

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Fortschrittsbericht 2014 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Einleitung	2
2. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen und Fachkräfteengpässe	3
3. Schwerpunktthemen und übergreifende Maßnahmen	7
3.1 Übergreifende Maßnahmen zur Fachkräftesicherung	8
3.2 Schwerpunkt 1: Frauen und Mütter in der Arbeitswelt – Fokus Vereinbarkeit	9
3.3 Schwerpunkt 2: Menschen mit Migrationshintergrund – Fokus Integration in den Arbeitsmarkt.....	17
4. Fortschritte in den Sicherungspfaden	23
4.1 Aktivierung und Beschäftigungssicherung.....	24
4.2 Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf	28
4.3 Bildungschancen für alle von Anfang an	29
4.4 Qualifizierung: Aus- und Weiterbildung.....	31
4.5 Integration und qualifizierte Zuwanderung.....	37
5. Ausblick	41
Anhang: Indikatoren des Fachkräftekonzepts	43

1. Einleitung

Fachkräftesicherung bleibt angesichts der stetig wachsenden Nachfrage nach Fachkräften und des demografischen Wandels ein Schlüsselthema der deutschen Wirtschaft und eine der größten Herausforderungen für Deutschland insgesamt. Die Bundesregierung versteht Fachkräftesicherung als übergreifende und langfristige Aufgabe. Neben der Abfederung des Rückgangs der Erwerbspersonen als Folge des demografischen Wandels geht es um weitere Herausforderungen. So ist durch vermehrte Anstrengungen insbesondere bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Bildung und Ausbildung jedem die Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen, um hierdurch die individuellen Erwerbschancen zu erhöhen. Es bedeutet ebenfalls den bestehenden „Mismatch“ auf dem Arbeitsmarkt so gering wie möglich zu halten, also dafür zu sorgen, dass das Fachkräfteangebot zur -nachfrage passt. Auch von besseren Chancen auf motivierende und gute Arbeitsbedingungen, insbesondere hinsichtlich einer wertschätzenden Arbeitskultur, der Familienfreundlichkeit und einer alternsgerechten Arbeitswelt, können sowohl Beschäftigte als auch Unternehmen profitieren.

Die Sicherung der Fachkräftebasis ist in erster Linie eine Aufgabe der Unternehmen sowie Sozialpartner. Aber auch Politik und die Gesellschaft insgesamt sind gefordert. Die Bedeutung der Fachkräftesicherung ist den Unternehmen weithin bewusst. 38 Prozent der Betriebe sehen ihre Wachstumspotenziale in Folge des Fachkräftemangels gefährdet.¹ Bei den Mittelständlern ist der Fachkräftemangel mit 42 Prozent nach den hohen Energiepreisen (47 Prozent) die drängendste Sorge. Über zwei Drittel der mittelständischen Unternehmen (71 Prozent) geben an, dass es für sie derzeit sehr oder eher schwer sei, neue und ausreichend qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden. Gut die Hälfte sehen sich bereits Umsatzeinbußen durch einen Mangel an Fachkräften gegenüber. 11 Prozent beklagen erhebliche und 42 Prozent geringfügige Einbußen.² Die Personalverantwortlichen in den Unternehmen benennen die Fachkräftesicherung ihrerseits als bedeutsamsten Trend in ihrem Arbeitsgebiet.³ Die Aus- und Weiterbildung bzw. die Gewinnung von qualifiziertem Nachwuchs wird von den mittelständischen Unternehmen neben der Entwicklung innovativer Produkte als bedeutendste Maßnahme für die derzeitige Unternehmensstrategie erachtet.⁴ Zur Umsetzung von Maßnahmen zur Fachkräftesicherung sehen dabei sowohl Unternehmensleitungen als auch Betriebsräte Netzwerke und Bündnisse überwiegend als wichtig oder sehr wichtig an. Trotz dieser positiven Einschätzung ist nur rund ein Drittel der Unternehmen in Netzwerken aktiv. In den vergangenen Jahren hat sich dieser Anteil jedoch bereits deutlich erhöht.⁵

Derzeit liegt in Deutschland kein akuter flächendeckender Fachkräftemangel vor. Allerdings treten bereits heute in Bezug auf bestimmte Qualifikationen, Regionen und Branchen Arbeitskräfteengpässe auf. Die Zahl der Engpassberufe lag im Dezember 2014 wie bereits im Juni 2014 bei 19 betroffenen Berufsgruppen. Sie hat damit im Vergleich zum Dezember 2013 leicht um eine Berufsgruppe abgenommen. Betroffen sind insbesondere Gesundheits- und Pflegeberufe sowie technische Berufe.⁶ Dazu zählen Berufe, die eine Berufsausbildung (z. B. Energietechniker oder Altenpfleger) oder eine Hochschulausbildung (z. B. Maschinenbauer oder Humanmediziner) erfordern.

Die kontinuierlich gestiegene Erwerbsbeteiligung, insbesondere von Frauen und Älteren, sowie die hohe Nettozuwanderung der letzten Jahre haben den demografischen Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bislang ausgeglichen. Die aktuellen Vorausberechnungen zeigen aber, dass weiterhin bei der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter mit einem Rückgang in mehrfacher Millionenhöhe zu rechnen ist. Mittelfristig sind breitflächige Fachkräfteengpässe nur dann zu vermeiden, wenn relativ gesehen noch mehr erwerbsfähige Personen einer Arbeit nachgehen als bisher oder ihren Erwerbsumfang erhöhen. Der Trend der vergangenen Jahre zeigt, der Grad der Ausschöpfung dieses Potenzials an Erwerbspersonen ist gestaltbar. Die Zahl der Erwerbspersonen bis zum Jahr 2020 kann somit nahezu stabil bleiben, wenn es weiterhin durch entsprechende Maßnahmen von Politik und Sozialpartnern gelingt, dass sich die oben beschriebenen positiven Entwicklungen fortsetzen. Bis zum Jahr 2030 werden die Auswirkungen des demografischen Wandels jedoch sichtbarer, und auch die Zahl der Erwerbspersonen schrumpft aller Voraussicht nach. Dieser Trend wird sich nach dem

¹ DIHK (2014), Unternehmensbefragung Frühsommer.

² Ernst & Young (2014), Mittelstandsbarometer Januar.

³ Bundesverband der Personalmanager (2013), HR-Trendstudie.

⁴ BDI (2014), Frühlingsbefragung Mittelstandspanel.

⁵ BMAS (2012/2014), Unternehmensbefragung zu Fachkräfterekrutierung und -sicherung 2012 und 2014.

⁶ Vgl. BA (2014), Fachkräfteengpassanalyse Juni und Dezember 2014.

Jahr 2030 verstärken. Daher bleibt es unbedingt notwendig, einen langfristigen und umfassenden Ansatz zur Fachkräftesicherung zu verfolgen.

Als Grundlage ihrer vielfältigen Maßnahmen und Initiativen hat die Bundesregierung im Juni 2011 ein Konzept zur Fachkräftesicherung verabschiedet. Das Konzept folgt dem Leitgedanken, dass zur Fachkräftesicherung alle inländischen und ergänzend auch ausländischen Potenziale auszuschöpfen sind. Neben der Steigerung des Erwerbsvolumens sind bessere Bildung und gute Arbeitsbedingungen Ziele des Fachkräftekonzepts mit seinen fünf Sicherungspfaden. Dieser Fortschrittsbericht überprüft die Zielerreichung in den einzelnen Sicherungspfaden und stellt neue Ansätze zur Fachkräftesicherung vor. Schwerpunkte des Berichts sind die Potenzialgruppen der Frauen und Personen mit Migrationshintergrund.

Um neue Impulse zu setzen und insbesondere die betriebliche Ebene als Ausgangspunkt von Maßnahmen zur Fachkräftesicherung zu stärken, wird die Bundesregierung die gesellschaftlichen Partner noch stärker als bislang in die Anstrengungen zur Fachkräftesicherung einbinden. Am 19. November 2014 kam es daher zusammen mit den Sozialpartnern, Kammern und Wirtschaftsverbänden zur Gründung der „Partnerschaft für Fachkräfte in Deutschland“. In ihrer gemeinsamen Erklärung haben die Partner das Ziel festgehalten, vorhandene Potenziale noch besser zu erkennen und zu mobilisieren.⁷ Dazu haben sich die Partner auf folgende Schwerpunktgruppen verständigt: Frauen, ältere Erwerbstätige, Geringqualifizierte und Menschen mit Migrationshintergrund sowie Zuwanderer und Zuwanderinnen. Die Handlungsfelder umfassen die gemeinsame Verständigung über Hemmnisse und Maßnahmen, die dauerhafte Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Stärkung der Qualität der Arbeit in den Betrieben, die Unterstützung tariflicher Lösungen sowie die Information, Vernetzung und Beratung.

Die Auszubildenden von heute sind die Fachkräfte von morgen. Fehlen sie in der dualen Ausbildung, so fehlen sie später auch in den Betrieben. Hier wollen Bund, Wirtschaft, Gewerkschaften und Länder gemeinsam in der Allianz für Aus- und Weiterbildung, die am 12. Dezember 2014 besiegelt wurde, mit substanziellen Beiträgen gegensteuern. Vorrang hat dabei die betriebliche Ausbildung. Die Partner der Allianz wollen unter anderem die duale Berufsausbildung in Deutschland stärken, das Passungsproblem zwischen Bewerber/innen und Unternehmen regional und berufsfachlich nachhaltig verringern sowie für die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung werben. Die Allianz für Aus- und Weiterbildung löst den zum Ende des Jahres 2014 auslaufenden Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs (sogenannter Ausbildungspakt) ab. Sie läuft bis Ende 2018.

Die Fachkräftesicherung bildet auch einen Schwerpunkt des von der Bundesregierung im Rahmen der Demografiestrategie eingeleiteten ebenenübergreifenden Dialogprozesses. Dies betrifft sowohl die Förderung und den Erhalt des inländischen Potenzials durch Nachqualifizierungen sowie motivierende und gute Arbeitsbedingungen als auch die Erschließung des ausländischen Fachkräftepotenzials und die Schaffung einer Willkommenskultur über alle Gesellschaftsbereiche hinweg.

2. Wirtschaftliche Rahmenbedingungen und Fachkräfteengpässe

Die wirtschaftliche Entwicklung ist von wesentlicher Bedeutung für die kurzfristige Nachfrage nach Arbeitskräften und aktuelle Fachkräfteengpässe. Gleichzeitig beeinflusst die demografische Entwicklung, insbesondere durch die Zuwanderung, die längerfristige Verfügbarkeit von Arbeitskräften. Dieses Kapitel gibt daher neben den Erkenntnissen zu den aktuellen Engpässen und Prognosen einen Überblick über die wichtigsten Rahmenbedingungen wie der wirtschaftlichen und der demografischen Entwicklung.

Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung

Das Wirtschaftswachstum in Deutschland hatte sich im Verlauf des Jahres 2014 nach einem starken ersten Quartal deutlich abgeschwächt. In den letzten Monaten des Jahres setzte jedoch eine Erholung ein. Nach ersten Jahresergebnissen der Inlandsproduktsberechnung des Statistischen Bundesamtes stieg das Bruttoinlandsprodukt im Jahresdurchschnitt 2014 real um 1,5 Prozent an.

Der Arbeitsmarkt hat sich trotz der schwachen Impulse im Jahr 2014 positiv entwickelt. Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist im September 2014 im Vergleich zum Vorjahr erneut kräftig um rund 510.000 auf 30,7 Millionen Personen gestiegen. Auch die Zahl der Erwerbstätigen in Deutschland ist gegenüber dem Vorjahr um weitere rund 400.000 gestiegen und hat mit 43,1 Millionen im Oktober 2014 ei-

⁷ Siehe Erklärung der Partnerschaft für Fachkräfte in Deutschland auf www.bmas.de.

nen neuen Höchstwert erreicht. Die Arbeitskräftenachfrage bleibt auf einem relativ hohen Niveau. Im dritten Quartal 2014 gab es 1,01 Millionen offene Stellen, rund 17 Prozent mehr als im Vorjahresquartal. Insgesamt zeigte sich die Entwicklung der Beschäftigung in den vergangenen Jahren robust und relativ unabhängig von konjunkturellen Schwankungen bzw. Schwächephasen.⁸ Die wichtigsten Indikatoren zu den Rahmenbedingungen finden sich im Anhang.

