realisierende, aber auch mittelfristige Maßnahmen in den Blick genommen.

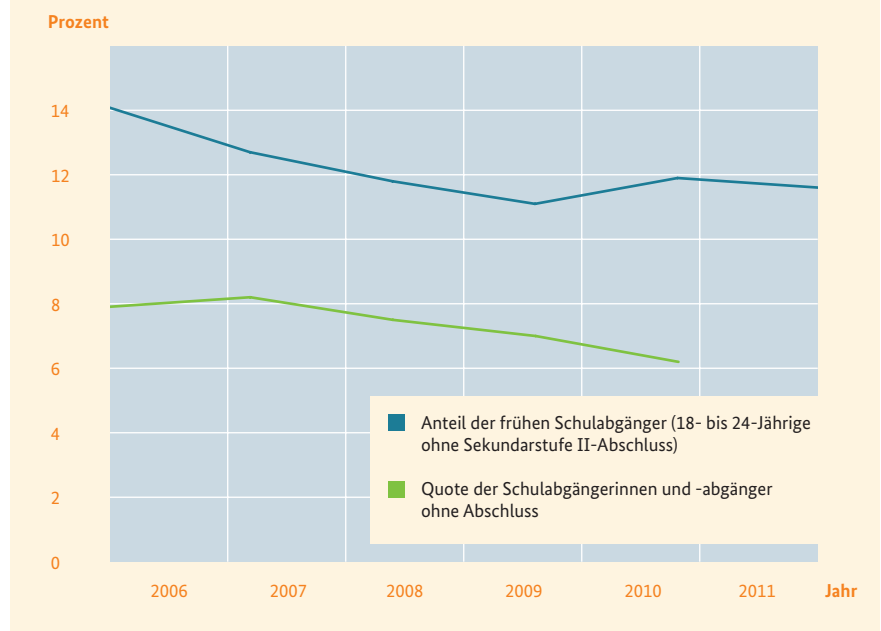
Die Leistungen für Bildung und Teilhabe, das sogenannte Bildungspaket, haben seit 2011 zum Ziel, Kindern Chancen zu eröffnen, um mögliche Benachteiligungen durch ein geringes Einkommen ihrer Eltern auszugleichen. Die Zahl der Kinder und Jugendlichen, die Leistungen des Bildungs- und Teilhabepakets in Anspruch nehmen, ist seit der Einführung stetig gestiegen. Nach Umfragen des Deutschen Städtetages (DST) und des Deutschen Landkreistages (DLT) bei rund 70 Städten und 190 Landkreisen haben die Eltern bis zum 1. März 2012 im Durchschnitt für etwa 56 Prozent (DST) bzw. 53 Prozent (DLT) der leistungsberechtigten Kinder und Jugendlichen Anträge auf Leistungen gestellt. Die Inanspruchnahme der Leistungen hat nach Umfragen der beiden Verbände noch im Juni 2011 bei 27 Prozent bzw. 30 Prozent und im November 2011 bei 44 Prozent bzw. 46 Prozent gelegen. Es sollen zukünftig noch mehr Kinder die Bildungs- und Teilhabeangebote nutzen. Insgesamt wird deutlich: Das Bildungspaket kommt bei den Betroffenen an. In einer repräsentativen Befragung äußerten sich die Leistungsbezieher ganz überwiegend positiv über die Leistung und beurteilten die Antragstellung als „nicht kompliziert“.³² Die grundsätzliche Entscheidung für das Sachleistungsprinzip war richtig.

³¹ Vgl. Schilling (2012) „Personalbedarfsberechnung für den Bereich Kindertagesbetreuung für den Zeitraum März 2011 bis August 2013. Aktualisierung und Erweiterung“.

³² ISG (2012) Repräsentativbefragung von 2.300 leistungsberechtigten Haushalten.

Bei der Beurteilung der Verbesserung von Bildungschancen von Anfang an gibt die Zahl der Schulabgängerinnen und -abgänger ohne schulischen Abschluss einen wichtigen Hinweis. Der Erwerb eines schulischen Abschlusses ermöglicht den Übergang in eine qualifizierte berufliche Ausbildung oder den Zugang zu den Hochschulen. Deshalb haben Bund und Länder als eines der wichtigsten Ziele der Qualifizierungsinitiative für Deutschland (2008) beschlossen, dass die Zahl der Schulabgängerinnen und -abgänger ohne Schulabschluss bis zum Jahr 2015 um die Hälfte reduziert werden soll. Die in der Qualifizierungsinitiative beschlossenen Maßnahmen zeigen dabei erste Wirkungen. Die Quote der Schulabgängerinnen und -abgänger ohne Schulabschluss ist von 7,5 Prozent im Jahr 2008 auf 6,2 Prozent im Jahr 2010 gesunken. Hingegen ist in der Altersgruppe zwischen 18 und 24 Jahren die Quote der frühen Schulabgänger ohne Sekundarstufe II-Abschluss, die nicht in (Aus-)Bildung sind, nahezu konstant geblieben. Nach 11,8 Prozent im Jahr 2008 lag sie im Jahr 2011 bei 11,6 Prozent. Die nationale Zielsetzung im Rahmen der EU-2020 Strategie sieht eine Absenkung auf unter 10 Prozent vor.

Abbildung: Entwicklung der Schulabgänger ohne Abschluss



Quelle: Statistisches Bundesamt.

Die in erster Linie für den schulischen Bereich zuständigen Länder haben vielfältige Maßnahmen umgesetzt, wie beispielsweise die Förderstrategie für leistungsschwächere Schüler sowie die Erweiterung der Möglichkeiten, den Hauptschulabschluss nachzuholen. Rund die Hälfte der Schulabgängerinnen und -abgänger ohne Abschluss machen davon erfolgreich Gebrauch. Darüber hinaus trägt auch die frühzeitige Begleitung von Schülerinnen und Schülern in der Phase der Berufsorientierung durch das BMBF-Projekt „Abschluss durch Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ zu einem gelingenden Übergang ins Erwerbsleben bei.

B MASSNAHMEN

Die frühe Förderung von Kindern ist eine Aufgabe, für die Bund, Länder und Kommunen eine gemeinsame Verantwortung tragen. Der Bund sieht sich insbesondere in der Pflicht, dafür Sorge zu tragen, dass die Chance eines Kindes auf eine Teilhabe an Betreuungs- und Bildungsangeboten nicht davon abhängen darf, wo es aufwächst.

- Mit der **Offensive „Frühe Chancen: Schwerpunkt-Kitas Sprache & Integration“** fördert das BMFSFJ in ca. 4000 Schwerpunkt-Kitas zusätzliche personelle Ressourcen für eine alltagsintegrierte und systematische frühe Sprachförderung. Dafür stehen bis zum Jahr 2014 rund 400 Millionen Euro zur Verfügung.
- Mit dem Serviceprogramm **„Anschwung für frühe Chancen“** unterstützt der Bund gemeinsam mit der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung (DKJS) bundesweit an 600 Orten (geplant) den Ausbau und die Verbesserung der frühkindlichen Förderung in Tageseinrichtungen.
- Die **Initiative „Profis für die Kita“**, die von Berufsverbänden, Gewerkschaften und der Bundesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrtspflege (BAGFW) gemeinsam mit dem BMFSFJ entwickelt wurde, wirbt für den Arbeitsplatz Kita und wird flankiert durch die „Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte“ (WIFF) des BMBF.
- Das BMFSFJ hat zudem im September 2012 eine bundesweite Kampagne gestartet, mit der potenzielle Tagespflegepersonen gewonnen und potenzielle Arbeitgeber über die Tagespflege informiert werden sollen.
- Mit dem aus dem ESF-mitfinanzierten **„Aktionsprogramm Kindertagespflege“** ist das Curriculum des Deutschen Jugendinstituts (DJI) bundesweit als Mindeststandard für die Ausbildung von Tagespflegepersonen verankert worden. Eine zweite Säule des Aktionsprogramms sieht die Möglichkeit berufsbegleitender Weiterbildung für Tagespflegepersonen vor. Gleichzeitig ist an 160 Modellstandorten der Auf- und Ausbau innovativer Strukturen zur Gewinnung, Beschäftigung und Vernetzung von Tagespflegepersonen gefördert und eine bundesweite Online-Beratung Kindertagespflege eingerichtet worden.

Seit Juni 2012 werden zudem Festanstellungsverhältnisse bei öffentlichen oder freien Trägern durch das Programm gefördert, damit Tagespflegepersonen ökonomisch und sozial besser abgesichert werden. Die Förderung besteht in nicht rückzahlbaren Zuschüssen von Personalausgaben für Tagespflegepersonen in Höhe von maximal 50 Prozent des Arbeitgeber-Brutto für die Dauer von höchstens zwölf Monaten.

Kultur macht stark. Bündnisse für Bildung

Vier Millionen Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren (das heißt mehr als ein Viertel) wachsen in einer sozialen, finanziellen oder kulturellen Risikolage auf. Geringe Bildung, niedriges Einkommen oder Erwerbslosigkeit der Eltern schmälern die Bildungschancen der Kinder und Jugendlichen. Etwa ein Fünftel aller 15-Jährigen gehören zur sogenannten PISA-Risikogruppe. Häufig betroffen sind Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund. Bildungsbenachteiligte Kinder und Jugendliche brauchen eine besondere Förderung, vor allem bei der Persönlichkeitsentwicklung und ihren sozialen Kompetenzen. Angesichts des demografischen Wandels wird es noch stärker auf die Förderung der Potenziale jedes einzelnen Kindes und Jugendlichen ankommen.

