
Arbeitsgruppe

„Mobilisierung aller Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis“

Vorsitz: Andrea Nahles, Bundesministerin für Arbeit und Soziales

Ko-Vorsitz: Frank-Jürgen Weise, Vorstandsvorsitzender der Bundesagentur für Arbeit



„Angesichts der demografischen Entwicklung müssen alle Anstrengungen zur Mobilisierung der Fachkräftepotenziale in Deutschland weiter verstärkt werden, um wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftlichen Wohlstand zu sichern sowie die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Deutschland zu erhalten.“

1. EINLEITUNG

Deutschland braucht gut qualifizierte Fachkräfte, weil sie wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftlichen Wohlstand sichern und eine wesentliche Voraussetzung für den Erhalt der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Deutschland darstellen. Bundesregierung, Länder, Kommunen, Wirtschaft und Gewerkschaften engagieren sich schon heute in vielfältiger Weise für die Sicherung der Fachkräftebasis. Ungeachtet unterschiedlicher Rollen und Möglichkeiten besteht hierfür eine gemeinsame Verantwortung. Alle Beteiligten setzen in eigener Verantwortung Maßnahmen um, die sie weiterentwickeln werden. Jedoch müssen angesichts der demografischen Entwicklung alle Anstrengungen weiter verstärkt werden. Hierzu gilt es einerseits, bisherige Anstrengungen fortzuführen und Maßnahmen zur Fachkräftesicherung mit Blick auf neue Erkenntnisse weiterzuentwickeln.

Die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter wird in den kommenden Jahren demografiebedingt deutlich zurückgehen. Die bisherigen Fortschritte bei der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung sind positiv zu bewerten, die Arbeitsmarktprognose 2030 zeigt jedoch, dass weitere Anstrengungen nötig sind. Die Mobilisierung aller Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis ist von herausragender Bedeutung für die Sicherung von wirtschaftlicher Dynamik und bietet Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe unterstützen daher aktiv einen Ansatz zur systematischen Mobilisierung aller Fachkräftepotenziale.

2. BISHERIGE HANDLUNGSFELDER – ENTWICKLUNG UND MASSNAHMEN SEIT 2013

Der Fokus der Arbeitsgruppe „Mobilisierung aller Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis“ wurde auf die Qualifizierung junger Erwachsener ohne Berufsabschluss und die Aktivierung von Frauen gelegt.

2.1. Berufliche Integration von Arbeitslosen und Qualifizierung junger Erwachsener ohne Berufsabschluss

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe werben aktiv dafür, dass junge Erwachsene ohne Berufsabschluss den Wert einer beruflichen Qualifikation als Investition in die eigene Zukunft erkennen. Ein qualifizierter Berufsabschluss ist die Voraussetzung für eine stabile und existenzsichernde Beschäftigung. Zugleich leisten qualifizierte Jugendliche einen wichtigen Beitrag zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs. Bereits in der Schule müssen junge Menschen daher das erforderliche Rüstzeug und die notwendige Orientierung für eine Ausbildung erhalten.

Ein wesentlicher Beitrag aus der Arbeitsgruppe ist die über den Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit (BA) initiierte und im Februar 2013 gestartete Initiative „AusBILDUNG wird was – Spätstarter gesucht“ der Bundesregierung und der BA. Ziel der Spätstarterinitiative ist es, in den Jahren 2013 bis 2015 insgesamt 100.000 junge Erwachsene zwischen 25 und 34 Jahren ohne Berufsabschluss für eine abschlussorientierte Qualifizierung zu gewinnen. In den ersten beiden Jahren der Initiative sind rechtskreisübergreifend insgesamt 66.276 junge Erwachsene (gut zwei Drittel des vereinbarten Ziels) in eine abschlussorientierte Qualifizierung bzw. ungeforderte Ausbildung eingetreten.

Die Zahlen setzen sich wie folgt zusammen: Im Jahr 2014 gab es 27.134 (2013: 27.572) Eintritte in eine abschlussorientierte Qualifizierung in der Zielgruppe der 25-34-Jährigen. Dies bedeutet gegenüber dem Vorjahr einen leichten Rückgang um 1,5 %. Eine positive Entwicklung nahmen die Einmündungen in nicht geförderte Berufsausbildungen. Diese stiegen gegenüber dem Vorjahr um 20,4 % auf 6.321 (2013: 5.249) Einmündungen an.

Zur Stärkung von Motivation und Durchhaltevermögen auch über die lange Dauer abschlussbezogener Weiterbildungen werden durch die BA und die Bundesregierung – auch basierend auf den Erfahrungen eines Modellversuchs in Thüringen – Überlegungen zu finanziellen Anreizsystemen angestellt. Die Mobilisierung der Potenziale von geringqualifizierten jungen Erwachsenen ist auch ein Schwerpunkt der Partnerschaft für Fachkräfte.