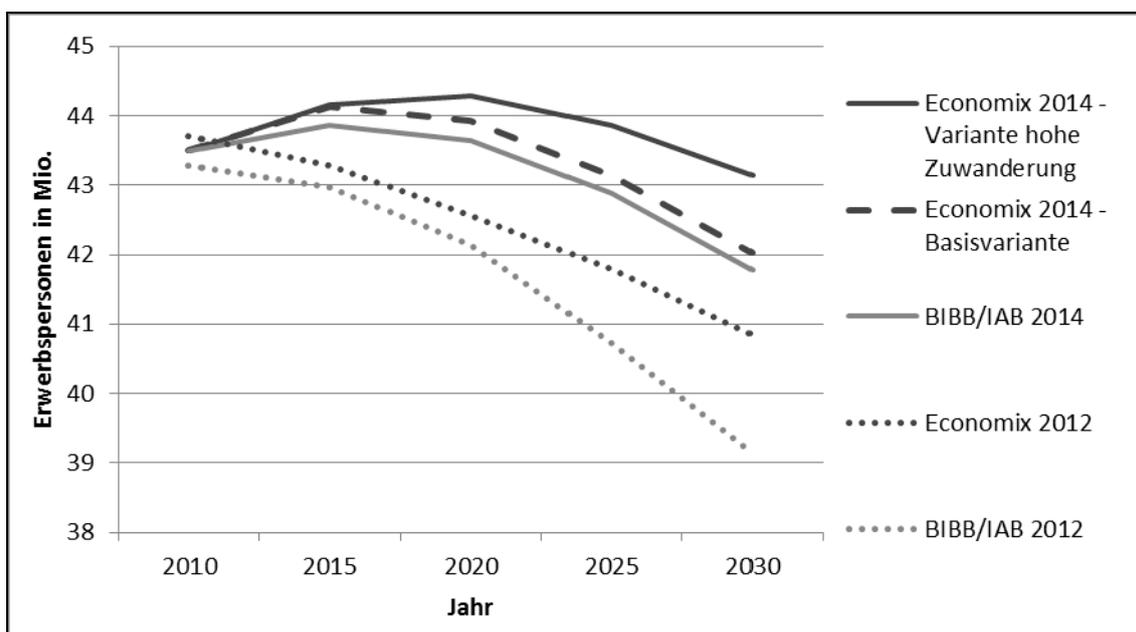
Aktuelle Erkenntnisse zur demografischen Entwicklung

Im Jahr 2013 konnte Deutschland an die hohen Wanderungsgewinne der letzten Jahre anknüpfen. Die Zahl der Zuzüge überstieg die Fortzüge um rund 429.000 – der höchste Wanderungsgewinn seit dem Jahr 1993. Nach Wanderungsüberschüssen von 128.000 im Jahr 2010, 279.000 im Jahr 2011 sowie 369.000 im Jahr 2012 erzielt Deutschland damit im Trend weiterhin hohe und zunehmende Wanderungsgewinne.

Wie in den Vorjahren kamen auch 2013 aus den osteuropäischen Mitgliedstaaten der Europäischen Union die meisten Zuwanderer nach Deutschland. Nahezu die Hälfte des Wanderungssaldos entfällt auf die acht 2004 (insbesondere Polen und Ungarn) und die beiden 2007 (Bulgarien, Rumänien) der EU beigetretenen Staaten. Daneben setzt sich die Wanderung aus den von der Wirtschaftskrise besonders betroffenen südlichen Euro-ländern fort. Knapp ein Fünftel des Wanderungsgewinns stammt aus Griechenland, Italien, Portugal und Spanien. Angesichts der im europäischen Vergleich weiterhin guten Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage in Deutschland werden zumindest kurz- bis mittelfristig anhaltende Wanderungsgewinne auf hohem Niveau erwartet.

Zusammen mit der steigenden Erwerbsbeteiligung hat die Zuwanderung zu einem Anstieg der Erwerbspersonenzahl um 200.000 im Jahr 2013 geführt. Die positiven Entwicklungen bei Bevölkerung und Erwerbsbeteiligung schlagen sich auch in aktuellen Vorausberechnungen zur Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland nieder, die zu deutlich positiveren Ergebnissen als noch vor einigen Jahren kommen.⁹ Der Vergleich mit Prognosen der letzten Jahre in der folgenden Grafik verdeutlicht dies. Übereinstimmend erwarten verschiedene Studien einen weiteren Anstieg der Erwerbspersonenzahl bis zum Jahr 2015 und bis 2020 höchstens moderate Rückgänge. Trotzdem bleiben die Herausforderungen zur Fachkräftesicherung hoch, da ab 2020 die Zahl der Erwerbspersonen trotz hoher Zuwanderung sinken wird.

Vorausberechnungen zur Zahl der Erwerbspersonen



⁸ Vgl. Klinger und Weber (2014), Seit der Großen Rezession: schwächerer Zusammenhang von Konjunktur und Beschäftigung. In: Wirtschaftsdienst, Jg. 94, H. 10, S. 756-758.

⁹ Vgl. Economix 2012 und 2014 sowie BIBB-Report 18/12 und 23/14.

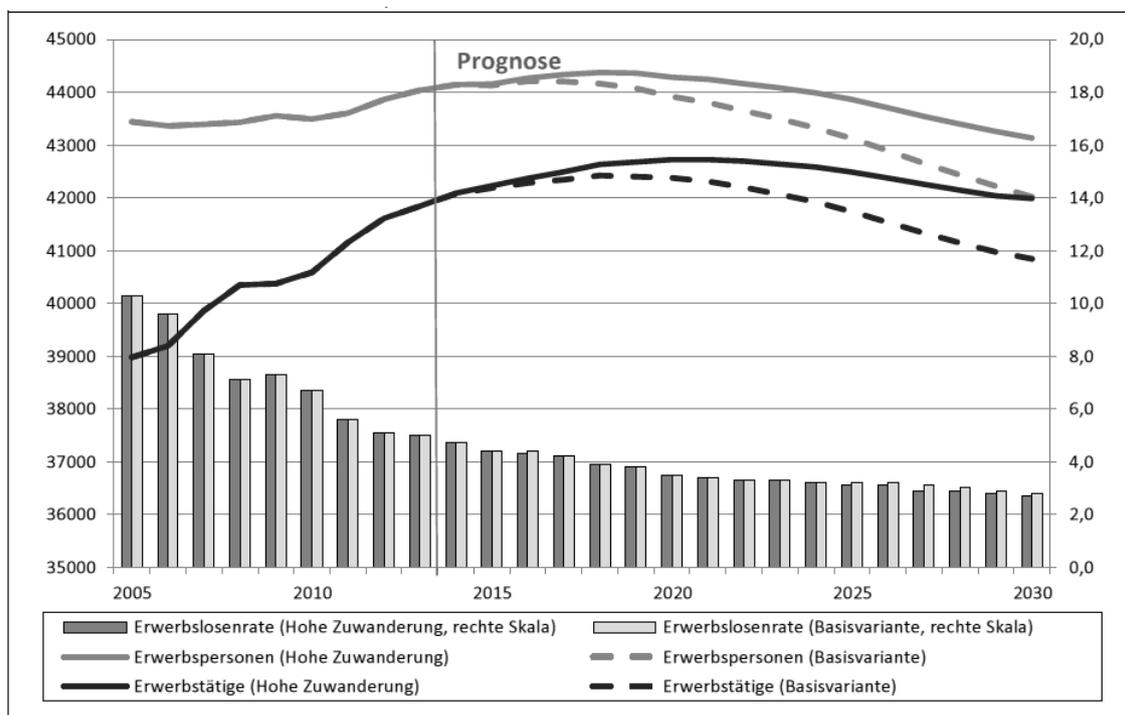
Im Frühjahr 2015 wird mit der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes eine amtliche Projektion erwartet, die diese Entwicklungen der letzten Jahre in ihren Annahmen berücksichtigt.

Fachkräftesituation und Arbeitsmarktprognosen

Bei der Beurteilung der aktuellen Fachkräftesituation haben sich im Vergleich zum Vorjahr kaum Veränderungen ergeben. Wie in der Einleitung beschrieben, liegt weiterhin kein akuter flächendeckender Fachkräftemangel vor. Auch bei den Engpassberufen hat sich im Juni 2014 bzw. Dezember 2014 im Vergleich zum Dezember 2013 nur eine Veränderung ergeben. Die Berufsgruppe der Experten im Bereich technische Forschung und Entwicklung ist aus der Liste der Engpassberufe entfallen, die nunmehr 19 Berufsgruppen umfasst.¹⁰ Es sind weiterhin Gesundheits- und Pflegeberufe sowie technische Berufe, bei denen es an akademischen und nicht-akademischen Fachkräften mangelt.

Hingegen haben sich durch die hohe Nettozuwanderung der letzten Jahre deutliche Änderungen in den mittel- und langfristigen Prognosen zu Arbeitskräfteengpässen ergeben. Zudem haben die Ergebnisse des Zensus 2011 zu Veränderungen der Datengrundlage geführt. Aufgrund des demografischen Wandels wird die Bevölkerung im Alter zwischen 20 bis unter 65 Jahren nach der aktuellen Arbeitsmarktprognose im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) bis zum Jahr 2030 um rund 5,1 Millionen abnehmen. Die Zahl der Erwerbstätigen wird bis zum Jahr 2018 leicht ansteigen und anschließend sinken. Im Jahr 2030 wird sie mit 40,8 Millionen um rund eine Million niedriger liegen als 2013. Diese vergleichsweise positive Entwicklung tritt jedoch nur ein, wenn die Anstrengungen zur Fachkräftesicherung weiter vorangetrieben werden, die Erwerbsquoten bis auf das Niveau skandinavischer Länder steigen und die Zuwanderung hoch bleibt. Andernfalls droht ein deutlich stärkerer Rückgang der Beschäftigung. Sollte sich der Zuwanderungssaldo auch nach 2020 auf dem hohen Niveau von 300.000 jährlich bewegen, würde die Zahl der Erwerbstätigen zwar ab dem Jahr 2020 sinken, läge im Jahr 2030 jedoch in etwa auf dem Niveau des Jahres 2013. In den Jahrzehnten nach 2030 verstärken sich die demografischen Effekte weiter, sodass ein kontinuierlicher Rückgang der Erwerbspersonen um bis zu weitere 6 Millionen Erwerbspersonen bis zum Jahr 2050 zu erwarten ist.

Arbeitsmarktprognose bis zum Jahr 2030



Quelle: Economix 2014. Erwerbspersonen und Erwerbstätige in Tausend, linke Skala. Erwerbslosenrate in Prozent, rechte Skala.

¹⁰ Vgl. BA (2014), Fachkräftengpassanalyse Juni 2014 und Dezember 2014.

Der zu erwartende Strukturwandel drückt sich sowohl durch eine Verlagerung der Arbeitskräftenachfrage zwischen den Wirtschaftszweigen als auch durch technologische und organisatorische Veränderungen der Beschäftigung innerhalb der Branchen aus. Die Arbeitsmarktprognose erwartet die größten Beschäftigungsrückgänge bei den Fertigungs-, Verwaltungs- und Büroberufen. Ein Anstieg wird hingegen bei den Waren- und Dienstleistungskaufleuten, den Verkehrs- und Gesundheitsberufen prognostiziert. Unter Berücksichtigung des Zusammenspiels von Angebot und Nachfrage nach Fachkräften werden im Jahr 2030 die größten Engpässe bei den Gesundheitsberufen, gefolgt von Managern und Ingenieuren, erwartet. Einen potenziellen Überschuss gibt es hingegen bei Hilfsarbeitern und Büroberufen. Die regionalen Unterschiede in der Entwicklung, sowohl zwischen Ost- und Westdeutschland als auch zwischen Stadt und Land sowie zwischen Süddeutschland und den westlichen Flächenstaaten, werden sich auch nach der aktuellen Prognose fortsetzen.

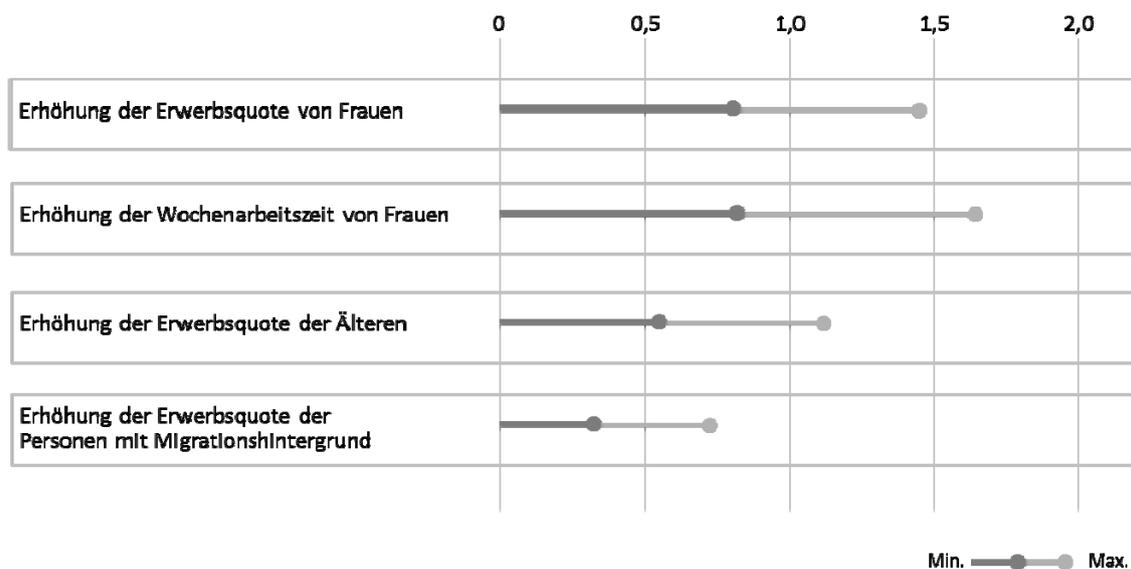
Inländische Fachkräftepotenziale

Das ZEW Mannheim hat im Auftrag des BMAS berechnet, welche inländischen Fachkräftepotenziale bis zum Jahr 2025 bei einzelnen Personengruppen vorliegen. Die Ergebnisse stellen dar, um wieviel die Zahl der Erwerbspersonen im Jahr 2025 unter bestimmten Annahmen zur Entwicklung der Erwerbsquote und der durchschnittlichen Arbeitszeit höher liegen könnte als in einem Szenario für das Jahr 2025 mit einer Erwerbsbeteiligung und durchschnittlichen Arbeitszeit auf dem Niveau des Jahres 2013. Die Annahmen für die Szenarien orientieren sich größtenteils an der Differenz zu Schweden im Jahr 2013.