Kulturelle Bildung ist ein Schlüssel für die Persönlichkeitsbildung. Gerade das außerhalb der Schule Gelernte trägt wesentlich zum Selbstvertrauen und zur Sprachfähigkeit von Kindern und Jugendlichen bei. Es sind auch außerhalb von Schule und Unterricht mehr Angebote der kulturellen Bildung notwendig. Deshalb hat das BMBF unter dem Motto „Kultur macht stark. Bündnisse für Bildung“ gezielt eine Initiative zur Unterstützung von Angeboten der außerschulischen Bildung auf lokaler Ebene, die sich besonders an bildungsarme Kinder und Jugendliche richten, gestartet. Gefördert werden ab 2013 beispielsweise Education-Programme, Ferienfreizeiten mit kulturellem Schwerpunkt, Paten- und Mentorenprogramme, in denen junge Menschen Vorbildern begegnen und Begleitung finden, Maßnahmen zur Leseförderung bzw. zur Verbesserung der Medienkompetenz oder Kunst-, Kultur- und Theaterprojekte.

Für die Bündnisse für Bildung stellt das BMBF im Jahr 2013 30 Millionen Euro bereit, für die Folgejahre ist eine Steigerung auf bis zu 50 Millionen Euro geplant.

Ganztagsschulen sind mittlerweile fest in der deutschen Bildungslandschaft verankert. Sie erleichtern zudem den Eltern in hohem Maße die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Rund 50 Prozent aller Schulen sind inzwischen Ganztagsschulen. Um einen nachhaltigen Einsatz der Investitionsmittel zum Ausbau des Ganztags schulangebotes zu gewährleisten, fördert das BMBF weiterhin das Begleitprogramm „Ideen für mehr! Ganztätig lernen“ mit jährlich 4,5 Millionen Euro bis 2014 sowie die Begleitforschung „Studie zur Entwicklung von Ganztagsschulen – StEG“ mit insgesamt sechs Millionen Euro bis 2015.

Ganztagsschulen bieten durch ihr Mehr an Zeit an der Schule gute Voraussetzungen für bessere Bildungschancen. Dabei kommt es darauf an, mit neuen pädagogischen Konzepten Unterricht und außerschulische Bildungs- und Freizeitangebote optimal miteinander zu verbinden. Mit „Kultur macht stark. Bündnisse für Bildung“ eröffnet das BMBF Schulen eine weitere Möglichkeit, ihren Ganztagsbetrieb durch pädagogisch fundierte Nachmittagsangebote außerschulischer Akteure inhaltlich auszugestalten. So wird das Investitionsprogramm zum Ganztags schulausbau um eine weitere inhaltliche Komponente ergänzt.

Mit Erweiterung der **ESF-Initiative JUGEND STÄRKEN** um den Baustein „Junge Wirtschaft macht mit“ wird das freiwillige Engagement junger Unternehmerinnen und Unternehmer für benachteiligte Jugendliche am Übergang in Ausbildung und Beruf mit den Erfahrungen und Kompetenzen der sozialpädagogischen Fachkräfte aus den Programmen der Initiative JUGEND STÄRKEN verknüpft und neue Wege der Zusammenarbeit werden erprobt.

Verschiedene Projektmodule (z. B. „Ein Tag Azubi“, „Unternehmer zu buchen“, „Offenes Unternehmen“, „Coach4Life“, Vermittlung von Schülerpraktika) werden von Betrieben vor Ort in enger Zusammenarbeit mit den Fachkräften der JUGEND STÄRKEN-Programme umgesetzt und ermöglichen jungen Menschen mit schlechteren Startchancen erste Einblicke in die Arbeitswelt. Sie erhalten neue Impulse und Motivation, um einen (Schul-)Abschluss oder eine Ausbildung anzustreben und realistische berufliche Perspektiven für ihre Zukunft zu entwickeln. Der Förderzeitraum erstreckt sich auf die Jahre 2012 und 2013.

3.4 Sicherungspfad 4: Qualifizierung: Aus- und Weiterbildung

A ENTWICKLUNG DER INDIKATOREN

Die Sicherung eines qualifizierten Fachkräftenachwuchses ist von zentraler Bedeutung für den wirtschaftlichen Erfolg unseres Landes. Dabei leisten sowohl die akademische Ausbildung an den Hochschulen wie die berufliche Bildung im dualen System ihren jeweils wichtigen Beitrag.

Bund und Länder haben in der Qualifizierungsinitiative für Deutschland (2008) vereinbart, dass sie bis 2015 den Anteil der jungen Menschen im Alter von 20 bis 29 Jahren ohne beruflichen Abschluss auf 8,5 Prozent halbieren wollen. Der Anteil der jungen Menschen ohne qualifizierten Berufsabschluss blieb zwischen 2008 und 2010 mit jeweils 17,2 Prozent konstant. Im Jahr 2011 sank er auf 15,9 Prozent. Trotz der positiven Entwicklung sind weitere Anstrengungen erforderlich, um das Ziel einer Halbierung bis zum Jahr 2015 zu erreichen. Um den erfolgreichen Abschluss einer qualifizierten Ausbildung zu ermöglichen, sind vor allem eine intensive Begleitung am Übergang von der Schule in den Beruf und eine gute Berufsberatung notwendig, wie sie das Projekt „Abschluss durch Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ leistet. Die Zahl der Eintritte in den sogenannten Übergangsbereich (2011: 294.300) ist seit 2005 um rund 123.400 bzw. 29,5 Prozent gesunken.

Die Bedingungen einer globalisierten Wissensgesellschaft erfordern ein höheres Qualifikationsniveau der Fachkräfte der Zukunft. Ziel der Qualifizierungsinitiative für Deutschland ist deshalb eine Erhöhung des Anteils der jungen Erwachsenen, die ein Hochschulstudium beginnen, auf über 40 Prozent eines Jahrgangs bis zum Jahr 2015. Dieses Ziel ist bereits erreicht: Die Studienanfängerquote ist von 36,8 Prozent im Jahr 2007 auf rund 50 Prozent im Jahr 2011 angestiegen. Auf Rekordniveau gestiegen ist auch die Zahl der Hochschulabsolventen. Im Jahr 2010 lag sie bei knapp 300.000 – und war damit 70 Prozent höher als im Jahr 2001. Gleichzeitig hat sich der Anteil der 30- bis 34-Jährigen mit einem tertiären oder vergleichbaren Bildungsabschluss von 36,4 Prozent im Jahr 2006 auf 41,1 Prozent im Jahr 2010 und auf 42 Prozent im Jahr 2011 erhöht. Die Anstrengungen zum Studienplatzausbau und zur Qualifizierung der Lehre an den Hochschulen haben sich damit sehr positiv ausgewirkt.

Der gestiegene Anteil der Hochschulabsolventen ist insbesondere auf die Frauen zurückzuführen, welche die Männer in den letzten Jahren überholt haben. Hatten bei der Altersgruppe der 34-Jährigen im Jahr 2006 noch mehr Männer (36,4 Prozent) als Frauen (34,5 Prozent) einen Hochschulabschluss, lagen im Jahr 2011 die Frauen (42,9 Prozent) vor den Männern (41,1 Prozent). Neben einer hohen Qualifikation ist auch die Wahl der Studienrichtung für die Vermeidung von Fachkräftengpässen wichtig. Der Nationale

Pakt für Frauen in MINT-Berufen aus dem Jahr 2008 strebt daher eine Erhöhung des Anteils von Frauen in MINT-Studiengängen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) um fünf Prozentpunkte an. Zwischen 2009 und 2010 ist der Anteil von Frauen von 37 Prozent auf 37,8 Prozent leicht gestiegen. In den letzten zehn Jahren ist der Anteil der Frauen, die ein naturwissenschaftliches Studium abgeschlossen haben, um zehn Prozentpunkte gestiegen.

Für die Sicherstellung der Qualifikation von Fachkräften ist eine ständige Weiterbildung notwendig. Die Weiterbildungsquote, die den Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angibt, die im vergangenen Jahr eine Weiterbildung besuchten, verharrte allerdings in den letzten Jahren bei rund 43 Prozent. Um die Zielmarke der Qualifizierungsinitiative von 50 Prozent bis zum Jahr 2015 zu erreichen, sind größere Anstrengungen erforderlich. Dazu tragen Maßnahmen wie die ESF-geförderte Bildungsprämie, mit der individuelle Weiterbildungsanstrengungen finanziell unterstützt werden, oder das ESF-Programm „Perspektive Wiedereinstieg“, mit dem die Rückkehr in den Beruf nach der Familienzeit begleitet wird, bei.

B MASSNAHMEN

AUSBILDUNG

Zentrales Ziel der Fachkräftesicherung ist eine gute Qualifikation der Jugend, um sie als zukünftige Fachkräfte zu gewinnen. **Der Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs (Ausbildungspakt)** der Bundesregierung und der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft wurde daher im Oktober 2010 für den Zeitraum bis 2014 mit zwei neuen Partnern – der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung und der Kultusministerkonferenz – verlängert. Er wurde neu ausgerichtet, um – insbesondere angesichts der Trendwende auf dem Ausbildungsmarkt – alle Potenziale auszuschöpfen (Jugendliche mit Migrationshintergrund, Altbewerber, lernbehinderte und sozial benachteiligte Jugendliche). Die Entwicklung der Indikatoren zeigt, dass es hier weiterer Anstrengungen bedarf, um bei jungen Menschen den Anteil der gering Qualifizierten zu halbieren.