Auch mit der Initiative „Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ im Rahmen der Dach-Initiative „Chance Beruf“ verfolgt die Bundesregierung die Zielsetzung, dass jeder Jugendliche einen Abschluss erreicht, dass auf jeden Abschluss ein guter Anschluss folgt und dass Weiterlernen für jede und jeden selbstverständlich wird. Durch eine systematische und praxisorientierte Berufsorientierung soll im Sinne des Grundsatzes „Prävention statt Reparatur“

der reibungslose Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung ermöglicht und die immer noch beträchtliche Anzahl von Personen im Übergangsbereich verringert werden. Mit dem ESF-Bundesprogramm Berufseinstiegsbegleitung und der befristeten Einführung der Assistierten Ausbildung sowie der Ausweitung der ausbildungsbegleitenden Hilfen im Rahmen der Umsetzung von zwei Zusagen aus der Allianz für Aus- und Weiterbildung hat die Bundesregierung zur Erreichung dieses Ziels weitere Impulse gesetzt.

Die Sozialpartner unterstützen die BA durch Initiativen im Verwaltungsrat, z. B. zur Stärkung der betrieblichen Ausbildung. Der Deutsche Landkreistag arbeitet an einem intensiven Erfahrungsaustausch über nachhaltige berufliche Integration durch Qualifizierung und setzt sich für eine noch passgenauere Ausgestaltung von Qualifizierungsmöglichkeiten in allen Jobcentern ein. Die Arbeitgeberverbände und Kammern werben für regionale Netzwerke zur Fachkräftesicherung mit dieser Zielsetzung und stellen den Mitgliedern Informationen bereit. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) weist in IHK-Zeitschriften mit Best-Practice-Beispielen auf die Personengruppe hin. Insbesondere kleine Handwerksbetriebe werden durch den Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) sensibilisiert.

Die Informationen über Qualifizierungs- und Fördermöglichkeiten sowohl für gering Qualifizierte mit Qualifizierungspotenzial als auch für Unternehmen werden laufend ergänzt. Dazu gehört vor allem der Ausbau der bestehenden Informationssysteme im Internet unter systematischer Einbeziehung auch der Programme auf Länder- und kommunaler Ebene. Die Länder tragen mit ihren Angeboten der Bildungsberatung zu einer Verbesserung bei. Hinzukommen können zentrale Informationskampagnen wie „Ich bin gut“, aber vor allem lokale Initiativen, die von kommunaler Seite unterstützt werden können.

Seit Anfang 2013 und bis Frühjahr 2016 erproben der DIHK und die Industrie- und Handelskammern in Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen vor Ort in bislang rund 40 Modellprojekten, ob das Verwenden, Prüfen und Zertifizieren von Teilqualifikationen ein geeigneter Weg ist, einen Berufsabschluss nachzuholen sowie die Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen.

2.2 Stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen, auch aus der Stillen Reserve

Durch die Förderung gleichberechtigter Lebensperspektiven von Frauen und Männern soll die Erwerbsbeteiligung

von Frauen – quantitativ und qualitativ – über die gesamte Erwerbsbiografie hinweg gestärkt werden. Um Frauen, insbesondere mit Kindern oder mit pflegebedürftigen Angehörigen, eine Erwerbsbeteiligung zu ermöglichen, hebt die Arbeitsgruppe folgende Maßnahmen hervor:

- Förderung von Alleinerziehenden, insbesondere ist dies geschäftspolitischer Schwerpunkt der BA,
- Aktivierung der Stillen Reserve (unter anderem Unterstützung des ESF-Bundesprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ als Kooperationspartner der Bundesregierung und darauf aufbauende eigene Fördermaßnahmen der BA).

Im Jahr 2014 wurden zur Förderung von Wiedereinsteigenden und Berufsrückkehrenden zusätzliche Vermittlungsfachkräfte zur Verfügung gestellt und von den Regionaldirektionen in dezentraler Verantwortung verteilt. Sie orientierten sich dabei zumeist an den bereits vorhandenen Netzwerken, beispielsweise im Rahmen der Perspektive Wiedereinstieg. Im Jahr 2015 wurde diese personelle Verstärkung weiter ausgebaut, eine Verstetigung bei Erfolg wird derzeit geprüft.

Darüber hinaus gilt es, flexible betriebliche Arbeitszeitmodelle zu stärken, die Wiedereinsteigerinnen bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt unterstützen können (siehe hierzu Arbeitsgruppe „Gute Partnerschaften für starke Familien“ der Demografiestrategie).

Ist der Einstieg in den Arbeitsmarkt gelungen, so geht es häufig darum, die Wünsche nach *Ausdehnung der Arbeitszeit* zu realisieren. Hierzu sind nach einem bedarfsgerechten Kinderbetreuungsangebot familienbewusste Arbeitsbedingungen eine entscheidende Stellschraube. Teilzeittätigkeit beinhaltet viele Zeitmodelle, vor allem auch die vollzeitnahe Teilzeit. Derartige Modelle tragen zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Karriere bei und können Frauen – und Männern – mit Familienpflichten Aufstiegschancen ermöglichen. Mit dem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ setzt sich die Bundesregierung in enger Kooperation mit Wirtschaftsverbänden (BDA, DIHK und ZDH) und Gewerkschaften (DGB) für eine familienfreundliche Arbeitswelt ein.