Inländische Arbeitskräftepotenziale

Zunahme der Zahl an Erwerbspersonen im Jahr 2025, in Mio. Vollzeitäquivalenten.

Hinweis: Die einzelnen Effekte können nicht aufsummiert werden.



Nachrichtlich: Demografiebedingter Rückgang der Erwerbspersonen bei konstanten Erwerbsquoten und Arbeitszeiten des Jahres 2014 bis zum Jahr 2025: rund 3 Millionen Vollzeitäquivalente.

Quelle: ZEW 2014.

Die Grafik stellt jeweils einen zu erwartenden minimalen und maximalen Mengeneffekt dar. Demnach bietet

- die Erhöhung der Wochenarbeitszeit von Frauen das größte Potenzial (0,8 - 1,6 Millionen),
- gefolgt von einer Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen (0,8 - 1,4 Millionen),
- der von Älteren von 55 bis 64 Jahren (0,6 - 1,1 Millionen) und
- der von Personen mit Migrationshintergrund (0,3 - 0,7 Millionen).

Es ist ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass die dargestellten Effekte einzelner Szenarien nicht summiert werden können, da die betrachteten Gruppen nicht überschneidungsfrei sind. Zudem spiegeln diese Zahlen nur die rechnerischen Potenziale aufgrund der gesetzten Annahmen und nicht unbedingt die tatsächlich gewünschte Arbeitsmarktbeteiligung wider.

3. Schwerpunktthemen und übergreifende Maßnahmen

Neben der Überprüfung der Zielerreichung ist die Ausrichtung und Weiterentwicklung des Fachkräftekonzepts wesentliches Ziel der Fortschrittsberichte. Ein Mittel hierzu ist die Setzung von Schwerpunktthemen. In diesem Jahr sind dies der Wiedereinstieg und die Arbeitszeit von Frauen und die Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt. Zur besseren Ausrichtung des Fachkräftekonzepts wurden im Jahr 2014 35 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu den wichtigsten Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und dem jeweiligen Mobilisierungspotenzial und der Wirksamkeit befragt. Die folgende Matrix stellt eine Konsensmeinung von vier führenden Expertinnen und Experten auf Basis der Befragung dar.

Maßnahmen zur Fachkräftesicherung: Mobilisierungspotenzial und Wirksamkeit



Quelle: Konsensmeinung von Prof. Jutta Allmendinger, Prof. Clemens Fuest, Prof. Michael Hüther und Prof. Joachim Möller auf Grundlage der Ergebnisse einer Befragung von 35 Arbeitsmarktforscherinnen und Arbeitsmarktforschern durch das ZEW, 2014.

Demnach haben die Beschäftigung Älterer und die internationale Rekrutierung von Fachkräften das höchste Potenzial und gleichzeitig eine schnelle Wirksamkeit.¹¹ Auch dem Ausbau der Kindertagesbetreuung, der Verwirklichung der Arbeitszeitwünsche erwerbstätiger Frauen und der besseren Integration von Migranten wird ein hohes Potenzial bescheinigt. Die unter 3.2 und 3.3 dargestellten Schwerpunktthemen gehen hierauf ein.

¹¹ Siehe auch Studie zum Mehrwert von internationalen Fachkräften für KMU, <http://bmwi.de/DE/Mediathek/publikationen.did=670296.html>.

3.1 Übergreifende Maßnahmen zur Fachkräftesicherung

3.1.1 Fachkräfte-Offensive

Die gemeinsame Fachkräfte-Offensive des BMAS, des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) begleitet und ergänzt das Fachkräftekonzept der Bundesregierung. Die Informations- und Mobilisierungskampagne bietet einen langfristigen kommunikativen Rahmen für das Thema Fachkräftesicherung. Sie bündelt spezifische Informationen für die unterschiedlichen Zielgruppen und sensibilisiert die Öffentlichkeit breit für die Notwendigkeit der Fachkräftesicherung. Die beiden Internetportale www.fachkraefte-offensive.de für inländische Fachkräfte und Unternehmen sowie www.make-it-in-germany.com für internationale Fachkräfte und Unternehmen, die sich für eine Auslandsrekrutierung interessieren, bieten ein breites Informations- und Serviceangebot. Beide Portale bündeln relevante Erstinformationen für die verschiedenen Zielgruppen und schaffen – im Sinne einer Lotsenfunktion – einen zentralen Zugang zu vorhandenen Portalen, Angeboten, Projekten, Programmen und regionalen Netzwerken.

Die Fachkräfte-Offensive wird in der aktuellen Legislaturperiode fortgeführt. Das Willkommensportal „Make it in Germany“ wurde über das Jahr 2014 hinweg in relevanten Ländern beworben und zählt inzwischen über 5,5 Millionen Besucher. Im November 2014 startete der erste inländische Werbeschwerpunkt zur Fachkräfte-Offensive mit Anzeigen in Fach- und Publikumspressen, Online-Bannern und Großflächenplakaten. Themen sind u. a. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die vorausschauende Planung der eigenen Erwerbsbiografie, Karriereoptionen internationaler Studierender und Fachkräfte in Deutschland und die Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen. Internationale Fachkräfte und zuwanderungsinteressierte Studierende sowie Auszubildende können sich seit Ende 2014 auf „Make it in Germany“ noch leichter zum Leben und Arbeiten in Deutschland informieren. Zudem wurden das Sprachangebot und die auf Engpassberufe fokussierte Jobbörse erweitert. Seit 2013 präsentiert die Wanderausstellung „Yes we’re open – Willkommen in Deutschland“ die vielen Facetten des Themas Willkommenskultur. Die Ausstellung gastierte bislang in 20 Städten in allen 16 Bundesländern und wurde von rund 100.000 Besucherinnen und Besuchern besucht. Regionale Akteure nutzten die Ausstellung regelmäßig als Rahmen für themenbezogene Veranstaltungen zum Thema Willkommenskultur.

3.1.2 Innovationsbüro Fachkräfte

Das im März 2011 im Auftrag des BMAS gegründete Innovationsbüro „Fachkräfte für die Region“ hat die Aufgabe, regionale Netzwerke zur Fachkräftesicherung zu identifizieren und zu systematisieren sowie deren Akteure vor Ort zu unterstützen. Das Innovationsbüro hat aktuell über 1.079 regionale Netzwerke, Projekte und Initiativen zur Fachkräftesicherung erfasst und nach einem Kriterienraster geprüft. Ein aufwachsender Teil davon, derzeit über 579, arbeitet nach Maßstäben des Innovationsbüros als aktives Netzwerk.

Ziel des Innovationsbüros ist es, die regionalen Netzwerke weiter zu professionalisieren und weiterzuentwickeln. Hierzu beraten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die regionalen Akteure und bieten den Netzwerken unterschiedliche Formate zur Selbsthilfe an, z. B. Gründungsworkshops oder Erfahrungsaustauschkreise. Um das Lernen voneinander und den Austausch innovativer Konzepte zu fördern, lädt das Innovationsbüro jährlich zu bundesweiten Fachveranstaltungen ein und unterstützt regionale Aktivitäten. Das Serviceangebot umfasst außer der eigenen Website www.fachkraeftebuero.de mit einer deutschlandweiten Netzwerkdatenbank speziell für die Netzwerkakteure entwickelte Materialien. Die praxisorientierte Leitfadenserie des Innovationsbüros wurde um die Leitfäden „Fachkräfteanalyse in regionalen Netzwerken“ und „Das gemeinsame Projekt: Definition von Zielen und Maßnahmen“ ergänzt. Weitere Leitfäden zu Themen wie „Projekte zielgerichtet umsetzen“ und „Erfolgskontrolle und Kommunikation“ werden in Kürze folgen.

3.1.3 Initiative Neue Qualität der Arbeit

Die „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) ist eine gemeinsame Initiative von Bund, Ländern, Sozialpartnern, der Bundesagentur für Arbeit, Wissenschaft und Unternehmen, die sich seit mehr als zehn Jahren für eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur einsetzt. Dazu bietet die Initiative Beratungs- und Informationsangebote, Austauschmöglichkeiten sowie ein Förderprogramm, um neue praxisnahe Angebote für Beschäftigte und Unternehmen zu entwickeln. So unterstützt das „INQA-Audit Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ Unternehmen dabei, einen mitarbeiter- und beteiligungsorientierten Veränderungsprozess mit

Unterstützung professioneller Beratung durchzuführen. In den Bereichen Personalführung, Gesundheit, Chancengleichheit & Diversity sowie Wissen & Kompetenz werden zusammen mit den Beschäftigten und Betriebsräten Veränderungs- und Entwicklungsprozesse konzipiert und umgesetzt. Dies sind wichtige Voraussetzungen, um qualifizierte Fachkräfte an das Unternehmen zu binden bzw. sie neu zu gewinnen und auf diese Weise die eigene Fachkräftebasis zu sichern.

Das Bundesprogramm des Europäischen Sozialfonds (ESF) „unternehmensWert: Mensch“ hat zum Ziel, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Gestaltung einer mitarbeiterorientierten und zukunftsgerechten Personalpolitik unter Einbeziehung ihrer Beschäftigten zu unterstützen. Das Programm wird bis März 2015 in einer Modellphase bundesweit in 30 Modellregionen mit 36 regionalen Erstberatungsstellen umgesetzt und stößt dabei auf starke positive Resonanz: Knapp 3.000 Unternehmen mit ca. 100.000 Beschäftigten haben einen Beratungsscheck erhalten und nehmen eine geförderte Fachberatung in Anspruch. Dabei spricht „unternehmensWert: Mensch“ insbesondere die schwer erreichbare Zielgruppe der Kleinst- und Kleinunternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten an (74 Prozent).

Ab Sommer 2015 sollen KMU in enger Zusammenarbeit mit den zuständigen Landesministerien bundesweit und flächendeckend Beratungsleistungen zu einer mitarbeiterorientierten Personalpolitik angeboten werden. Dabei ergänzt „unternehmensWert: Mensch“ bestehende Landesprogramme und Initiativen. Darüber sollen mindestens weitere 5.000 KMU erreicht werden. Der bislang zweistufige Beratungsprozess (Erstberatung und Fachberatung) wird um ein abschließendes Ergebnisgespräch ergänzt, in dem die Unternehmen bei der Verstärkung der Maßnahmen Unterstützung erhalten. Das Verfahren zur Auswahl der regionalen Erstberatungsstellen für die Neuauflage startet im Januar 2015.

3.1.4 Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

Kernziel des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA) ist es, über eine Internetplattform zentraler Ansprechpartner zur Fachkräftesicherung für KMU zu sein. Es hilft KMU dabei, ihre strukturellen Nachteile gegenüber großen Unternehmen auszugleichen. Das KOFA zeigt für KMU konkret auf, wie sie gute Personalarbeit – als Beitrag zum guten Leben in der Arbeitswelt – auf ihr Unternehmen zugeschnitten gestalten können. Das KOFA umfasst alle Bereiche der Personalarbeit: von der Situationsanalyse über die Unternehmenspositionierung bis hin zu Maßnahmen der Rekrutierung, Bindung und Qualifizierung von Mitarbeitern. Im Mittelpunkt des Informationsangebots stehen praxiserprobte Handlungsleitfäden und Beispiele guter Praxis. Mit dem kostenlosen Benchmark-Tool „Spiegel der Personalpolitik“ können Unternehmen seit November 2014 ihre Personalarbeit mit der anderer Betriebe vergleichen, um ihre Personalstrategie weiterzuentwickeln. Das Benchmarking ermöglicht den Unternehmen individuelle Stärken-Schwächen-Analysen der eigenen Personalpolitik. Künftig soll zudem der KOFA-Quickcheck als Selbsttest für Unternehmen einen problemorientierten Einstieg in das Thema bieten und den Unternehmen individuell passende Lösungsangebote unterbreiten. Mit Schritt-für-Schritt-Anleitungen und Checklisten bekommen KMU zudem konkrete Hilfestellungen an die Hand, um diese Lösungsangebote umzusetzen.