Im Februar 2012 konnte nach mehr als einem Jahr Paktverlängerung erneut eine positive Bilanz der gemeinsamen Paktaktivitäten gezogen werden: Die Ausbildungschancen für junge Menschen haben sich im Jahr 2011 weiter verbessert. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum Stand 30. September 2011 ist gegenüber dem Vorjahr um 1,8 Prozent auf 570.000 gestiegen (betrieblich: + 4,0 Prozent; außerbetrieblich: – 25,7 Prozent) – bei gleichzeitigem Bewerberrückgang um 2,5 Prozent. Die Zwischenbilanz des Ausbildungspaktes im November 2012 zeigt, dass die Situation auf dem Ausbildungsmarkt auch 2012 weiterhin insgesamt gut ist. Die Betriebe haben ihr Ausbildungsangebot erneut leicht erhöht (+ 2,1 Prozent bei der BA gemeldete Stellen).

Gleichzeitig ist die Zahl der Bewerber aufgrund doppelter Abiturjahrgänge in einigen Bundesländern leicht gestiegen (+ 3,1 Prozent). Dennoch konnten Betriebe in vielen Branchen und Regionen keine passenden Bewerberinnen und Bewerber finden.

Ende September 2012 waren im fünften Jahr in Folge mehr unbesetzte Stellen als unvermittelte Bewerber gemeldet. Die rechnerische Lücke ist gegenüber 2011 in etwa gleich groß und beläuft sich auf ca. 18.000. Allerdings fällt 2012 sowohl die Zahl der unversorgten Bewerber als auch die Zahl der unbesetzten Stellen höher aus als im Vorjahr. Zugleich sind in der Zwischenbilanz geringfügig weniger bereits abgeschlossene Ausbildungsverträge zu verzeichnen (- 2 Prozent).

Für schwächere Jugendliche gestaltet sich der direkte Einstieg in Ausbildung nach wie vor schwierig. Es wird immer wichtiger, Bewerber und Betriebe passgenau zusammenzuführen. Vor diesem Hintergrund haben die Partner des Ausbildungspaktes eine Gemeinsame Erklärung „Junge Menschen beim Übergang in betriebliche Ausbildung gezielt unterstützen“ verabschiedet: Im Übergangsbereich sollen die vielfältigen Angebote besser aufeinander abgestimmt und dort, wo es sinnvoll ist, gebündelt werden. Ziel ist, junge Menschen ohne Umwege in eine Ausbildung und zu einem Berufsabschluss zu führen.

Um auch ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus anderen EU-Staaten eine berufliche Perspektive in Deutschland zu bieten, startet das BMAS gemeinsam mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der BA im Januar 2013 ein Sonderprogramm. Durch Sprach- und Orientierungskurse im Herkunftsland und anschließend in Deutschland sollen Sprachbarrieren dauerhaft überwunden und geeignete Bewerber ausgewählt werden. Zudem werden Unterstützungsleistungen zum Lebensunterhalt und eine sozial- und berufspädagogische Ausbildungsbegleitung angeboten. Eine für Ende Januar 2013 geplante Konferenz der BA unter Schirmherrschaft von Ministerin Dr. von der Leyen soll Wege aufzeigen, wie jungen Menschen aus anderen EU-Ländern neue Perspektiven durch Ausbildung eröffnet werden können, und damit zur Reduzierung von Jugendarbeitslosigkeit in der EU beitragen.

Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege

Der Beschäftigungsbereich der Altenpflege ist nach den aktuellen Zahlen der BA von einem bundesweiten Fachkräftemangel gekennzeichnet. Er wird aufgrund der demografischen Entwicklung in Zukunft von einem weiter steigenden Fachkräftebedarf geprägt sein. In den vergangenen Jahren konnte eine kontinuierliche Steigerung bei den Neueintritten in die Ausbildung und die Weiterbildung zur Altenpflegerin bzw. zum Altenpfleger erreicht werden. Diese positive Entwicklung gilt es fortzusetzen. 2011 hat die Bundesregierung deshalb eine „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ gestartet und gemeinsam mit Ländern und Verbänden konkrete Vereinbarungen entwickelt, um die Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Altenpflege zu stärken und die Attraktivität des Berufs- und Beschäftigungsfeldes zu steigern. Die Partner haben den Vereinbarungstext am 13. Dezember 2012 unterzeichnet. Die Umsetzung soll in einem Zeitraum von drei Jahren erfolgen.

Die duale Ausbildung und berufliche Weiterbildung spielen bei der Sicherung des Fachkräftenachwuchses eine wichtige Rolle. Ziel der **Offensive „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“** ist es, die hohe Attraktivität der dualen Ausbildung und die vielfältigen Chancen beruflicher Weiterbildung einer größeren Öffentlichkeit deutlich zu machen. Mit der Informationsoffensive von BMBF und BMWi sollen gezielt leistungsstarke junge Menschen, aber auch bislang nicht hinreichend repräsentierte Gruppen, wie z. B. Jugendliche mit Migrationshintergrund, für die berufliche Bildung gewonnen werden. Bestandteile der Offensive sind Informationsmöglichkeiten im Internet unter www.praktisch-unschlagbar.de, die Jugendliche, Schulen, Eltern, Arbeitnehmer und Arbeitgeber ansprechen. Weitere Elemente der bis zum Jahr 2013 laufenden Offensive sind eine bundesweite Plakat- und Anzeigenwerbung, Publikationen, Fachveranstaltungen sowie Infomobile, die Interessierten vor Ort Antworten auf ihre Fragen geben.

Um den Pflegeberuf attraktiver zu gestalten und der steigenden Nachfrage Rechnung zu tragen, sollen die bisherigen Ausbildungen in der Kranken-, Kinderkranken- und Altenpflege zu einem einheitlichen Pflegeberuf zusammengeführt werden. Eine **Bund-Länder Arbeitsgruppe** hat „**Eckpunkte zur Vorbereitung eines neuen Pflegeberufes**“ formuliert und darin Vorschläge für eine Neuausrichtung und Weiterentwicklung der Pflegeberufe unterbreitet. BMG und BMFSFJ erarbeiten nun in gemeinsamer Federführung den Referentenentwurf für das neue Gesetz.

ALPHABETISIERUNG

Der funktionale Analphabetismus betrifft etwa 14 Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung (rund 7,5 Millionen Personen in Deutschland). Die gemeinsam von BMBF und Kultusministerkonferenz verantwortete „**Nationale Strategie für Grundbildung und Alphabetisierung**“ will mit sieben weiteren kommunalen und zivilgesellschaftlichen Partnern den funktionalen Analphabetismus bekämpfen. Teil der Nationalen Strategie sind der Förderschwerpunkt des BMBF zur arbeitsplatzorientierten Forschung und Entwicklung auf dem Gebiet der Alphabetisierung und Grundbildung, die Förderung von Weiterbildungsaktivitäten durch die Bildungsprämie sowie eine auf zwei Jahre angelegte Öffentlichkeitskampagne zur Sensibilisierung für die Problematik fehlender ausreichender Grundbildung.

HANDLUNGSSCHWERPUNKT ERSTAUSBILDUNG FÜR JUNGE ERWACHSENE

Die BA hat für 2013 als zentralen bundesweiten Handlungsschwerpunkt in der Grund-sicherung die „Erstausbildung für junge Erwachsene“ festgelegt und beabsichtigt, zusätzliche abschlussorientierte Aus- und Weiterbildungen zu fördern. Ziel ist es, die Integrationschancen ggf. auch mit mittelfristiger Perspektive zu erhöhen, um eine dauerhafte und existenzsichernde Integration in Arbeit zu ermöglichen. Dabei ist insbesondere die Nutzung betrieblicher Ausbildungsangebote geplant. Auch im Bereich der Arbeitslosenversicherung im Rechtskreis SGB III wird ein erhöhter Anteil abschlussorientierter Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung angestrebt. Die Zielsetzung wird durch eine rechtskreisübergreifende Betrachtung der vorhandenen Potenziale und regionalen Bedarfe in den Agenturen für Arbeit und Jobcentern unterstützt. Zudem stellt die Qualifikation junger Erwachsener ohne Berufsabschluss einen Akzent der Arbeitsgruppe der Demografiestrategie zur Fachkräftesicherung dar. Mit diesen Initiativen sollen Beiträge zur langfristig wirksamen Integration in Arbeit und zur Deckung des Fachkräftebedarfs geleistet werden.

3.5 Sicherungspfad 5: Integration und qualifizierte Zuwanderung

A ENTWICKLUNG DER INDIKATOREN

INTEGRATION

Die Schaffung von Zugängen zum Arbeitsmarkt für Migrantinnen und Migranten ist eine Kernaufgabe der deutschen Integrationspolitik. Denn die Teilnahme am Erwerbsleben bedeutet für den Einzelnen nicht nur wirtschaftliche Unabhängigkeit, sondern auch aktive gesellschaftliche Teilhabe. Diese ist nicht nur für ein funktionierendes Miteinander notwendig, sondern auch volkswirtschaftlich dringend geboten. Dies ist vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des Rückgangs des Arbeitskräftepotenzials in Deutschland umso wichtiger.