Mit Blick auf den wachsenden Fachkräftebedarf ist eine nachhaltige Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen angeraten. Die Bundesregierung und die Gestaltungspartner setzen sich aktiv dafür ein, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern und werden auch weiterhin alle notwendigen Anstrengungen hierzu unternehmen.

Das Beratungsprogramm „Logib-D“ (Lohnleichheit im Betrieb – Deutschland) hilft in der betrieblichen Praxis, strukturelle Ursachen für noch bestehende Entgeltunterschiede aufzudecken und geeignete personalwirtschaftliche Maßnahmen für gleich berufliche Chancen von Frauen und Männern zu ergreifen. Für die Nutzung des Instruments setzen sich BDA, DIHK und die Gewerkschaften gemeinsam mit der Bundesregierung werbend ein.

die vorhandenen Fachkräftepotenziale von Menschen mit Behinderungen verstärkt zu aktivieren.

Das von der Bundesregierung geförderte Projekt „Wirtschaft inklusiv“ der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e. V. zeigt beispielhaft das gesteigerte Engagement der Wirtschaft für berufliche Inklusion. Konkrete Handlungshilfen, Leitfäden und Plattformen wie „Inklusion gelingt!“ der BDA, des DIHK und des ZDH sowie Beratungsangebote vor Ort helfen Unternehmen praxisnah, sich über Möglichkeiten zur Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu informieren.

3. WEITERENTWICKLUNG DER ARBEITSGRUPPE

Über die bereits genannten hat die Arbeitsgruppe weitere Handlungsschwerpunkte definiert, welche sich durch eine besondere Relevanz im Hinblick auf das Ziel der Fachkräftesicherung auszeichnen. Die Gestaltungspartner haben sich darauf verständigt, insbesondere folgende drei Handlungsfelder vertieft zu bearbeiten und Maßnahmen weiterzuentwickeln:

3.1 Regionale Fachkräftebedarfe

Die Gestaltungspartner sehen vor dem Hintergrund regional unterschiedlicher Fachkräftebedarfe und Arbeitsmarktprognosen Handlungsbedarf. Es gilt, das Monitoring regionaler Fachkräftebedarfe weiterzuführen und entsprechende Maßnahmen zu identifizieren und weiterzuentwickeln.

So wird die Bundesregierung mit der Neuvergabe des Innovationsbüros Fachkräfte für die Region regionale Netzwerke zur Fachkräftesicherung weiter unterstützen. Im Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit werden Best-Practice-Beispiele zur Fachkräftesicherung aus Unternehmen verbreitet. Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und Arbeitgeberverbände vor Ort bieten Beratung und Unterstützung zur Fachkräftesicherung.

3.2 Beschäftigungssicherung, Inklusiver Arbeitsmarkt und Fachkräftesicherung

Fachkräftesicherung ist nicht zuletzt ein Ergebnis guter Arbeitsbedingungen, die das Arbeiten in einem gesundheits- und innovationsförderlichen Umfeld unterstützen. Ein weiterer wesentlicher Ansatzpunkt ist Inklusion, um

3.3 Fachkräftebedarfe von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)

KMU haben oft besonderen Unterstützungsbedarf bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Fachkräftesicherung. Handlungsbedarf besteht vor allem in der Bündelung bestehender Angebote sowie bei der Entwicklung einer auf die spezifischen Bedarfe von KMU zugeschnittenen Kommunikation dazu.

Gemeinsam mit Sozialpartnern, Kammern, Ländern und der BA unterstützt die Bundesregierung mit der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ kleine und mittlere Unternehmen mit konkreten Handlungshilfen und Entwicklungsangeboten dabei, attraktive Arbeitsbedingungen zur Fachkräftesicherung zu gestalten. Mit dem Programm „JOBSTARTER plus – für die Zukunft ausbilden“ der Bundesregierung erhalten kleine und mittlere Unternehmen individuelle Beratung und konkrete organisatorische Unterstützung bei der Rekrutierung und Ausbildung ihres Fachkräftenachwuchses.

Im Rahmen des von der Bundesregierung geförderten Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Zukunft der Arbeit“ entwickeln Partner aus Unternehmen (und hier insbesondere KMU) und Forschungseinrichtungen innovative Ansätze der Personal-, Organisations- und Kompetenzentwicklung unter den Rahmenbedingungen des demografischen Wandels. Nicht zuletzt engagieren sich auch die 15 Cluster des Spitzencluster-Wettbewerbs im Rahmen der High-Tech-Strategie für die Ausbildung und Gewinnung von Fachkräften durch gezielte Nachwuchsförderung und praxisnahe Qualifizierung. Das Kompetenz- und Transferzentrum des Handwerks „Fit für den demografischen Wandel“ (FitDe.H) bietet Informationen, Werkzeuge und Dienstleistungen rund um den demografischen Wandel für die Betriebe des Handwerks.