3.2 Schwerpunkt 1: Frauen und Mütter in der Arbeitswelt – Fokus Vereinbarkeit

Die Maßnahmen zur Fachkräftesicherung, die sich auf die Potenzialgruppe der Frauen beziehen, sind laut den Expertinnen und Experten überdurchschnittlich schnell wirksam und mit einem hohen Mobilisierungspotenzial versehen (vgl. Kapitel 3). Ein wesentlicher Grund dafür ist, dass Frauen im Durchschnitt gut ausgebildet sind, aber vor allem aufgrund von Familienaufgaben ihre Erwerbstätigkeit aufgeben oder deutlich einschränken.

3.2.1 Aktuelle Situation

Bei der Entwicklung der Erwerbstätigkeit von Frauen zeigte sich in den letzten Jahren ein positiver Trend, der auch im Jahr 2013 anhält. So stieg die Erwerbstätigenquote der Frauen (20 bis 64 Jahre) auf 72,5 Prozent, nachdem sie 2012 noch bei 71,6 Prozent gelegen hatte. Seit 2006 ist die Erwerbstätigenquote der Frauen damit kontinuierlich um insgesamt 7,5 Prozentpunkte gestiegen.¹² Trotz dieser Fortschritte besteht aber weiter-

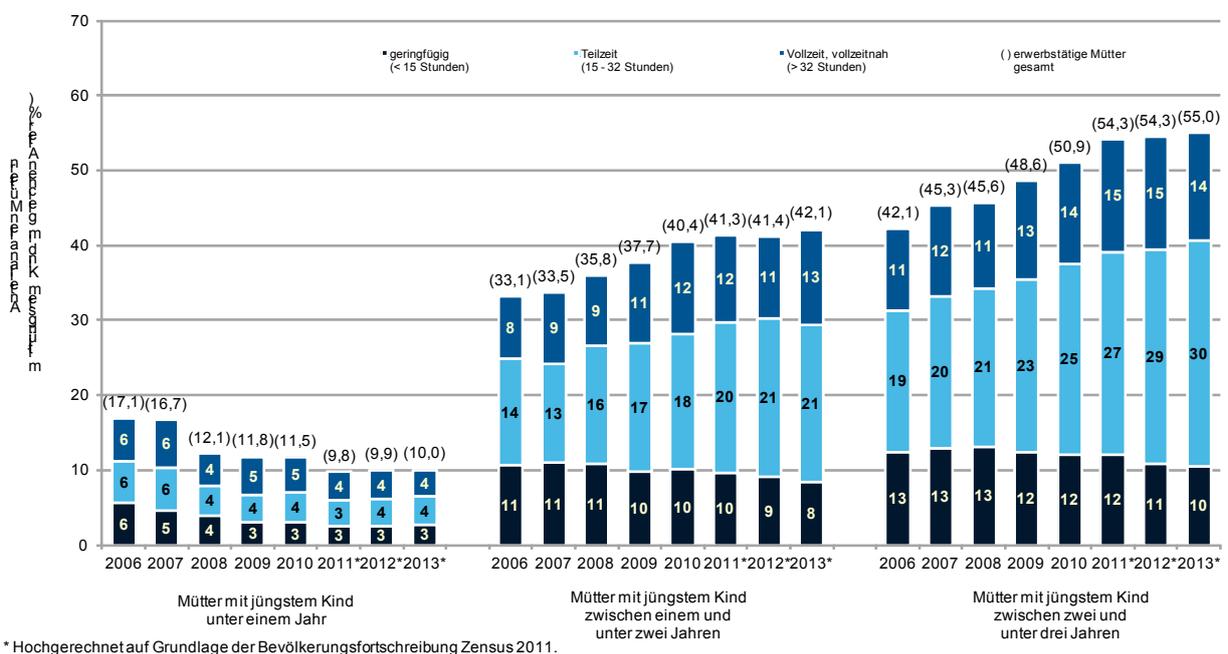
¹² Bruch in der Zeitreihe, ab 2011 Werte hochgerechnet auf Basis der Ergebnisse des Zensus 2011.

hin noch viel Potenzial, mehr weibliche Fachkräfte für den Arbeitsmarkt zu gewinnen. Dies gilt insbesondere für die Ausweitung von Arbeitszeiten.

Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt

Die Aktivitäten der Bundesregierung in den letzten Jahren haben die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf maßgeblich verbessert. Durch die Einführung des Elterngeldes und den Ausbau der Kinderbetreuung stieg insbesondere die Erwerbsbeteiligung von Müttern, wie unabhängige Wirkungsstudien vor allem im Kontext der Gesamtevaluation der familienbezogenen Leistungen zeigen.¹³ Immer mehr Mütter auch mit kleineren Kindern kehren früher wieder in den Beruf zurück.

Entwicklung der Erwerbstätigenquote (ausgeübte Erwerbstätigkeit) und Arbeitszeitmuster von Müttern mit Kindern unter drei Jahren, in Prozent



Quelle: Mikrozensus-Sonderauswertung, Berechnung Prognos AG. Bei dem Erwerbsvolumen sind die normalerweise in einer Woche geleisteten Stunden einschließlich regelmäßig geleisteter Überstunden berücksichtigt.

- Die Erwerbstätigenquote von Müttern mit Kindern unter drei Jahren lag 2013 bei 52,6 Prozent (2012: 51,8 Prozent). Nach dem Konzept der ausgeübten Erwerbstätigkeit¹⁴ waren 42,1 Prozent der Mütter mit jüngstem Kind zwischen einem und unter zwei Jahren (2012: 41,4 Prozent) sowie 55,0 Prozent der Mütter mit jüngstem Kind zwischen zwei und unter drei Jahren (2012: 54,3 Prozent) erwerbstätig. Auch der Arbeitszeitumfang der Mütter ist gestiegen. Die Erwerbstätigenquote aller Mütter mit minderjährigen Kindern stieg auf 71,7 Prozent (2012: 71,2 Prozent).¹⁵ Damit setzte sich die Zunahme der Erwerbstätigkeit von Müttern aus den vergangenen Jahren auch 2013 fort.

¹³ Vgl. Bonin et al.(2014), Zur Effizienz der ehe- und familienbezogenen Leistungen in Deutschland im Hinblick auf soziale Sicherungs- und Beschäftigungsziele. Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung 83.

¹⁴ Vgl. Fortschrittsbericht 2013 sowie BMFSFJ (2014) Dossier „Müttererwerbstätigkeit 2012“.

¹⁵ Hinweis zu den Datenquellen: Um einen möglichst vollständigen Überblick über die Arbeitsmarktlage von Frauen, aber auch anderen Personengruppen zu geben, werden unterschiedliche Datenquellen (Mikrozensus, Eurostat, SOEP etc.) herangezogen. Zudem ist zu beachten, dass der Mikrozensus im Jahr 2013 erstmals auf Basis der Ergebnisse des Zensus 2011 hochgerechnet wurde. Diese Anpassung ist nur für die Jahre 2011 bis 2013 erfolgt, ein Vergleich mit den Vorjahren ist daher nur bedingt möglich. In der Anlage werden alle Indikatoren mit den Datenquellen ausgewiesen.

- Befördert durch die Partnermonate im Elterngeld nimmt sich inzwischen fast ein Drittel der Väter eine berufliche Auszeit für die Betreuung ihrer Neugeborenen, im Durchschnitt 3,2 Monate. Damit unterstützen Väter den beruflichen Wiedereinstieg der Mütter.
- Jedes dritte Kind unter drei Jahren wird inzwischen in einer Kita oder von einer Tagesmutter betreut (März 2014: 32,3 Prozent, März 2013: 29,3 Prozent).

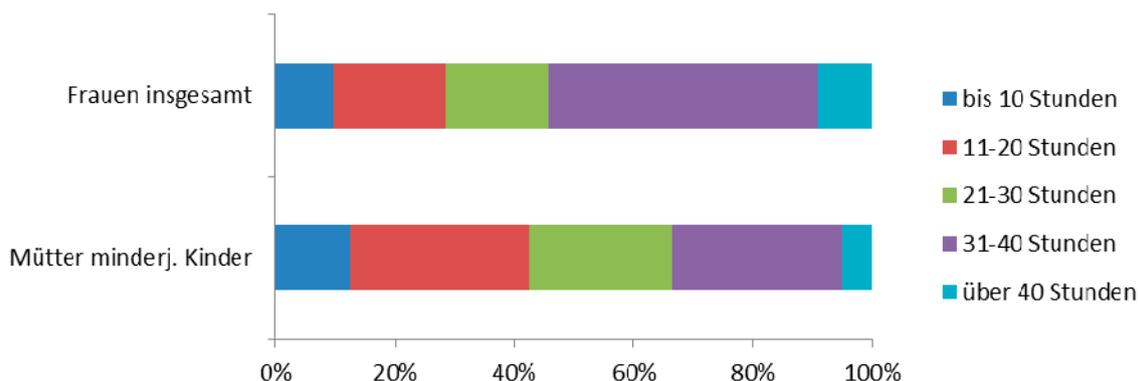
Mütter mit Migrationshintergrund sind jedoch in Deutschland – auch wenn sie qualifiziert und motiviert sind – noch deutlich seltener und in geringerem Umfang erwerbstätig als Mütter ohne Migrationshintergrund.

Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche von Frauen und Müttern

Während die Erwerbsbeteiligung der Frauen stetig zunahm und inzwischen auch im internationalen Vergleich hoch ist, bestehen bei den wöchentlichen Arbeitszeiten weiterhin große Differenzen zwischen Frauen und Männern. Noch immer sind es die Frauen, die sich hauptverantwortlich um Kinder, pflegebedürftige Angehörige und den Haushalt kümmern.

45,8 Prozent aller weiblichen Erwerbstätigen arbeiten Teilzeit bis zu 30 Stunden, während dies nur für 9,0 Prozent aller männlichen Erwerbstätigen gilt. Von den erwerbstätigen Müttern mit minderjährigen Kindern arbeiten sogar 66,6 Prozent 30 Stunden oder weniger. 12,6 Prozent aller Mütter arbeiten nur bis zu zehn Wochenstunden, 30,0 Prozent 11 - 20 Wochenstunden.¹⁶

Normalerweise geleistete Wochenarbeitszeiten von erwerbstätigen Frauen und Müttern
20 - 64 Jahre, in Prozent, 2013



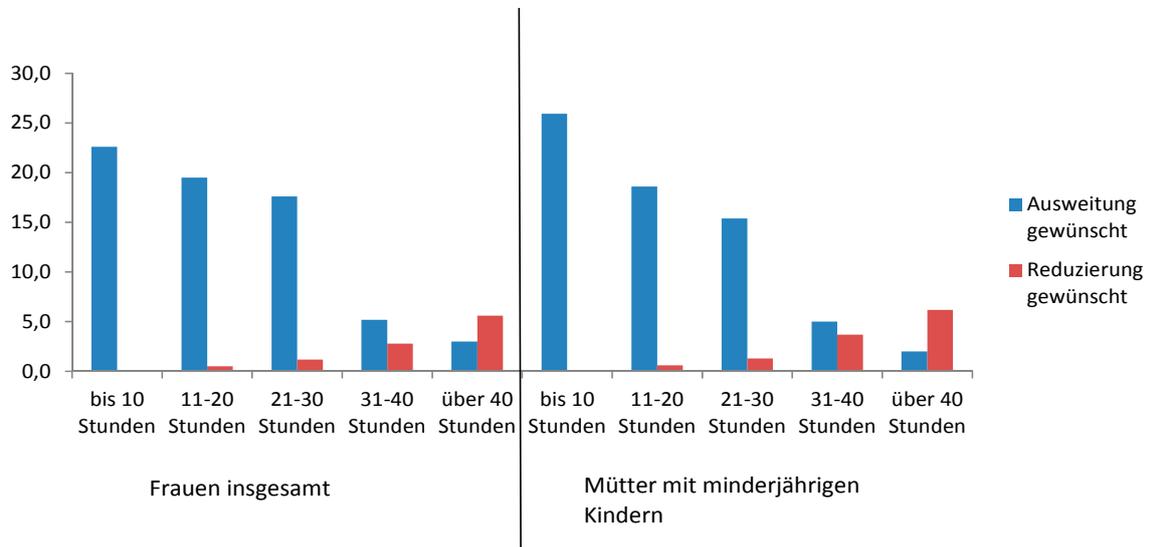
Quelle: Mikrozensus 2013.