Die in Deutschland lebenden 16 Millionen Personen mit Migrationshintergrund (2011) repräsentieren etwa 19,5 Prozent der hier lebenden Bevölkerung. Davon sind 8,8 Millionen deutsche Staatsbürgerinnen und Staatsbürger und 7,2 Millionen Ausländerinnen und Ausländer.³³ Fast jede zehnte Person zwischen 15 und 64 Jahren in Deutschland hat eine ausländische Staatsbürgerschaft.

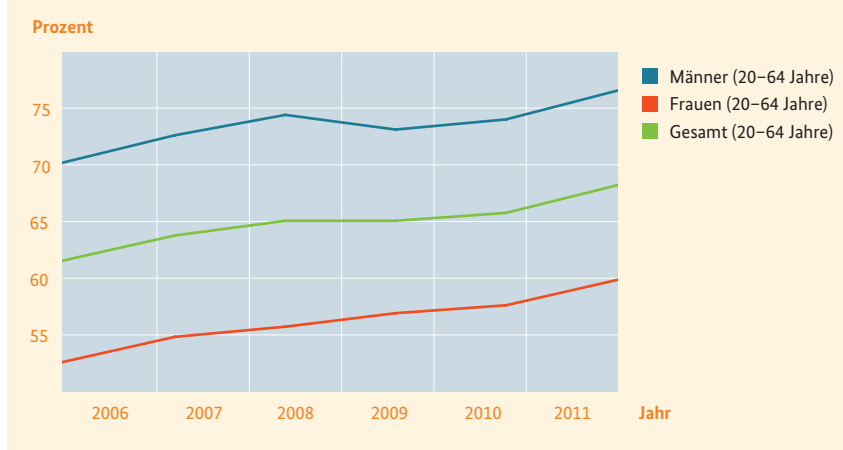
Trotz vielfältiger Bemühungen bestehen aber bei der Integration von Personen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt weiterhin erhebliche Defizite. Seit vielen Jahren ist die Arbeitslosigkeit von Ausländerinnen und Ausländern etwa doppelt so hoch wie die der Deutschen. So lag z. B. die Arbeitslosenquote der Ausländerinnen und Ausländer im September 2012 bei 13,8 Prozent, für Deutsche hingegen bei 5,9 Prozent. Die Potenziale von Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund werden somit nur unzureichend ausgeschöpft. Hierfür sind neben strukturellen Ursachen vor allem die niedrigeren Bildungs- und Berufsabschlüsse und das teilweise nicht ausreichende Beherrschen der deutschen Sprache verantwortlich. Über 70 Prozent aller arbeitslos gemeldeten Ausländerinnen und Ausländer haben keinen (anerkannten) Berufsabschluss. Diese hohe Quote geht zum Teil auch auf das bisherige lückenhafte deutsche Berufs- anerkennungsrecht des Bundes und der Länder zurück.

Die zuletzt positive Entwicklung der beruflichen Integration von Personen mit Migrationshintergrund ist erfreulich. Die Erwerbstätigenquote von Personen mit Migrationshintergrund ist von 2006 bis 2011 um über sechs Prozentpunkte auf 68,1 Prozent angestiegen (2010: 65,8 Prozent). Den größten Anteil an dieser positiven Entwicklung hatten Frauen mit Migrationshintergrund. Ihre Erwerbstätigenquote stieg in diesem Zeitraum um rund sieben Prozentpunkte. Allerdings lag sie mit 59,7 Prozent im Jahr 2011 weiterhin sehr niedrig und deutlich unter der Quote der Männer (76,5 Prozent). Die positive Entwicklung der Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund bestätigt auch der letzte OECD-Bericht zur Migration.³⁴

³³ Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2011.

³⁴ OECD (2012) „International Migration Outlook 2012“.

Abbildung: Entwicklung der Erwerbstätigenquote von Personen mit Migrationshintergrund



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus.

Es besteht ein breiter Konsens darüber, dass die Arbeitsmarktintegration deutlich verbessert werden muss, auch um angesichts der demografischen Entwicklung die vorhandenen Erwerbspotenziale insgesamt besser auszuschöpfen und Dequalifizierungstendenzen zu stoppen. Daher verfolgt die Bundesregierung das Ziel, mit dem am 1. April 2012 in Kraft getretenen Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen des Bundes die qualifikationsadäquate Integration von Personen mit ausländischen Berufsabschlüssen in das Erwerbsleben zu fördern. Die nun anstehenden Anerkennungsgesetze der Länder sollen der Zielsetzung der Bundesregierung entsprechen und würden dann weiter zu einer qualifikationsadäquaten Integration von Personen mit ausländischen Berufsabschlüssen in das Erwerbsleben beitragen.

QUALIFIZIERTE ZUWANDERUNG

Für die langfristige Sicherung der Fachkräftebasis ist auch die qualifizierte Zuwanderung bedeutend. Deutschland muss ein attraktives Zielland für internationale Fachkräfte werden und dafür die Willkommenskultur für Bürger aus den EU-Mitgliedstaaten und Hochqualifizierte aus Drittstaaten entscheidend verbessern. Die Auswirkungen der Blauen Karte EU, die zum 1. August 2012 in Kraft trat, können hier noch nicht bewertet werden.

Für die acht neuen EU-Mitgliedstaaten Polen, Ungarn, Tschechien, Slowakei, Slowenien, Estland, Lettland und Litauen gilt seit dem 1. Mai 2011 die uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit. Im Juni 2011 waren aus diesen EU-Staaten 197.000 Personen in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Gegenüber Juni 2010 ist die Beschäftigung um über 40.000 Personen gestiegen. In den vorangegangenen Jahren war die Beschäftigung von Personen aus diesen sogenannten EU-8-Staaten nur zwischen 5.000 bis maximal 10.000 Personen jährlich gestiegen. Die EU-8 tragen damit signifikant zum Beschäftigungswachstum in Deutschland bei. Nach Berechnungen der BA führte die uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit zu einem Zuwachs der Beschäftigung von insgesamt rund 80.000 Personen innerhalb des ersten Jahres. Im August 2012 lag die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aus den EU-8 bei 293.000 Personen und damit rund 79.000 Personen oder 37 Prozent höher als im Vorjahresmonat.³⁵ Auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aus den EU-2 (Bulgarien und Rumänien) ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Sie lag im Juni 2011 bei 70.600 Personen, ein Anstieg um 25 Prozent (14.300) zum Juni 2010 und um 68 Prozent (28.600) zum Juni 2008.

Betrachtet man alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus anderen EU-Staaten, ergibt sich zwischen Juni 2010 und Juni 2011 ein Anstieg um rund 80.000 auf 841.000 Personen. Dies ist ein deutlicher Anstieg der Beschäftigung von EU-Bürgerinnen und Bürgern gegenüber den Vorjahren, der möglicherweise aus der vergleichsweise günstigen Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland im Vergleich zu anderen Mitgliedstaaten herrührt. Auch die im ersten Halbjahr 2012 deutlich gestiegene Zuwanderung aus Griechenland, Spanien und Portugal spricht hierfür. In den Vorjahren entwickelte sich die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Bürgern anderer Mitgliedstaaten uneinheitlich. Während sie von 2006 auf 2007 um beinahe 50.000 Personen angestiegen war, waren es im Jahr 2009 nur knapp 9.000 Personen.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus Drittstaaten außerhalb der EU lag 2011 bei 1.219.000 Personen. Auch hier ergibt sich im Vergleich zu 2010 ein deutlicher Anstieg von rund 57.000 Personen. In den Vorjahren war der Anstieg deutlich geringer und im Jahr der Wirtschaftskrise 2009 gab es einen Rückgang. Die Zahlen belegen, dass die Beschäftigung von Ausländern im Jahr 2011 deutlich gestiegen ist. Der Anstieg betrifft insbesondere Staatsangehörige von Drittstaaten und der EU-8, aber auch anderer Mitgliedstaaten. Der Anstieg der Beschäftigung ist nicht mit Zuzug gleichzusetzen, da die Beschäftigten bereits in Deutschland gelebt haben können. Er spiegelt sich jedoch in der zuletzt angestiegenen Netto-Zuwanderung wider.

³⁵ BA (2012) „Auswirkungen der uneingeschränkten Arbeitnehmerfreizügigkeit ab dem 1. Mai auf dem Arbeitsmarkt“, Stand: April 2012 sowie August 2012. Eine Differenzierung nach Qualifikation ist aufgrund der Umstellung der Beschäftigtenstatistik derzeit nicht möglich.

B MASSNAHMEN

INTEGRATION

Trotz der positiven Entwicklung zeigen die Indikatoren, dass die in Deutschland lebenden Personen mit Migrationshintergrund besser in den Arbeitsmarkt integriert werden müssen. Das am 1. April 2012 in Kraft getretene Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen dient der besseren Verwertung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen im deutschen Arbeitsmarkt und trägt damit zur Sicherung des Fachkräfteangebots bei. Mit dem Gesetz werden die Ansprüche auf Bewertung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen im Zuständigkeitsbereich des Bundes ausgeweitet und die Verfahren einfacher und transparenter gestaltet. Ergänzend finanziert die Bundesregierung eine Reihe von gesetzesbegleitenden Maßnahmen, die zu einer wesentlichen Verbesserung der Information von Anerkennungssuchenden und der Anerkennungspraxis beitragen, darunter das an Fachkräfte im In- und Ausland gerichtete Internetportal www.erkennung-in-deutschland.de. Mit dem BQ-Portal (www.bq-portal.de) wird speziell für die Zielgruppe, zuständige Stellen (Kammern) und Arbeitgeber ein Arbeitsinstrument geschaffen, das die Bewertung ausländischer Qualifikationen erleichtert und damit zur Akzeptanz bei Arbeitgebern und Betrieben hinsichtlich der neuen Anerkennungsverfahren beiträgt.

Um Anerkennungssuchenden den Zugang zu den Anerkennungsverfahren zu erleichtern, werden im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung – IQ“ gezielt Angebote zur Erstinformation (Lotsenfunktion) und Verweisberatung bereitgestellt. Darüber hinaus werden die für die Integration in den Arbeitsmarkt zuständigen Regelinstitutionen, insbesondere die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter, bei ihrer Aufgabenwahrnehmung – beispielsweise durch Schulungsangebote zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beratungsfachkräfte – unterstützt. Durch diese Maßnahmen soll Personen mit Migrationshintergrund der Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert werden.

Da oftmals mangelnde Kenntnisse der deutschen Sprache die Arbeitsmarktintegration hindern, unterstützt das „Programm zur berufsbezogenen Sprachförderung für Personen mit Migrationshintergrund im Bereich des Bundes“ (ESF-BAMF-Programm) seit 2008 die Verbesserung der berufsbezogenen Deutschkenntnisse. Hierbei wird als neuartiger Ansatz der Sprachunterricht mit Elementen der beruflichen Weiterbildung verknüpft. Das Programm wurde dahingehend erweitert, dass auch Bleiberechtigte und Flüchtlinge Zugang zur berufsbezogenen Sprachförderung erhalten.

Das ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit (mindestens nachrangigem) Zugang zum Arbeitsmarkt fördert in der zweiten Förderrunde bis Ende 2013 28 Projektverbände mit rund 230 Einzelprojekten. Durch die Verbesserung des Zuganges zu Arbeit und Ausbildung wurde in der ersten Förderrunde (2008–2010) ein Vermittlungsergebnis von rund 54 Prozent erzielt.

Ein besonderer Handlungsbedarf zeigt sich bei Müttern mit Migrationshintergrund. Knapp eine Million Mütter mit Migrationshintergrund mit Kindern unter 18 Jahren sind derzeit nicht erwerbstätig, obwohl sich viele dieser Frauen eine Erwerbstätigkeit wünschen. Während 72 Prozent der Mütter ohne Migrationshintergrund erwerbstätig sind, sind es nur 50 Prozent der Mütter mit Migrationshintergrund. Mit der **Initiative „Ressourcen stärken – Zukunft sichern: Erwerbsperspektiven für Mütter mit Migrationshintergrund“** werden Modelle erprobt, wie diese Gruppe beim Einstieg in die Erwerbsarbeit unterstützt werden kann. Dafür entwickeln und erproben die geförderten Modellprojekte unterschiedliche Ansätze. Dazu gehören beispielsweise die Begleitung bei der beruflichen Orientierung, die Vermittlung ergänzender Angebote zur sprachlichen und beruflichen Qualifikation und als Querschnittsziel die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und familiären Verpflichtungen. Aus den Erfahrungen und Ergebnissen der ab Herbst 2012 zunächst für ein Jahr geförderten Projekte sollen weiterführende Empfehlungen zur besseren Arbeitsmarktintegration von Müttern mit Migrationshintergrund abgeleitet werden.

QUALIFIZIERTE ZUWANDERUNG

Um die auf dem europäischen Arbeitsmarkt vorhandenen Potenziale stärker zu erschließen, ist die Zulassung von Fachkräften aus Bulgarien und Rumänien schon vor Auslaufen der **Übergangsregelungen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit** Ende 2013 durch folgende Änderungen des Arbeitsgenehmigungsrechts-EU zum 1. Januar 2012 weiter erleichtert worden:

Für Fachkräfte mit akademischer Ausbildung wurde die Arbeitserlaubnispflicht für die Aufnahme von der Hochschulausbildung entsprechenden Beschäftigungen vollständig aufgehoben. Außerdem wurde die Arbeitsgenehmigungspflicht für betriebliche Ausbildungen aufgehoben, um auch aus Bulgarien und Rumänien junge Menschen leichter für die Ausbildung zu Fachkräften in Deutschland zu gewinnen. Für Beschäftigungen in den Ausbildungsberufen, die eine mindestens zweijährige Berufsausbildung erfordern, wird die Arbeitserlaubnis jetzt ohne vorherige Prüfung der Vermittlungsmöglichkeiten inländischer Arbeitssuchender erteilt. Es wird aber noch geprüft, ob die Arbeitsbedingungen denen vergleichbarer inländischer Beschäftigter entsprechen.

Blaue Karte EU

Das Gesetz zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie trat am 1. August 2012 in Kraft. Es wurde damit nicht nur die europäische Richtlinie umgesetzt, es enthält darüber hinaus erhebliche Änderungen im Aufenthalts- und Ausländerbeschäftigungsrecht, die insbesondere ausländischen Studierenden und Studienabsolventen deutscher Hochschulen, Ausländern, die in Deutschland eine qualifizierte Berufsausbildung absolviert haben, sowie Selbständigen und Unternehmensgründern zugutekommen. Zudem wurde ein sechs Monate gültiges Visum zur Arbeitsplatzsuche geschaffen.

Bewerber für die Blaue Karte EU müssen einen Hochschulabschluss nachweisen. Die jährliche Mindestverdienstgrenze beträgt ab dem Jahr 2013 46.400 Euro, in Mangelberufen rund 36.200 Euro. Inhaber einer Blauen Karte EU erhalten grundsätzlich nach 33 Monaten eine Niederlassungserlaubnis, wenn ein Arbeitsvertrag fortbesteht. Haben sie gute deutsche Sprachkenntnisse, erhalten sie die Niederlassungserlaubnis bereits nach 21 Monaten. Familienangehörige der Inhaber von Blauen Karten EU müssen vor der Einreise keine deutschen Sprachkenntnisse nachweisen und dürfen nach der Einreise sofort unbeschränkt erwerbstätig werden.

Das BMAS beabsichtigt darüber hinaus, die Beschäftigungsverordnung, die die Arbeitskräftezuwanderung aus Drittstaaten steuert, neu zu fassen. Der neue Verordnungsentwurf gestaltet die Verordnung übersichtlicher und kürzer. Er stellt die ausländischen Fachkräfte in den Mittelpunkt und erlaubt erstmals Fachkräften mit einer gleichwertigen Berufsausbildung aus Drittstaaten eine arbeitsmarktorientiert gesteuerte Arbeitsaufnahme in Deutschland.

WILLKOMMENSKULTUR

Hierzu wurde im Rahmen der Fachkräfte-Offensive das zweisprachige Willkommensportal www.make-it-in-germany.com gestartet. Als Zeichen einer Willkommenskultur begeistert es internationale Fachkräfte für Deutschland, steigert die Attraktivität Deutschlands im Wettbewerb um kluge Köpfe und informiert über Leben und Arbeiten in Deutschland. Das Portal, das federführend vom BMWi umgesetzt wird, zählt seit seinem Start im Juni 2012 über 400.000 Besucher, davon über 80 Prozent aus dem Ausland. In Indien, Indonesien und Vietnam werden Pilotprojekte unter Einsatz lokaler Berater vorbereitet.

Darüber hinaus wird beispielsweise der Aufbau von Welcome Centern als Anlaufstellen für alle Fragen und Anliegen unterstützt. Das BMAS unterstützt diese durch Anschubfinanzierungen im Rahmen des IQ-Netzwerkes. Die Center sind kommunal organisiert. In Hamburg ist das Welcome Center räumlich in das Gebäude der Handelskammer integriert. Die Einrichtung weiterer Welcome Center wird in den Ländern diskutiert, teilweise sind die Entscheidungen dafür schon gefallen. In den Welcome Centern können sich Personen, die zuwandern möchten, zu verschiedenen zentralen Anliegen (etwa zu Schulbesuch der Kinder, Kinderbetreuung, aufenthaltsrechtlichen Fragen, Fragen der beruflichen Anerkennung) bei einer Stelle informieren.

Das Projekt „Study and Work – ausländische Studierende in Ostdeutschland halten, Willkommenssignale setzen“ verfolgt das Ziel, ausländische Studierende an ostdeutschen Hochschulen über berufliche Perspektiven in den neuen Bundesländern zu informieren, Interesse zu wecken und beim Übergang von der Hochschule in den Arbeitsmarkt Hilfe zu leisten. Hierfür sollen die Kooperation von Hochschulen, regionaler Wirtschaft und Arbeitsmarkt gestärkt und besondere Unterstützungsangebote entwickelt werden.

STÄRKUNG DES EUROPÄISCHEN ARBEITSMARKTS

Zur Förderung der Mobilität setzt sich die Bundesregierung für eine Stärkung des europäischen Arbeitsmarkts ein. Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang der Abbau von Mobilitätshindernissen wie der Sprachbarrieren und die Verbesserung der Beratung und Vermittlung von Arbeitsuchenden, die innerhalb der EU eine Beschäftigung aufnehmen möchten. Zu diesem Zweck wird ab Beginn des Jahres 2013 unter anderem ein über vier Jahre mit 139 Millionen Euro ausgestattetes Förderprogramm des BMAS zur Verfügung stehen, das von der BA umgesetzt wird. Das Netzwerk der Europäischen Arbeitsverwaltungen (EURES) soll hierzu gestärkt und zukünftig auch für den Bereich der Ausbildung geöffnet werden. Das BMAS hat eine hausinterne Projektgruppe zur Stärkung des europäischen Arbeitsmarkts eingesetzt und koordiniert innerhalb der Bundesregierung entsprechende Aktivitäten der Ressorts.