Die ausgeübte Arbeitszeit entspricht nicht immer den tatsächlichen Arbeitszeitwünschen der Erwerbstätigen. So würden laut Mikrozensus (2013) 11,5 Prozent aller erwerbstätigen Frauen ihre Arbeitszeit gerne ausweiten. Nur 2,1 Prozent wünschen sich dagegen eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit. Insgesamt sind zwei Millionen erwerbstätige Frauen in Deutschland bereit, mehr zu arbeiten und ihre Wochenstunden zu erhöhen, wenn sie eine Gelegenheit dazu bekämen, darunter 800.000 Mütter von minderjährigen Kindern.

Je niedriger die aktuelle Wochenarbeitszeit, umso häufiger wünschen sich erwerbstätige Frauen die Ausweitung ihrer Arbeitszeit (s. Abbildung). Erst ab 31 Stunden Wochenarbeitszeit finden sich nur noch wenige unerfüllte Wünsche nach längerer Arbeitszeit.

¹⁶ Die Daten beziehen sich auf die normalerweise geleistete Arbeitszeit, die nicht mit der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit übereinstimmen muss.

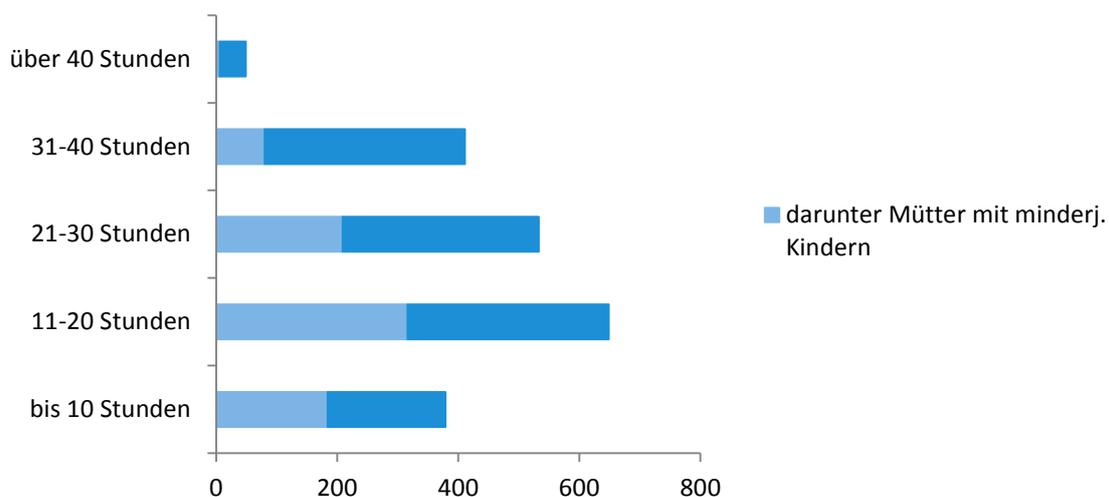
Erwerbstätige Frauen und Mütter mit dem Wunsch, die Arbeitszeit zu verändern
 20 - 64 Jahre, Anteil an allen erwerbstätigen Frauen und Müttern in Prozent,
 nach normalerweise ausgeübter Arbeitszeit, 2013



Quelle: Mikrozensus 2013.

Frauen, die ihre Arbeitszeit gerne ausweiten wollen, suchen aber nicht unbedingt einen Vollzeitarbeitsplatz. Vielmehr haben sie auch weiterhin Familienaufgaben oder ihre Work-Life-Balance im Blick. So liegt unter den Frauen, die bislang nur bis zu zehn Stunden arbeiten und ihre Arbeitszeit erhöhen wollen, die durchschnittlich gewünschte Arbeitszeit bei 25 Wochenstunden. Unter Frauen mit einer Arbeitszeit von 11-20 Stunden liegt sie bei 32 Wochenstunden. Arbeitszeitwünsche im Bereich einer erweiterten Teilzeit oder verkürzten Vollzeit können offensichtlich bisher nicht im gewünschten Umfang erfüllt werden. Meistens entscheiden sich die Frauen dann für eine kürzere Arbeitszeit.

Anzahl der erwerbstätigen Frauen und Mütter mit dem Wunsch, die Arbeitszeit auszuweiten,
 20-64 Jahre, in Tsd., nach normalerweise ausgeübter Arbeitszeit, 2013



Quelle: Mikrozensus 2013.

Diese Erwerbsmuster führen u. a. dazu, dass insbesondere Mütter ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten nicht voll ausschöpfen, Karrierewege nicht beschritten werden und der Wirtschaft damit wertvolle Potenziale verloren gehen. Wenn Eltern stärker darin unterstützt würden, gemeinsam im vollzeitnahen Umfang zu arbeiten und mehr entsprechende Arbeitszeitmodelle angeboten würden, könnten vermutlich viele Mütter zu einer Erhöhung ihrer Arbeitszeiten bewegt werden.

Hier setzt ein Wandel von Arbeits- und Arbeitszeitkultur ein. Denn das gängige Modell – Mutter kurze Teilzeit, Vater Vollzeit plus Überstunden – entspricht nicht mehr den Wünschen der Mehrheit der jungen Familien: Viele junge Menschen wollen sich heute Familie und Beruf partnerschaftlich teilen. Von den jungen Eltern befürworteten 60 Prozent ein Lebensmodell, in dem beide Elternteile in gleichem Umfang erwerbstätig sind und sich gleichermaßen um Familie und Beruf kümmern. Allerdings erreichen nur ungefähr 14 Prozent dieser Familien tatsächlich eine gleichmäßige Aufteilung der Erwerbstätigkeit.¹⁷ Könnten Eltern diese Wünsche realisieren, ergäbe sich durch die höhere Arbeitsmarktbeteiligung der Mütter rechnerisch ein insgesamt höheres Arbeitskräftevolumen, das entscheidend zur Fachkräftesicherung beitragen würde.

Um das Arbeitszeitvolumen von Müttern weiter zu steigern, ihre Qualifikationen zu nutzen und ihren Wünschen nach beruflichem Fortkommen Rechnung zu tragen, ist eine familienfreundliche und auf Chancengleichheit von Frauen und Männern bedachte Arbeitswelt mit innovativen Arbeitszeit- und Arbeitsplatzmodellen grundlegend. Diese müssen sich verstärkt auch an Väter und somit an beide Elternteile richten. Denn wer es ermöglichen will, dass Mütter mehr arbeiten, muss Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf so ausgestalten, dass beide Elternteile die Familiensorge partnerschaftlich teilen können.

Hier sind weitere Anstrengungen von Wirtschaft und Politik vonnöten. Eltern sehen auch beide Akteure zu mehr als 80 Prozent in der Verantwortung.¹⁸ Die Zufriedenheit der Beschäftigten mit den betrieblichen Angeboten zur Vereinbarkeit ist recht gering.¹⁹ Führungskräfte der Wirtschaft sehen hier ganz ähnlich wie die Beschäftigten und die gesamte Bevölkerung noch starken Handlungsbedarf. Fast 80 Prozent von ihnen urteilten im Herbst 2014, dass die deutschen Unternehmen noch nicht genügend vorbereitet sind.²⁰

Mit der Einführung des Elterngeld Plus zum 1. Juli 2015 wird ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer partnerschaftlichen Aufteilung von familiären und beruflichen Aufgaben gegangen, indem die Teilzeittätigkeit während des Elterngeldbezugs erleichtert wird.

3.2.2 Maßnahmen

Elterngeld Plus

Um Eltern bei der partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, wurde das Elterngeld zu einem Elterngeld Plus weiterentwickelt. Mit dem Elterngeld Plus wird Eltern die bestmögliche Inanspruchnahme des Elterngeldes in Kombination mit einer Teilzeittätigkeit ermöglicht und damit der Wiedereinstieg erleichtert. Eltern, die frühzeitig nach der Geburt ihres Kindes in Teilzeit arbeiten, verlieren bisher durch die Berücksichtigung ihres Teilzeiteinkommens einen Teil ihres Elterngeldanspruches. Das Elterngeld Plus gleicht dies durch eine längere finanzielle Unterstützung über den 14. Lebensmonat des Kindes hinaus aus: Aus einem bisherigen Elterngeldmonat werden zwei Elterngeld Plus-Monate. Ergänzt wird das Elterngeld Plus durch einen Partnerschaftsbonus: Arbeiten beide Eltern vier Monate parallel zwischen 25 und 30 Stunden pro Woche, erhält jeder von ihnen vier zusätzliche Monate das Elterngeld Plus. Auch Alleinerziehende können Elterngeld Plus in Anspruch nehmen. Darüber hinaus erhalten auch sie vier weitere Elterngeld Plus-Monate unter der Voraussetzung, dass sie vier Monate lang zwischen 25 und 30 Stunden pro Woche arbeiten.

Zusätzlich sollen die Neuregelungen zur Elternzeit Eltern mehr Flexibilität bei ihrem Wiedereinstieg und ihrer Vereinbarkeitsplanung ermöglichen. Eltern können nicht genommene Elternzeit von bis zu 24 Monaten nun zwischen dem dritten und achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nehmen. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht mehr erforderlich. Die Elternzeit kann zukünftig in drei (bisher zwei) Zeitabschnitte aufgeteilt

¹⁷ Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2013), Familienleitbilder. Vorstellungen. Meinungen. Erwartungen. Wiesbaden; DIW (2013), Wochenbericht Nr. 46/2013, S. 4.

¹⁸ Monitor Familienleben, IfD Allensbach 2013.

¹⁹ A.T. Kearney (2014), Nur Mut! Wie familienfreundliche Unternehmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen. Ergebnisse der zweiten Arbeitnehmerbefragung.

²⁰ Roland Berger Strategy Consultants (2014), DIE NEUE VEREINBARKEIT. Warum Deutschland einen Qualitätssprung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie braucht!

werden. Der dritte Zeitabschnitt kann aus dringenden betrieblichen Gründen vom Arbeitgeber abgelehnt werden, wenn er zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes liegt. Außerdem wird eine Zustimmungsfiktion eingeführt: Wenn der Arbeitgeber nicht innerhalb einer bestimmten Frist auf den Teilzeitantrag des elternzeitberechtigten Elternteils reagiert, gilt seine Zustimmung zum Antrag als erteilt.

Erfolgsfaktor Familie

Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesfamilienministeriums (BMFSFJ) ist strategisch in enger Zusammenarbeit mit Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften zur Förderung einer familienfreundlichen Arbeitswelt angelegt. Zentrales Anliegen des mit ESF-Mitteln kofinanzierten Projektes ist es, familienfreundliche Personalpolitik als herausgehobenes Managementinstrument und bedeutsamen Bestandteil von Unternehmensführung zu etablieren.

In den Jahren 2015 und 2016 sollen die bisherigen Initiativen des BMFSFJ „Unternehmensprogramm“ (Akzent Personalpolitik) sowie die 670 Lokalen Bündnisse mit den dort engagierten 5.000 Unternehmen (Akzent Infrastruktur) unter einem gemeinsamen Dach in neuer Weise kommuniziert und mit dem Fokus auf Fachkräftesicherung und KMUs betrieben werden. Das integrierte Programm ist unter dem Motto „Starke Partner für Vereinbarkeit“ ausgelegt als die strategische Plattform für die Vereinbarkeitsthemen in dieser Legislatur. Mit der neuen Phase von Vereinbarkeit soll in der kommenden Arbeitsperiode deutlich werden, dass es um mehr geht als um eine bessere Vereinbarkeit für junge Mütter:

- Frauen und Männer mit familiären Aufgaben in unterschiedlichen Lebensphasen
- vollzeitnahe und flexible Arbeit statt halbtags und am besten vormittags
- Unternehmenskulturen als Standard, die bisher Minderheitenphänomene sind.

Mittlerweile schätzen 80 Prozent der Unternehmensverantwortlichen in Deutschland Familienfreundlichkeit als wichtig ein. Das sind deutlich mehr als noch 2006 (72 Prozent) oder gar 2003 (46 Prozent).²¹ Zu den aktuellen Schwerpunkten der Aktivitäten im Unternehmensprogramm gehören eine familienbewusste Arbeitszeitgestaltung und betriebliche Rahmenbedingungen für engagierte Väter. Diese und andere Themen werden in Kooperation mit den Partnern in der Wirtschaft weiter vorangetrieben und in den Betrieben verankert:

- Das strategisch zugeordnete Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ – eine gemeinsame Initiative des BMFSFJ mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag – ist mit rund 5.600 Mitgliedern die größte Kontakt- und Wissensplattform für Arbeitgeber rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf und wird weiter ausgebaut. Mit seinen Angeboten hat das Unternehmensnetzwerk in Kooperation mit regionalen Partnern in den Jahren 2013 und 2014 fast 15.000 Akteure aus der Wirtschaft erreicht. Mit neuen Zielen und Zielmarken wird das Netzwerk weiter ausgebaut.
- Das Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“, mit dem gezielt Anreize für betriebliches Engagement in der Kinderbetreuung gesetzt und bundesweit die Einrichtung neuer betrieblicher Betreuungsplätze gefördert werden, stößt auf reges Interesse bei Unternehmen und Trägern. Daher wird das Programm voraussichtlich zum 1. März 2015 fortgesetzt.
- Wissenschaftliche Studien begründen mit empirischer Evidenz die ökonomischen und gesellschaftlichen Vorteile einer partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf und erläutern nachvollziehbare Beispiele.
- Als zusätzliches verbindliches Zeichen gemeinsamer Verantwortung vereinbarten Bundesregierung, Spitzenverbände der Wirtschaft und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), zukünftig regelmäßig einen Bericht „Familie und Arbeitswelt“ zu erstellen. Der Bericht ist Teil der Koalitionsvereinbarung und soll Fortschritte und Defizite bei der Förderung einer familienbewussten Arbeitswelt dokumentieren sowie Handlungsempfehlungen an Politik und Wirtschaft abgeben. Der Bericht wird in 2015 erarbeitet.