4 Fazit für 2012

Das Fachkräftekonzept der Bundesregierung hat erkennbar die Bedeutung und die Fokussierung der Fachkräftesicherung beschleunigt und verstetigt. Die Darstellung der fünf Sicherungspfade und die Definition von Zielen als systematischer Ansatz zur Sicherung der Fachkräftebasis mit klarer Zielrichtung wurden von den relevanten gesellschaftlichen Kräften zwischenzeitlich als Grundlage akzeptiert. Der Fortschrittsbericht überprüft die Fortschritte bei der Zielerreichung und entwickelt das Konzept der Bundesregierung durch ergänzende Indikatoren und die Weiterentwicklung bei den Maßnahmen fort. Anhand der fünf Sicherungspfade wurden die wichtigsten Ergebnisse bei der Zielerreichung und der weitere Handlungsbedarf identifiziert.

Die Erwerbsbeteiligung insgesamt und insbesondere von Frauen und Älteren ist deutlich gestiegen. Die nationalen Ziele der Strategie Europa 2020 wurden im Jahr 2011 fast erreicht. Auch die Erwerbsbeteiligung und das Arbeitsvolumen von Müttern steigen. Die verfestigte Sockelarbeitslosigkeit konnte wesentlich und dauerhaft reduziert werden. Bei den Bildungszielen zeigen sich ebenfalls Fortschritte: Die Quote der Schulabgänger ohne Abschluss sinkt ebenso wie der Anteil der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss. Gleichzeitig wurde das nationale EU-2020 Ziel zum Anteil der jüngeren Höherqualifizierten bereits erreicht. Die berufliche Integration von Personen mit Migrationshintergrund entwickelt sich positiv und die Zuwanderung ist zuletzt deutlich gestiegen. Weiterer Handlungsbedarf zeigt sich insbesondere hinsichtlich der geringen Arbeitszeit von Frauen, des Ausbaus der Kinderbetreuung, der weiteren Absenkung der Quote der frühen Schulabgänger sowie der stärkeren Weiterbildungsbeteiligung und der verbesserten Integration (arbeitsloser) Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt.

Das Arbeitskräfte monitoring des BMAS stellt durch den Arbeitskräfte report und die im Frühjahr 2013 erscheinende Prognose bis zum Jahr 2030 zusätzliche handlungsleitende Erkenntnisse bereit. Weitere Studien von Forschungsinstituten und Verbänden sowie die Statistiken der BA erlauben einen detaillierten Blick auf die aktuelle Fachkräftesituation. Fortschritte sind auch beim gemeinsamen Problemverständnis aller Gestaltungspartner, die für die Fachkräftesicherung Verantwortung tragen, erkennbar. So beschäftigen sich mehrere ebenenübergreifende Arbeitsgruppen der Demografiestrategie mit Inhalten der einzelnen Sicherungspfade. Auch das Bewusstsein für die zukünftige Bedeutung von Fachkräftesicherung steigt in der Bevölkerung, in Unternehmen und bei Entscheidungsträgern.

SICHERUNGSPFAD AKTIVIERUNG UND BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG

Bei der Aktivierung und Integration in den Arbeitsmarkt wurden erhebliche Fortschritte erzielt. Das Ziel der Verringerung der Zahl der Langzeiterwerbslosen um 20 Prozent im Vergleich zum Jahr 2008 wird bereits erreicht. Weiterhin hat sich auch die Beschäftigung von Älteren positiv entwickelt. Die Erwerbstätigenquote der Älteren überschreitet mit 61,1 Prozent im zweiten Quartal 2012 die Zielmarke von 60 Prozent für das Jahr 2020. Dies ist nicht zuletzt auf die Beseitigung der Anreize zur Frühverrentung zurückzuführen. Auch die Erwerbstätigkeit von Frauen ist deutlich gestiegen. Die Zielmarke einer Erwerbstätigenquote von 73 Prozent im Jahr 2020 wird mit 71,1 Prozent im Jahr 2011 nur knapp unterschritten.

Auch weitere Indikatoren wie die allgemeine Erwerbstätigenquote und die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Dies ist sowohl den Maßnahmen zur Fachkräftesicherung als auch der guten Arbeitsmarktlage geschuldet. In den kommenden Jahren muss die Beschäftigungssicherung Älterer konsequent weiter verbessert werden, auch angesichts der schrittweisen Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters. Die Beschäftigungssicherung Älterer ist vor allem Aufgabe der Unternehmen, etwa durch altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung, betriebliche Gesundheitsförderung und Weiterbildungsmaßnahmen. Die betrieblichen Aktivitäten werden beispielsweise mit Hilfe der INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT unterstützt. Zudem muss die gute Arbeitsmarktlage genutzt werden, um auch behinderte Menschen und arbeitsmarktferne Personen wie gering Qualifizierte und Langzeitarbeitslose verstärkt in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Hier setzt die Arbeitsgruppe der Demografiestrategie zur Fachkräftesicherung an. Auch die Unternehmen sind aufgefordert, verstärkt neue Bewerbergruppen zu erschließen.

SICHERUNGSPFAD BESSERE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Die gestiegene Erwerbstätigenquote von Frauen deutet bereits auf Fortschritte bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hin. Auch die absolute Zahl der erwerbstätigen Mütter und ihr durchschnittliches Arbeitsvolumen sind in den letzten Jahren gestiegen. Zudem sank die Zahl der alleinerziehenden Mütter im SGB II-Leistungsbezug.

Weitere Indikatoren wie die Erwerbstätigenquote von Müttern junger Kinder zeigen die Erfolge der Einführung des Elterngeldes, die den Wiedereinstieg von Frauen in die Erwerbstätigkeit wahrscheinlicher macht und früher stattfinden lässt. Auch die Erwerbstätigenquote von Müttern und alleinerziehenden Frauen hat sich positiv entwickelt. Eine wichtige Voraussetzung für weitere Fortschritte ist ein ausreichendes Betreuungsangebot, besonders für Kinder unter drei Jahren. Die Betreuungsquote dieser Kinder steigt ebenso wie die Ganztagsbetreuung in Schulen. Jedoch zeigen sich hierbei eine starke Variation zwischen Bundesländern und eine ebenfalls steigende

Nachfrage. Hier setzt das Zehn-Punkte-Programm zur Beschleunigung des Ausbaus der Kinderbetreuung des BMFSFJ an. Auch die Unternehmen können mit betrieblicher Kinderbetreuung und besonders mit flexiblen Arbeitszeitmodellen zur Vereinbarkeit beitragen. Insbesondere in Engpassberufen wie bei Ingenieuren besteht noch erheblicher Handlungsbedarf.

SICHERUNGSPFAD BILDUNGSCHANCEN FÜR ALLE VON ANFANG AN

Die Leistungen für Bildung und Teilhabe erreichen nach ersten Startschwierigkeiten einen Großteil der Anspruchsberechtigten und tragen somit zur Schaffung besserer Bildungschancen bei. Die in der Qualifizierungsinitiative von Bund und Ländern angestrebte Halbierung der Quote der Schulabgängerinnen und -abgänger ohne Abschluss macht kontinuierliche Fortschritte, jedoch variiert die Quote stark zwischen den Bundesländern. Betrachtet man die frühen Schulabgänger, die keinen Abschluss der Sekundarstufe II erreichen und nicht in (Aus-)Bildung sind, zeigen sich bislang keine signifikanten Verbesserungen. Hier sind weitere Anstrengungen notwendig. Weitere Indikatoren zum Personalschlüssel der Betreuung von Kindern unter drei Jahren zeigen, dass ein Ausbau der Kinderbetreuung nicht zu Lasten der Qualität gehen muss.

SICHERUNGSPFAD QUALIFIZIERUNG: AUS- UND WEITERBILDUNG

Die Qualifikation der jungen Erwachsenen entwickelt sich insgesamt positiv. Der Anteil der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss ist im Jahr 2011 gesunken. Die Halbierung des Anteils bis zum Jahr 2015 erfordert jedoch weitere Anstrengungen. Der Anteil der 30- bis 34-Jährigen mit tertiären oder vergleichbaren Bildungsabschlüssen steigt kontinuierlich. Das Ziel von 42 Prozent wurde bereits im Jahr 2011 erreicht, eine besonders positive Entwicklung ist bei Frauen zu beobachten. Auch die Studienanfängerquote ist in den letzten Jahren erheblich gestiegen und liegt mittlerweile bei rund 50 Prozent. Damit wurde das in der Qualifizierungsinitiative vereinbarte Ziel von 40 Prozent deutlich übertroffen.

Hingegen stagniert der Anteil der Erwerbstätigen, die an einer Weiterbildung teilnehmen. Das Ziel einer Weiterbildungsquote von 50 Prozent stellt weiterhin eine Herausforderung dar, die angesichts der verlängerten Lebensarbeitszeit und einer sich wandelnden Arbeitswelt angegangen werden muss. Die Arbeitsgruppen der Demografiestrategie setzen hier an.