Familienunterstützende Dienstleistungen

Aktuelle Entwicklungen am Markt für haushaltsnahe Dienstleistungen belegen den wachsenden Bedarf an solchen Dienstleistungen durch die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen und den demografischen Wandel. Dabei wird deutlich, dass für die Nachfrage neben Preis und Transparenz unter anderem die Qualität der Dienstleistung bzw. die Qualität bei der Beratung und Vermittlung der Dienstleistung eine Rolle spielen. Der

²¹ IW Köln i.A. BMFSFJ, Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2012.

Staat kann hier die Entwicklung von Qualitätsstandards unterstützen und so auf den Markt einwirken. Damit wird auch die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse in diesem Sektor in den Blick genommen.

Ausbau und Qualität der Kindertagesbetreuung

Der Ausbau der Kindertagesbetreuung geht weiter voran: Am 1. März 2014 wurden 661.965 Kinder unter drei Jahren in Kindertageseinrichtungen oder in öffentlich geförderter Kindertagespflege betreut. Die Zahl betreuter Kinder stieg damit seit dem 1. März 2013 um rund 64.000 Kinder. Im Vorjahreszeitraum betrug der Anstieg rund 38.000. Dies zeigt, dass die Länder den Ausbau mit Unterstützung der Investitionsprogramme des Bundes massiv vorangetrieben haben. Im Rahmen des Ausbaus sind zwischen 2006 und 2014 172.000 Beschäftigte zusätzlich eingestellt worden. Laut Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sind diese Fachkräfte ausreichend qualifiziert und sichern damit die Qualität der Betreuung.²² Zusätzlich verbessern Länder und Kommunen die Qualität der Betreuung weiter. Dazu gehören insbesondere eine umfassende Sprachförderung für alle Kinder vor der Einschulung, die Gewinnung von Erzieherinnen, Erziehern und Tagespflegepersonen sowie ein angemessener Betreuungsschlüssel. Der Bund verzichtet im Rahmen der Umsatzsteuer ab 1. Januar 2015 auf einen Betrag von 845 Millionen Euro jährlich zugunsten der Betriebsausgaben der Kindertagesbetreuung. Für die Jahre 2017 und 2018 wird sich der Bund mit weiteren 100 Millionen Euro Umsatzsteuermitteln beteiligen, sodass in dieser Zeit insgesamt 945 Millionen Euro für Betriebskosten zur Verfügung stehen.

Das BMFSFJ unterstützt mit der „Offensive Frühe Chancen“ die Bemühungen der Länder, Kommunen und Träger, für mehr Qualität in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege zu sorgen:

- Mit dem Bundesprogramm „Offensive Frühe Chancen: Schwerpunkt-Kitas Sprache & Integration“ förderte das BMFSFJ von 2011 bis Ende 2014 rund 4.000 Schwerpunkt-Kitas bundesweit. Das Programm wurde bis Ende 2015 verlängert. Durch zusätzliche spezialisierte Fachkräfte soll in den Schwerpunkt-Kitas eine frühe sprachliche Bildung, die sich in den Bildungsalltag der Kita einbettet, intensiviert und optimiert werden. Dafür werden im gesamten Zeitraum insgesamt rund 500 Millionen Euro zur Verfügung gestellt.
- Mit dem Programm „Lernort Praxis“ soll die Qualität in den Kindertageseinrichtungen gesteigert werden, indem dort die Praxisanleitung gestärkt wird. In sieben beteiligten Bundesländern werden insgesamt 76 Projekte mit einem Betrag von jeweils jährlich 25.000 Euro gefördert. Mit dem dreijährigen Pilotprogramm sollen Funktionsstellen für die Praxisanleitung (Praxismentor/in) eingerichtet werden.

Neben diesen Modellprojekten wird es auf die Umsetzung in allen Bundesländern ankommen. Darüber hinaus soll die Qualität der Kindertagesbetreuungsangebote gemeinsam weiter vorangetrieben werden. Ziel des Koalitionsvertrags ist es, Fragen der Personalausstattung, Qualifikation und Weiterbildung der Fachkräfte, des Fachkräfteangebots sowie der Sprachbildung zu regeln. Eine Bund-Länder-Konferenz am 6. November 2014 hat sich insgesamt mit dem System der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung befasst und mit einem Communiqué einen Verständigungsprozess zwischen den zuständigen Fachministerinnen und -ministern von Bund und Ländern sowie den kommunalen Spitzenverbänden über Qualität öffentlich verantworteter Kindertagesbetreuung eingeleitet. Die an der Kindertagesbetreuung beteiligten Verbände und Organisationen werden dabei systematisch einbezogen.

Unterstützung beim Wiedereinstieg

Die Bundesregierung fördert den beruflichen Wiedereinstieg auch weiterhin mit dem Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen über die gesamte Erwerbsbiografie hinweg quantitativ und qualitativ zu stärken. Zur Unterstützung des Wiedereinstiegs nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung, sei es Kinderbetreuung und/oder Pflege, hat das BMFSFJ in Kooperation mit der Bundeagentur für Arbeit im Rahmen des Aktionsprogramms verschiedene Maßnahmen ergriffen bzw. fortgeführt. Die Maßnahmen werden auch von der Arbeitsgruppe E.1 „Mobilisierung aller Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis“ der Demografiestrategie unterstützt.

- Das Lotsenportal www.perspektive-wiedereinstieg.de, eine Informationsplattform für alle Fragen rund um den Wiedereinstiegsprozess, wird in Kooperation mit der BA fortgeführt. Mit dem Lotsenportal werden unter anderem gezielt Unternehmer angesprochen und für das Potenzial von Wiedereinsteigerinnen zur Deckung ihres Fachkräftebedarfs sensibilisiert.

²² IAB-Forschungsbericht 15/2014.

- Die Laufzeit der 2. Förderphase des ESF-Programms „Perspektive Wiedereinstieg“ wurde an sieben Standorten um weitere vier Monate bis Ende 2014 verlängert. Damit ist auch eine Anschlussfähigkeit an die neue ESF-Förderperiode ab 2015 gewährleistet. Bisher konnten im Rahmen von „Perspektive Wiedereinstieg“ mehr als 25.000 Frauen aus der sogenannten Stillen Reserve aktiviert werden. Knapp zwei Drittel der Frauen, die das Unterstützungsmanagement abgeschlossen hatten, konnten im Anschluss integriert werden.
- Im Rahmen des ESF-Programms wurden – wiederum in Kooperation mit der BA – „Blended Learning“-Szenarien entwickelt, die gut qualifizierten Frauen, insbesondere Akademikerinnen, den Wiedereinstieg erleichtern sollen. In einer Kombination von Selbstlernmodulen, Webinaren und einem tutoriell begleiteten virtuellen Klassenzimmer werden in diesem Modellprojekt („PWE-Online“) verschiedene Qualifizierungsmodule angeboten. Diese Online-Weiterbildungsmodule, die im Juni 2013 als didaktisch besonders herausragendes Multimediaprodukt mit einem Comenius-Siegel ausgezeichnet wurden, werden in der nächsten ESF-Förderperiode ausgebaut.
- Das ESF-Modellprogramm wird unter dem Namen „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ ab Januar 2015 fortgeführt und mit neuen Schwerpunkten weiterentwickelt. Besondere Schwerpunkte werden die Themen Wiedereinstieg und Pflegeaufgaben, Fokussierung auf den Wiedereinstieg in voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Perspektiven in personen- und haushaltsnahen Dienstleistungen, Ausbau der Online-Qualifizierungen sowie eine verstärkte Ansprache der Arbeitgeber sein.

Das Aktionsprogramm wurde 2013 von den Vereinten Nationen mit dem „United Nations Public Service Award“ ausgezeichnet und damit die innovative Umsetzung einer politischen Idee durch die Partner des Aktionsprogramms gewürdigt.

Existenzgründerinnen

Eine leistungsfähige und innovative Wirtschaft braucht die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen. Doch obwohl Frauen heute so gut ausgebildet sind wie nie zuvor, wagen weniger Frauen als Männer den Schritt in die berufliche Selbstständigkeit. Nur drei von zehn Unternehmen werden in Deutschland von Frauen gegründet. Um Frauen den Sprung in die Selbstständigkeit zu erleichtern, haben das BMWi und das BMFSFJ im August 2014 die gemeinsame Initiative „Frauen gründen – Gründerinnen und Unternehmerinnen in Deutschland stärken“ gestartet. Mit einer Reihe von Maßnahmen sollen unter anderem erfolgreiche Unternehmerinnen als Vorbilder sichtbarer gemacht und Hürden bei der Gründung abgebaut werden. Gründungswillige Frauen sollen durch speziell auf ihre Bedürfnisse ausgerichtete Beratungsangebote bei den ersten Schritten in die Selbstständigkeit begleitet werden. Zielgruppen sind hier unter anderem Migrantinnen und Wiedereinsteigerinnen. Verbesserte Bedingungen der Vereinbarkeit von Selbstständigkeit und Familie sollen den Frauen helfen, auch in der Familiengründungsphase erfolgreich selbstständig zu sein. Ein zentraler Baustein der Initiative ist das Projekt „FRAUEN unternehmen“ des BMWi, mit dem ein bundesweites „Botschafterinnen“-Netzwerk erfolgreicher Unternehmerinnen aufgebaut wurde, die sich als ehrenamtliche regionale Vorbilder und Multiplikatorinnen engagieren. Sie sollen durch Besuche in Schulen und Hochschulen oder der regionalen Wirtschaftsförderung Gründergeist bei Mädchen und Frauen wecken bzw. stärken, aber auch die Sichtbarkeit von Unternehmerinnen insgesamt erhöhen.

Frauen in Führungspositionen

Frauen in Deutschland sind in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert. Im Jahr 2013 lag der Frauenanteil in Aufsichtsräten in den 200 größten Unternehmen bei 15,1 Prozent, in Vorständen bei 4,4 Prozent. Gleichzeitig sind 43 Prozent aller Beschäftigten weiblich. Freiwillige Selbstverpflichtungen der Unternehmen haben nicht die gewünschte Wirkung erzielt und zu keiner nennenswerten Erhöhung des Frauenanteils an Führungspositionen geführt. Auch die Empfehlungen im Deutschen Corporate Governance Kodex führten nicht zu signifikanten Verbesserungen.

Um einer gerechten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen näher zu kommen und diesen Prozess zu beschleunigen, hat die Bundesregierung im Dezember 2014 den Entwurf eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst beschlossen.

Der Gesetzentwurf besteht aus drei Säulen:

- eine Geschlechterquote in Höhe von 30 Prozent für Aufsichtsräte von börsennotierten und voll mitbestimmungspflichtigen Unternehmen; sie ist ab dem 1. Januar 2016 bei neu zu besetzenden Aufsichtsratsposten zu beachten,
- die Verpflichtung für Unternehmen, die börsennotiert oder mitbestimmungspflichtig sind, sich Zielvorgaben für den Anteil von Frauen sowie Fristen zu deren Erreichung zu setzen: diese gelten ab 2015 für den Aufsichtsrat, den Vorstand und die beiden obersten Management-Ebenen,
- gesetzliche Vorgaben für die Gleichstellung im öffentlichen Dienst des Bundes (Novellierung des Bundesgleichstellungsgesetzes und des Bundesgremienbesetzungsgesetzes).

Ziel ist das Inkrafttreten des Gesetzes im ersten Halbjahr 2015, damit ein höherer Anteil von Frauen in Führungspositionen möglichst bald dazu führen wird, dass die gesamte Unternehmens- und Arbeitskultur frauen- und familienfreundlicher wird.

ESF-Programm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“

Für bessere Chancen von Müttern mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt setzt sich das BMFSFJ mit dem neuen ESF-Programm „Stark im Beruf“ (www.starkimberuf.de) ein. Mütter mit Migrationshintergrund sind in Deutschland – trotz guter Qualifikationen und hoher Motivation – deutlich seltener und in geringerem Umfang erwerbstätig als Mütter ohne Migrationshintergrund.

Im Rahmen einer Pilotphase wurden mit der Initiative „Ressourcen stärken – Zukunft sichern: Erwerbsperspektiven für Mütter mit Migrationshintergrund“ zwischen 2012 und 2013 Handlungsansätze zur Erwerbsintegration dieser Zielgruppe erprobt. Das ESF-Programm entwickelt diese Ansätze weiter und verfolgt das Ziel, erwerbsfähige Mütter mit Migrationshintergrund nachhaltig in existenzsichernde Beschäftigung zu bringen. Hierfür werden Frauen auf ihrem Weg in eine Beschäftigung eng und individuell begleitet und der Zugang zu vorhandenen Angeboten zur Arbeitsmarktintegration verbessert.

Das Programm wird ab 2015 aus Mitteln des ESF gefördert. Rund 80 Projekte werden für zunächst vier Jahre dabei unterstützt, regelmäßig Angebote zur beruflichen Orientierung und Weiterentwicklung der Mütter durchzuführen. Die Projektstandorte wurden mit einem Interessenbekundungsverfahren ausgewählt. Diese Projekte verbinden erneut zielgruppen- und strukturbezogene Ansätze. Neben der Aktivierung der Frauen wird die Initiative die Kooperation mit wichtigen Akteuren verstärken, insbesondere mit Unternehmen, Kammern, Jobcentern und Arbeitsagenturen. Begleitend wird eine Informationsplattform aufgebaut zur Vernetzung weiterer Akteure wie Migrantinnenorganisationen, Migrationsberatungen, Integrationskursträgern, Verbänden und anderen Organisationen.

3.3 Schwerpunkt 2: Menschen mit Migrationshintergrund – Fokus Integration in den Arbeitsmarkt

Die Bundesregierung unterstützt Migrantinnen und Migranten²³ auf dem Weg in den Arbeitsmarkt. Hierdurch kann ein wichtiger Beitrag zur Fachkräftesicherung geleistet werden. Darüber hinaus bedeutet eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration auch wirtschaftliche Unabhängigkeit und eine Verbesserung der Möglichkeiten gesellschaftlicher Teilhabe. Im Folgenden wird zunächst ein zahlenmäßiger Überblick über die Entwicklungen bei der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten gegeben.

3.3.1 Aktuelle Situation

Im Jahr 2013 lebten 16,5 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund²⁴ in Deutschland, was einem Anteil von 20,5 Prozent an der Gesamtbevölkerung entspricht. Von den insgesamt knapp 39 Millionen Erwerbstätigen (Mikrozensus 2013; Altersgruppe 15 bis 64 Jahre) in Deutschland hatten rund sieben Millionen einen

²³ Die Begriffe Menschen mit Migrationshintergrund und Migrantinnen bzw. Migranten werden im Folgenden synonym verwendet, auch wenn nicht alle Menschen mit Migrationshintergrund über eine eigene Migrationserfahrung verfügen. Ausländer werden als Menschen mit einer nicht-deutschen Staatsbürgerschaft definiert.

²⁴ Es handelt sich bei allen Daten zur Bevölkerung mit Migrationshintergrund aus dem Mikrozensus 2013 um die „Bevölkerung mit Migrationshintergrund im weiteren Sinne“.

Migrationshintergrund. Fast jede elfte (8,9 Prozent) erwerbstätige Person hatte eine ausländische Staatsbürgerschaft.

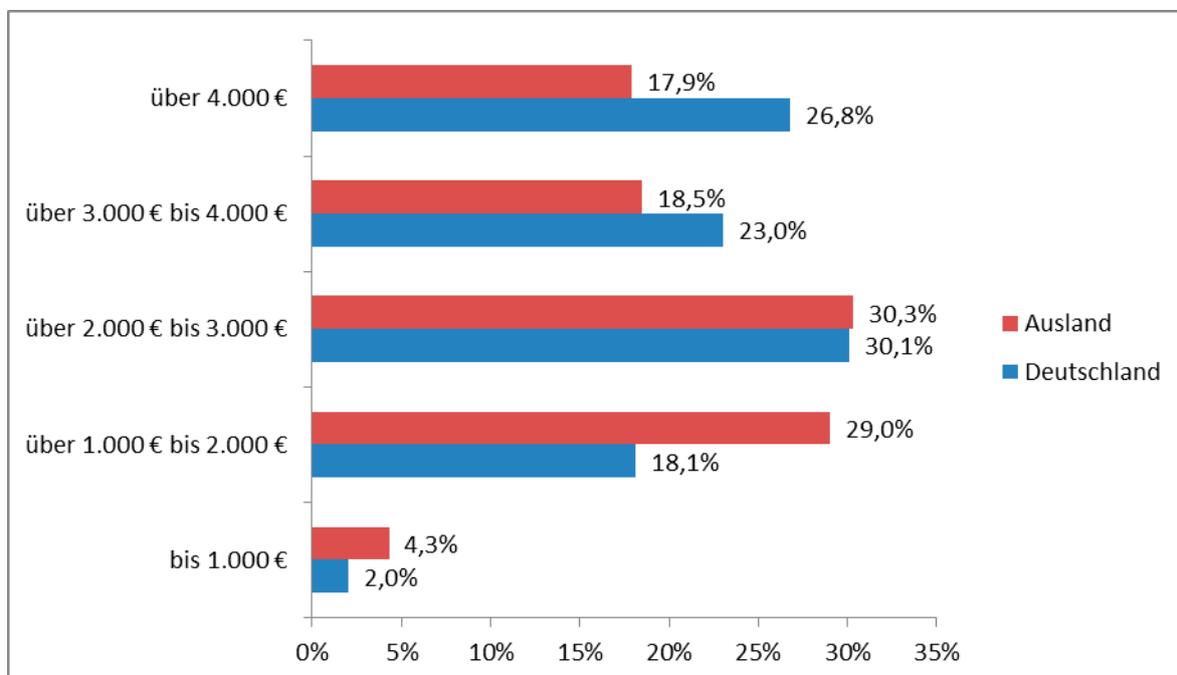
Erwerbstätigkeit und Beschäftigungsstruktur

Die Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-Jährigen mit Migrationshintergrund lag im Jahr 2013 bei 69,9 Prozent (Menschen ohne Migrationshintergrund: 79,0 Prozent). Knapp 40 Prozent der erwerbstätigen Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit im Alter von 20 bis 64 Jahren, die nach der Ausbildungsphase zugewandert sind, hatten 2013 einen tertiären Bildungsabschluss (Hochschulabschluss, Promotion). Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stieg zwischen Juni 2006 und Juni 2013 bei den Deutschen um 9,4 Prozent. Bei den Ausländerinnen und Ausländern konnte eine Steigerung von 33,9 Prozent beobachtet werden. Trotz der positiven Entwicklungen in den vergangenen Jahren bestehen weiterhin erhebliche Potenziale bei der nachhaltigen und qualifikationsadäquaten Teilhabe von Migrantinnen und Migranten am Arbeitsmarkt.

Entgeltstruktur

Im Dezember 2013 hatte knapp die Hälfte (49,8 Prozent) der sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Deutschen ein monatliches Bruttoarbeitsentgelt von über 3.000 Euro, bei den Beschäftigten mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit waren es lediglich 36,4 Prozent. Unter den Beschäftigten mit einer Staatsbürgerschaft aus den EU-2 Ländern Bulgarien und Rumänien war der Anteil derjenigen, die ein monatliches Bruttoarbeitsentgelt von nur bis zu 1.000 Euro erhielten, mit 8,1 Prozent im Vergleich zu den Deutschen (2,0 Prozent) und den Ausländerinnen und Ausländern insgesamt (4,3 Prozent) besonders hoch. Frauen liegen in beiden Vergleichsgruppen mit ihrem Bruttoarbeitsentgelt hinter dem der Männer zurück. Auch diese Zahlen deuten auf Potenziale hin, die insbesondere bei Frauen mit Migrationshintergrund weiterhin bestehen.²⁵

Monatliche Bruttoarbeitsentgelte nach Staatsangehörigkeit
(Ende Dezember 2013)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit²⁶.

²⁵ BA-Statistik (2014), Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende).

²⁶ Hinweis: Im August 2014 erfolgte eine umfangreiche Revision der Beschäftigtenstatistik, die bei den Angaben zu den sozialversicherungspflichtigen Bruttoarbeitsentgelten noch nicht nachvollzogen werden konnte. Die Daten werden voraussichtlich im Sommer 2015 revidiert. Bei den hier ausgewiesenen Werten handelt es sich somit um „Daten vor der Revision“.

Eine aktuelle Studie des ZEW zeigt, dass die 6,6 Millionen in Deutschland lebenden Ausländerinnen und Ausländer im Jahr 2012 trotz der unterdurchschnittlichen Verdienste dem deutschen Staat zu einem Nettogewinn von schätzungsweise 22 Milliarden Euro verholfen haben. Die Studie zeigt außerdem, dass künftige Zuwanderung einen wesentlichen Beitrag zum Abbau langfristiger fiskalischer Tragfähigkeitsrisiken leisten kann.²⁷ Zu diesem Ergebnis kommt auch die Tragfähigkeitsaktualisierung 2014 des Bundesministeriums der Finanzen.²⁸

Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktintegration

Die Integration von Migrantinnen und Migranten in den deutschen Arbeitsmarkt bleibt weiterhin eine arbeitsmarkt-, integrations- und bildungspolitische Aufgabe, denn die Arbeitslosenquote von Ausländerinnen und Ausländern lag im Jahresdurchschnitt 2014 bei 14,3 Prozent, die der Deutschen hingegen bei 6,0 Prozent. Im Juni 2014 hatte mehr als jeder dritte Arbeitslose (36,4 Prozent) einen Migrationshintergrund²⁹, womit dieser Personenkreis deutlich überrepräsentiert ist, denn nur jeder Fünfte in Deutschland Lebende hat einen Migrationshintergrund.

Diese nach wie vor großen Unterschiede sind vor allem auf niedrigere oder nicht vorhandene bzw. anerkannte Bildungs- und Berufsabschlüsse und eine teilweise nicht ausreichende Beherrschung der deutschen Sprache zurückzuführen. Im Jahresdurchschnitt 2013 hatten 73,8 Prozent aller arbeitslos gemeldeten Ausländerinnen und Ausländer keinen oder keinen anerkannten Berufsabschluss. Neben diesen individuellen Ursachen für schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt führen aber auch Diskriminierung und Vorbehalte von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu schlechteren Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.³⁰

Durch das von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM) geförderte „Interkulturbarmeter“ (2012) konnte nachgewiesen werden, dass Menschen mit Migrationshintergrund ihre gegenwärtige Lebenssituation in Deutschland vor allem dann als positiv empfinden, wenn sie in das kulturelle Geschehen vor Ort eingebunden sind. Insofern erlangt die kulturelle Integration eine zunehmende Bedeutung für die gesellschaftliche Integration, auch wenn sie strukturelle Aspekte der Integration (in Wirtschaft und Arbeitsmarkt, Bildungssysteme, Wohnungsmarkt, politische Gemeinschaft) nicht ersetzen kann. Von grundlegender Bedeutung für die Integration ist zudem die Beherrschung der deutschen Sprache. So belegt eine Expertise³¹ über „Wirksamkeit von Sprachförderung“ aus dem Jahr 2013, dass Sprachkenntnisse eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung für die Beschäftigungsfähigkeit sind.

Vieles spricht dafür, dass der hohe Anteil von arbeitslosen oder geringfügig beschäftigten Menschen mit Migrationshintergrund auch eine Folge fehlender formaler und in Deutschland nicht anerkannter Qualifikationen ist. Das Inkrafttreten des neuen Anerkennungsgesetzes des Bundes im April 2012 stellte einen wichtigen Schritt hin zur Öffnung des deutschen qualifizierten Arbeitsmarktes gegenüber Migrantinnen und Migranten und zur Sicherung des Fachkräftebedarfs hierzulande dar. Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ flankiert und unterstützt diese Entwicklung. In den 68 Erstanlaufstellen des Förderprogramms IQ wurden im Zeitraum vom 1. August 2012 bis 10. Dezember 2014 rund 36.300 Personen bundesweit zur Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation beraten. Laut IAB-SOEP-Migrationsstichprobe sinkt das Risiko, unterhalb der Qualifikation beschäftigt zu werden, um knapp 32 Prozent, wenn die Abschlüsse vollständig anerkannt sind, verglichen mit Personen, die keinen Antrag auf Anerkennung gestellt haben. Darüber hinaus steigen die Löhne bei einer vollständigen Anerkennung um 28 Prozent im Vergleich zu der Gruppe, die keine Anerkennung beantragt hat.³² Seit dem 1.1.2015 bis zunächst 31.12.2018 werden im Rahmen des Förderprogramms IQ Anpassungsqualifizierungen im Kontext des Anerkennungsgesetzes gefördert, damit im Ausland erworbene Berufsabschlüsse häufiger in bildungsadäquate Beschäftigungsmöglichkeiten münden als bisher.