SICHERUNGSPFAD INTEGRATION UND QUALIFIZIERTE ZUWANDERUNG

Die berufliche Integration von Personen mit Migrationshintergrund zeigt deutliche Fortschritte, die Erwerbstätigenquote dieser Personengruppe ist kontinuierlich angestiegen. Ein Vergleich mit der Erwerbsbeteiligung der Gesamtbevölkerung offenbart jedoch den weiterhin hohen Handlungsbedarf. Betrachtet man weitere Indikatoren wie den Anteil der Personen ohne Berufsabschluss und den Anteil der Hochqualifizierten, so ergibt sich auch bei der Ausbildung und Qualifikation von Personen mit Migrationshintergrund weiterhin hoher Handlungsbedarf.

Die Zahl der jüngeren ausländischen Erwerbstätigen mit tertiärem Bildungsabschluss hat im Jahr 2011 deutlich zugenommen, was ein Anzeichen für eine erfolgreiche qualifizierte Zuwanderung ist. Bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft zeigt sich ebenfalls ein deutlicher Anstieg, insbesondere bei Personen aus den neuen osteuropäischen Mitgliedstaaten sowie aus Drittstaaten. Die Zuwanderung hat daher zur positiven Beschäftigungsentwicklung in Deutschland beigetragen. Negative Auswirkungen auf die Arbeitslosigkeit zeigen sich dabei nicht.

Damit Deutschland ein attraktives Zielland für Fachkräfte aus dem Ausland wird, müssen ausländische Fachkräfte Arbeitsplätze entsprechend ihrer Qualifikation finden. Zudem muss die Willkommenskultur in Unternehmen und in der Gesellschaft weiter verbessert werden. Hierzu tragen das Anerkennungsgesetz der Bundesregierung, die Einführung der Blauen Karte EU als auch das Willkommensportal der Fachkräfte-Offensive bei.

5

Anhang: Indikatoren des Fachkräftekonzepts

Sicherungspfad 1 – Aktivierung und Beschäftigungssicherung

Indikatoren des Fachkräftekonzepts

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Quelle
Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen, Jahresdurchschnitt	48,1 %	51,3 %	53,7 %	56,1 %	57,7 %	59,9 %	a
Zahl der 15- bis 64-jährigen Langzeiterwerbslosen, Jahresdurchschnitt in Millionen	2,36	2,01	1,62	1,45	1,38	1,19	a
Erwerbstätigenquote von 20- bis 64-jährigen Frauen, Jahresdurchschnitt	65,0 %	66,7 %	67,8 %	68,7 %	69,6 %	71,1 %	a

Ergänzende Indikatoren

Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-Jährigen insgesamt	71,1 %	72,9 %	74,0 %	74,2 %	74,9 %	76,3 %	a
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Juni, in Millionen	26,35	26,86	27,46	27,38	27,71	28,38	b
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Vollzeit im Juni, in Millionen	21,82	22,07	22,44	22,17	22,31	22,68	b
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Teilzeit im Juni, in Millionen	4,53	4,77	5,00	5,20	5,39	5,67	b

Sicherungspfad 2 – Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Indikatoren des Fachkräftekonzepts

Zahl der 20- bis 64-jährigen Mütter mit mindestens einem minderjährigen Kind, die erwerbstätig sind, in Millionen	5,49	5,48	5,39	5,38	5,40	5,55	c
Arbeitsvolumen der 20- bis 64-jährigen Mütter, die erwerbstätig sind, insgesamt, in Millionen Stunden	137,07	136,56	135,14	135,39	137,01	142,25	c
Zahl alleinerziehender SGB II-Bezieherinnen, in Tausend		631	623	604	596	583	b
Anteil von Frauen in Führungspositionen		27,0 %	27,0 %	29,0 %	30,0 %		d, e, f
Anteil von Frauen in MINT-Studiengängen und -Berufen				37,0 %	37,8 %		d

Ergänzende Indikatoren

Erwerbstätigenquote von 20- bis 64-jährigen Müttern mit mindestens einem minderjährigen Kind	64,1 %	65,3 %	65,5 %	66,8 %	67,9 %	70,2 %	c
Ausbau der Kinderbetreuung für unter Dreijährige, jeweils gemessen am 1. März							
Betreuungsplätze	286.000	320.000	362.000	414.000	470.000	514.000	d
Betreuungsquote	13,6 %	15,5 %	17,6 %	20,2 %	23,0 %	25,2 %	d

Sicherungspfad 3 – Bildungschancen für alle von Anfang an

Indikatoren des Fachkräftekonzepts

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Quelle
Quote der Schulabgängerinnen und -abgänger ohne Abschluss	7,9 %	8,2 %	7,5 %	7,0 %	6,2 %		d
Anteil der frühen Schulabgänger (18- bis 24-Jährige ohne Abschluss der Sekundarstufe II)	14,1 %	12,7 %	11,8 %	11,1 %	11,9 %	11,6 %	g

Ergänzende Indikatoren

Personaleinsatzschlüssel für Gruppen mit Kindern von 0 bis 3 Jahren, Kinder pro Erzieher:

Ostdeutschland					6,1	5,7	h
Westdeutschland					3,9	3,8	h

Sicherungspfad 4 – Qualifizierung: Aus- und Weiterbildung

Indikatoren des Fachkräftekonzepts

Anteil der jungen Erwachsenen im Alter von 20 bis 29 Jahren ohne qualifizierten Berufsabschluss, die sich nicht in Ausbildung befinden	17,3 %	16,5 %	17,2 %	16,4 %	17,2 %	15,9 %	c
Anteil der jungen Erwachsenen, die ein Hochschulstudium beginnen (Studienanfängerquote)		36,8 %	40,0 %	42,7 %	44,9 %	55,3 %	d
Anteil von akademischen Höherqualifizierungen beruflich Qualifizierter	0,47 %	0,42 %	0,52 %	0,51 %	0,58 %	0,55 %	d
Anteil der 30- bis 34-Jährigen mit tertiären oder vergleichbaren Bildungsabschlüssen (ISCED 4, 5 A/B und 6)	36,4 %	37,5 %	38,7 %	40,6 %	41,1 %	42,0 %	c
Anteil der Erwerbstätigen mit Teilnahme an Weiterbildung		43,0 %			42,0 %		i

Sicherungspfad 5 – Integration und qualifizierte Zuwanderung

Indikatoren des Fachkräftekonzepts

Erwerbstätigenquote von 20- bis 64-Jährigen mit Migrationshintergrund	61,7 %	63,8 %	65,1 %	65,1 %	65,8 %	68,1 %	c
---	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---

Ergänzende Indikatoren

Erwerbstätigenquote von 20- bis 64-Jährigen mit Migrationshintergrund:

Männer	70,4 %	72,7 %	74,5 %	73,2 %	74,1 %	76,5 %	c
Frauen	52,7 %	54,8 %	55,7 %	56,9 %	57,6 %	59,7 %	c

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Juni, in Tausend

aus EU-8 Ländern ¹	122	130	137	146	156	197	b
aus EU-Staaten insgesamt	667	715	733	741	762	841	b
aus Drittstaaten	1.116	1.123	1.168	1.138	1.163	1.219	b

¹ Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn.

Glossar zur Fachkräftesicherung

ARBEITSKRÄFTE

Als Arbeitskräfte werden alle arbeitsfähigen Personen unabhängig von ihrer formalen Qualifikation bezeichnet.

ARBEITSKRÄFTEMONITORING

Erste Ergebnisse zum aktuellen Rand hat das BMAS als Arbeitskräftereport 2011 veröffentlicht. Ergebnisse aus Projektionen bis 2030 werden im ersten Quartal 2013 als Jobmonitor veröffentlicht.

ARBEITSMARKTMONITOR

Eine Internetplattform der BA, welche die regionale Vernetzung verschiedener Akteure am Arbeitsmarkt unterstützt. Der Arbeitsmarktmonitor bietet mit dem →Fachkräft radar und weiterführenden Daten bis auf Kreisebene anschauliche Informationen über die Strukturen in den Regionen.

DEMOGRAFISCHER WANDEL

Der demografische Wandel gehört zu den gravierenden langfristigen Veränderungen in Deutschland. Die Bevölkerung schrumpft und altert. Die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter von 20 bis unter 65 Jahren wird sich in den nächsten 20 Jahren um voraussichtlich über sechs Millionen Personen reduzieren.

ENGPASSBERUF

Berufe, für die erhebliche Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen auftreten. Anzeichen hierfür sind überdurchschnittlich hohe Vakanzzeiten der offenen Stellen, eine starke Zunahme der Vakanzzeit und eine geringe Anzahl von Arbeitslosen mit dem jeweiligen Zielberuf je offene Stelle.

Engpassberufe sind 2012 bspw. Elektroinstallateure und -monteure, Krankenschwestern und -pfleger, Ärzte, Maschinen- und Fahrzeugbauingenieure, examinierte Altenpfleger und Erzieher.

ERWERBSPERSONENPOTENZIAL

Das Erwerbspersonenpotenzial umfasst alle Personen, die dem Arbeitsmarkt potenziell zur Verfügung stehen. Vom IAB wird das Erwerbspersonenpotenzial als Summe der Erwerbstätigen, der Erwerbslosen sowie der Stillen Reserve (geschätzte Zahl der Personen, die bei günstigeren Bedingungen arbeiten würden) definiert. Im Jahr 2011 betrug das Erwerbspersonenpotenzial laut IAB 44,9 Millionen.

FACHKRAFT

Personen mit einer abgeschlossenen mindestens zweijährigen Berufsausbildung werden als Fachkraft bezeichnet. Dies sind Personen mit abgeschlossener Lehre, einem Fachschulabschluss oder (Fach-)Hochschulabschluss oder vergleichbaren Abschlüssen. Im Jahr 2010 hatten knapp 72 Prozent (51 Millionen) der Bevölkerung über 15 Jahre einen Berufsabschluss, rund 28 Prozent (20 Millionen) hatten (noch) keinen Berufsabschluss (Statistisches Bundesamt).

FACHKRÄFTEKONZEPT

Das Fachkräftekonzept der Bundesregierung fasst die Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung anhand von fünf Sicherungspfaden (Aktivierung und Beschäftigungssicherung, Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Bildungschancen für alle von Anfang an, Qualifizierung: Aus- und Weiterbildung, Integration und qualifizierte Zuwanderung) zusammen. Das Konzept wurde am 22. Juni 2011 vom Kabinett beschlossen. Es sieht eine jährliche Überprüfung der Ziele und Maßnahmen vor. Diese erfolgt durch einen jährlichen Fortschrittsbericht.

FACHKRÄFTEMANGEL

Der Begriff Fachkräftemangel beschreibt ein verbreitetes Fehlen von →Fachkräften für offene Stellen, die folglich nicht besetzt werden können. Der Begriff kann sowohl den generellen Mangel an Fachkräften als auch den Mangel in einer bedeutenden Anzahl von Bereichen darstellen. Schwierigkeiten bei Besetzungsprozessen, die letztlich erfolgreich abgeschlossen werden, sind lediglich Anzeichen für →Engpässe, nicht jedoch für einen Mangel. Derzeit besteht nach Einschätzung der Bundesregierung kein flächendeckender Fachkräftemangel. Angesichts der demografischen Entwicklung droht in den kommenden Jahrzehnten jedoch ein Fachkräftemangel.

FACHKRÄFTE-OFFENSIVE

Die Fachkräfte-Offensive der drei Partner BMAS, BMWi und BA begleitet und ergänzt das →Fachkräftekonzept der Bundesregierung durch eine Informations- und Mobilisierungskampagne. Die Offensive beinhaltet ein Inlandsportal www.fachkräfte-offensive.de, das Unternehmen unterstützt, ihre Belegschaften zu halten und zu qualifizieren, und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Fachkraft zu werden bzw. zu bleiben. Das Auslandsportal www.make-it-in-Germany.de wirbt bei ausländischen Fachkräften für den Arbeitsstandort Deutschland.

FACHKRÄFTERADAR

Der Fachkräftenadar der BA bietet detaillierte Zahlen nach Berufen und Bundesländern, die Hinweise auf derzeitige Stellenbesetzungsschwierigkeiten (Kurzfristanalyse) sowie zu erwartende Stellenbesetzungsschwierigkeiten (Mittelfristanalyse) geben. Die anschauliche Darstellung ermöglicht eine Interpretation der Zahlen vor dem regionalen Hintergrund und unterstützt die Zusammenarbeit in regionalen Netzwerken unter anderem im Rahmen des →Arbeitsmarktmonitors.

FACHKRÄFTESICHERUNG

Hierunter werden alle Maßnahmen und Aktivitäten zur Sicherung der Fachkräftebasis verstanden, das heißt sowohl die Aktivierung nicht erwerbstätiger Fachkräfte als auch der Erhalt und die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit bereits erwerbstätiger Fachkräfte und die Gewinnung neuer Fachkräfte. Die Maßnahmen der Bundesregierung finden sich in den fünf Sicherungspfaden des →Fachkräftekonzeptes wieder. Die Fachkräftesicherung ist auch wesentlicher Teil der Demografiestrategie der Bundesregierung.

INNOVATIONSBÜRO – FACHKRÄFTE FÜR DIE REGION

Bundesweit sind Ende 2012 rund 850 aktive regionale Netzwerke unterschiedlicher Qualität und Ausrichtung identifiziert. In ihnen haben sich arbeitsmarktnahe Akteure wie Agenturen für Arbeit und Jobcenter, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Verbände, Kommunen, Bildungsinstitutionen, Gewerkschaften und Unternehmen erfolgreich vernetzt und gemeinsam regionale Projekte und Initiativen angestoßen. Adressaten der regionalen Initiativen sind insbesondere kleine und mittlere Unternehmen.

JOBBÖRSE

Die Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit ist das größte Online-Stellenportal in Deutschland. Es ermöglicht Arbeitgebern, Anbietern selbstständiger Tätigkeiten und privaten Arbeitsvermittlern, eigene Stellenangebote einzustellen. Arbeit- und Ausbildungssuchende können gezielt nach Stellenangeboten suchen, ihr persönliches Bewerberprofil erstellen und pflegen sowie sich online bewerben. Im Juli 2012 waren rund 2,9 Millionen Bewerber, 850.000 Arbeitsstellen und 210.000 Ausbildungsstellen in der Jobbörse veröffentlicht.

Die Fachkräfte-Offensive: Ein guter Platz für Kooperation

DIE FACHKRÄFTE-OFFENSIVE FLANKIERT UND ERGÄNZT DAS FACHKRÄFTEKONZEPT DER BUNDESREGIERUNG

Wichtige Voraussetzung für die nachhaltige Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland ist eine umfassende Information und Aufklärung der Bevölkerung über Ursachen und Auswirkungen des knapper werdenden Erwerbspersonenpotenzials. Nur wenn Unternehmen über fundiertes Wissen verfügen, wie sich die Situation insgesamt sowie in ihrer Branche und Region entwickelt, können sie dies in ihren strategischen Überlegungen berücksichtigen. Nur wenn Beschäftigte und Arbeitsuchende ihre eigene Situation reflektieren, können sie planen, wie sie sich auf dem Arbeitsmarkt positionieren möchten und wie sie ihr Know-how sichern und erweitern können.

Mit der Fachkräfte-Offensive, initiiert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie und die Bundesagentur für Arbeit, ist es gelungen, einen kommunikativen Rahmen für alle Informationen zum Thema Fachkräftesicherung zu etablieren.

Die Fachkräfte-Offensive bündelt die Projekte und Aktivitäten der beteiligten Partner und informiert auf der Kampagnenplattform www.fachkräfte-offensive.de breit über bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebote für Unternehmen und Fachkräfte. Erstmals finden sich alle Angebote der Bundesregierung zur Fachkräftesicherung auf einer zentralen Internetseite. Seit dem Launch im Juni 2010 verzeichnet das Fachkräfte-Portal 167.000 Besucherinnen und Besucher mit rund 430.000 Seitenaufrufen. Besonders häufig werden dabei die Service-Angebote abgerufen, etwa der „Engpass-Monitor“ und die Suchmöglichkeiten nach regionalen Netzwerken. Auch die beiden großen Informationsbereiche „Für Unternehmen“ und „Für Fachkräfte“ mit zahlreichen Instrumenten und Best-Practice-Beispielen werden stark frequentiert.



Die zweite Internetplattform der Fachkräfte-Offensive – das mehrsprachige Willkommensportal www.make-it-in-germany.com – richtet sich an die Zielgruppe der ausländischen Fachkräfte. Die Seite bündelt wesentliche Informationen über Leben und Arbeiten in Deutschland, zeigt, in welchen Branchen und Regionen Fachkräfte gesucht werden und wie Jobsuche, Einreise und Leben in Deutschland gelingen können. Das Angebot wird rege genutzt: Insgesamt 411.000 Besucherinnen und Besucher haben das Auslands-Portal seit dem Launch besucht, davon die meisten aus Indien, USA und Russland sowie den süd-europäischen Ländern Griechenland, Portugal und Spanien. Besonders häufig angeklickt wurde von diesen Besucherinnen und Besuchern die Job-Suche, aber auch der „Quick-Check“, mit dem anhand weniger Daten ermittelt werden kann, ob eine Zuwanderung nach Deutschland für die Interessenten überhaupt infrage kommt.

Teil der Fachkräfte-Offensive ist eine breite Medienkampagne, um die Zielgruppen im In- und Ausland durch Anzeigen, Online-Banner und Plakatwerbung auf die entsprechenden Angebote hinzuweisen. Insgesamt konnte durch die Offline-Kommunikationsmaßnahmen im Zeitraum Juni bis November 2012 in Deutschland eine Reichweite von insgesamt 192,6 Millionen Kontakten erreicht werden. Im Online-Bereich erreichte die Zahl der Kontakte in diesem Zeitraum 15,6 Millionen Impressions.

Die Fachkräfte-Offensive ist langfristig ausgerichtet. Nach dem erfolgreichen Start unterstützen seit Januar 2013 weitere Kooperationspartner das Angebot.

Impressum

Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Referat Öffentlichkeitsarbeit, Internet
11017 Berlin

E-Mail: info@bmas.bund.de

Internet: www.bmas.de

Satz/Layout: Zum goldenen Hirschen Berlin GmbH

Titelbild: Harry Weber

Druck: Druck Repro und Verlag OHG Erfurt

Stand: Dezember 2012



Gedruckt auf 100 Prozent Recyclingpapier

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während des Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich sind insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Außerdem ist diese kostenlose Publikation – gleichgültig wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist – nicht zum Weiterverkauf bestimmt.