²⁷ ZEW (2014), Der Beitrag von Ausländern und künftiger Zuwanderung zum deutschen Staatshaushalt.

²⁸ Bundesfinanzministerium (2014), Langfristige Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen: Zwischenaktualisierung zu Beginn der neuen Legislaturperiode, Monatsbericht des BMF, März-Ausgabe, Berlin.

²⁹ BA-Statistik (2014), Migrationshintergrund nach § 281 Abs. 2 SGB III.

³⁰ Studie des SVR (2014), Diskriminierung am Ausbildungsmarkt: Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven.

³¹ Siehe Studie des Mercator Instituts für Sprachförderung und Deutsch als Zweitsprache.

³² IAB-Kurzbericht 21/2014.

3.3.2 Maßnahmen

Anerkennungsgesetz

Das Anerkennungsgesetz des Bundes hat sich in kurzer Zeit als ein wirkungsvolles Instrument der Fachkräftesicherung bewährt. Die Möglichkeiten zur wirtschaftlichen Einbindung von Fachkräften mit im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen wurden verbessert und die Integration von im Land lebenden Migrantinnen und Migranten in den deutschen Arbeitsmarkt gefördert. Seit dem Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes im April 2012 wurden bis Ende 2013 insgesamt rund 26.500 Anträge auf Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation gestellt. 2013 wurden rund 16.700 Anträge bearbeitet, davon 13.300 (80 Prozent) bereits entschieden. Der überwiegende Teil (rund 75 Prozent) wurde als gleichwertig anerkannt, nur 4 Prozent wurden abgelehnt. In den übrigen Fällen lag eine teilweise Gleichwertigkeit vor oder es sind noch Ausgleichsmaßnahmen zu erbringen, die zu einer vollen Gleichwertigkeit führen können. Auch in allen Ländern sind die Landes-Anerkennungsgesetze für die Landesberufe (z. B. Lehrer, Erzieher, Ingenieure) in Kraft getreten. Ein wichtiges Ergebnis des ersten Berichts der Bundesregierung zum Anerkennungsgesetz vom April 2014 ist, dass passgenaue Information und Beratung, wie sie mit dem Anerkennungsportal, den IQ-Beratungsstellen, der Hotline und der Beratung in den zuständigen Stellen bereitgestellt werden, der Schlüssel für einen Anerkennungserfolg sind. Weiterhin bleibt die einheitliche Umsetzung und Anwendung der Anerkennungsverfahren eine wichtige Herausforderung für Bund und Länder.³³

Nationale und internationale Informationskampagne des Anerkennungsportals

Im vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanzierten Anerkennungsportal (www.erkennung-in-deutschland.de) werden alle relevanten Informationen zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse in Deutschland zur Verfügung gestellt. In der Nachfrage spiegelt sich das große Interesse an den Anerkennungsverfahren wider: Seit seiner Etablierung im April 2012 hatte das Portal über 1,8 Millionen Besucherinnen und Besucher, davon rund 40 Prozent aus dem Ausland (Stand: Dezember 2014). Dies wird durch die gezielte Information von Anerkennungsinteressierten und Multiplikatoren unterstützt: Im Inland wurden beispielsweise Jobcenter, IQ-Beratungsstellen und zuständige Stellen über das Angebot des Portals und die Möglichkeiten der beruflichen Anerkennung informiert. Darüber hinaus wurde im Juli 2014 eine internationale Informationskampagne gestartet und das Sprachenangebot auf insgesamt sieben Sprachen ausgebaut (Deutsch, Englisch, Italienisch, Rumänisch, Spanisch, Polnisch sowie Türkisch), um Fachkräfte bereits vor ihrer Einreise zu unterstützen. Vor Ort arbeitet das Anerkennungsportal mit Organisationen und Multiplikatoren (Botschaften, Visa-Stellen, Goethe-Instituten, Auslandshandelskammern) zusammen und stellt dort mehrsprachige Informationsmaterialien zur Verfügung.

Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“

Die Bundesregierung hat mit der neuen bundesweiten Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“ erstmalig ein umfassendes, mehrsprachiges Beratungsangebot zu Fragen der Zuwanderung und Integration geschaffen. Zugewanderte und zugewanderungsinteressierte Fachkräfte, Studierende und Auszubildende erhalten unter der Telefonnummer +49 (0)30-1815-1111 eine persönliche Beratung zu den Themen Einreise und Aufenthalt, Deutsch lernen, Arbeitssuche sowie Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Die „Hotline Arbeiten und Leben in Deutschland“ ist eine Maßnahme im Rahmen der Demografiestrategie der Bundesregierung. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der BA haben hierfür ihre bestehenden Hotlines im Rahmen einer ressortübergreifenden Kooperation zwischen BMWi, Bundesministerium des Innern (BMI), BMBF und BA zusammengeschlossen.

Kontinuierlicher Ausbau des BQ-Portals

Als komplementäre Maßnahme zu dem im April 2012 erlassenen Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) fördert das BMWi das BQ-Portal – eine Wissens- und Arbeitsplattform zu ausländischen Berufsqualifikationen (<http://www.bq-portal.de>). Dort finden die für die Bewertung zuständigen Stellen (überwiegend die Berufskammern) und Unternehmen umfassende Informationen zu ausländischen Berufsbildungssystemen und Berufsqualifikationen sowie Arbeitshilfen, um diese besser und einheitlicher bewerten und einschätzen zu können. Das BQ-Portal wird ständig ausgebaut und wächst stetig weiter. Mitte Dezember 2014 waren

³³ Siehe auch 10. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, a.a.O., Abschnitt V.2.1.

925 Berufsprofile aus 58 Ländern sowie Informationen zu den Berufsbildungssystemen aus 69 Ländern veröffentlicht. Darüber hinaus waren 377 Prüfungsergebnisse eingestellt.

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Das Förderprogramm IQ fördert durch eine breite Angebotspalette die nachhaltige und qualifikationsadäquate Teilhabe von erwachsenen Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt. In der kommenden Förderphase wird sich das Förderprogramm weiterentwickeln und die Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten im Kontext des Anerkennungsgesetzes in den Mittelpunkt stellen. Die folgenden Tätigkeitsfelder sollen die Schwerpunkte der kommenden Förderphase bilden:

1. Weiterentwicklung der Anerkennungsberatungsstellen (ESF-gefördert).
2. Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext des Anerkennungsgesetzes (ESF-gefördert).
3. Interkulturelle Qualifizierung/ Diversity Management der Arbeitsmarktakteure und Institutionen.

Mit den folgenden vier Programmbausteinen soll eine qualifikationsadäquate Integration der teilnehmenden Personen in den Arbeitsmarkt erreicht werden:

- Modul 1: Qualifizierungsmaßnahmen in reglementierten Berufen.
- Modul 2: Entwicklung und Erprobung von Anpassungsqualifizierungen im Bereich der dualen Berufe.
- Modul 3: Brückenmaßnahmen für Akademikerinnen und Akademikern in nicht reglementierten Berufen.
- Modul 4: Vorbereitung auf die Externenprüfung bei negativem Ausgang/negativer Prognose des Anerkennungsverfahrens.

Sonderprogramm MobiPro-EU

Das Sonderprogramm MobiPro-EU unterstützt seit Januar 2013 junge EU-Bürgerinnen und EU-Bürger bei der Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland. Vor dem Hintergrund des sehr großen Interesses wurden die Haushaltsmittel von ursprünglich 139 Millionen Euro auf 560,1 Millionen Euro mehr als vervierfacht.

Bei dem Sonderprogramm MobiPro-EU handelt es sich um ein Pilotprogramm, mit dem die Bundesregierung neue Wege der Förderung der beruflichen Mobilität junger Menschen aus der Europäischen Union nach Deutschland erprobt. Dabei nutzt die Bundesregierung auch die Möglichkeit, für das deutsche System der dualen Berufsausbildung im europäischen Ausland zu werben. Die bisherige Richtlinie wurde auf Grundlage der Erfahrungen umfassend überarbeitet. Die nun für die kommenden Ausbildungsjahre ab 2015 gültigen neuen Fördergrundsätze vom 30. Juli 2014 beinhalten als wesentliche Änderung die Umstellung von Individual- auf Projektförderung. Darüber hinaus wurde, aufgrund der hohen Nachfrage aus dem EU-Ausland nach Ausbildungsplätzen in Deutschland, das Sonderprogramm ausschließlich auf Ausbildungsinteressierte zwischen 18 und 27 Jahren konzentriert. Nähere Informationen sind auf der Webseite www.thejobofmylife.de abrufbar.

Modellprojekt der Bundesagentur für Arbeit

Zugangswege wie der Familiennachzug und der Zuzug von Spätaussiedlern, Asylbewerbern und Flüchtlingen, also die Zuwanderung, die nicht zu Erwerbszwecken erfolgt, dominieren laut IAB-SOEP-Migrationsstichprobe³⁴ das Wanderungsgeschehen. Gerade die derzeitigen Wanderungsbewegungen zeigen, dass Personen, die Asyl suchen, auch bei der Arbeitsmarktintegration in den Blick zu nehmen sind. Knapp 9 Prozent der Zuzüge im Jahr 2013 erfolgte durch Asylsuchende. Dieser Anteil lag vor fünf Jahren noch bei rund 3 Prozent. Mit dem am 6. November 2014 in Kraft getretenen „Gesetz zur Einstufung weiterer Staaten als sichere Herkunftsstaaten und zur Erleichterung des Arbeitsmarktzugangs für Asylbewerber und geduldete Ausländer“ wurde die Wartezeit für den Arbeitsmarktzugang von Asylbewerbern und Geduldeten auf einheitlich drei Monate (vorher neun bzw. zwölf Monate) verkürzt.

Mit Änderung der Beschäftigungsverordnung zum 11. November 2014 erfolgt die Zustimmung der BA zur Ausübung einer Beschäftigung bei Geduldeten und Asylbewerbern ohne Vorrangprüfung, wenn es sich um eine Fachkraft handelt oder der Aufenthalt im Inland seit 15 Monaten ununterbrochen rechtmäßig besteht. Die BA führt bereits seit Januar 2014 das Modellprojekt „Jeder Mensch hat Potenzial – Frühzeitige Arbeits-

³⁴ IAB-Kurzbericht 21/2014.

marktintegration von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern“ durch, das an sechs Standorten (Augsburg, Bremen, Dresden, Freiburg, Hamburg, Köln) erprobt und Anfang 2015 auf neun Standorte (Berlin, Ludwigshafen und Hannover) ausgeweitet wird. Flüchtlinge sollen frühzeitig und aktiv – auch bereits vor Ende des Asylverfahrens – in Angebote zur Integration in den Arbeitsmarkt einbezogen werden. Das Modellprojekt läuft bis Ende 2015.

Passgenaue Vermittlung

Das vom BMWi geförderte ESF-Bundesprogramm „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen“ (PV) wird von KMU und Auszubildenden gut angenommen und über das Jahr 2014 hinaus verlängert. Die Kernaufgabe der Vermittlerinnen und Vermittler liegt bisher in der Unterstützung von KMU bei der passgenauen Besetzung von Ausbildungsplätzen mit inländischen Jugendlichen. Ab 2015 wird das Programm, auch im Rahmen der Kooperation mit dem Sonderprogramm MobiPro-EU, um zusätzliche Aufgaben erweitert. Die Beraterinnen und Berater werden bei den KMU für eine offene Willkommenskultur für ausländische Auszubildende sowie ausländische Fachkräfte werben und KMU beim Aufbau einer Willkommenskultur sowie der Integration beraten. Dabei sollen sie den KMU Vorteile einer etablierten Willkommenskultur (positives Unternehmensimage insbesondere auch für ausländische Kräfte, kulturelle Vielfalt) aufzeigen und auf weitere Informations- und Unterstützungsangebote hinweisen. Mit der Erweiterung der Aufgaben tragen die Beraterinnen und Berater zur Fachkräftesicherung in KMU und zur Förderung einer offenen Willkommenskultur auch gegenüber in Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten bei.

JOBSTARTER Programmlinie KAUSA

In Deutschland gibt es mehr als 740.000 Selbstständige mit Migrationshintergrund (Quelle: Mikrozensus 2013). Gemeinsam geben sie rund zwei Millionen Menschen eine Arbeit. In vielen Betrieben wäre eine Ausbildung möglich, doch scheitert dies teilweise an fehlenden Erfahrungen mit dem dualen System der Berufsbildung. Selbstständige mit Migrationshintergrund für die Berufsausbildung zu gewinnen, die Ausbildungsbeziehung von Jugendlichen zu erhöhen und Eltern über die Chancen der beruflichen Ausbildung zu informieren, das sind die Ziele der Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration (KAUSA).

KAUSA ist eine Programmlinie des von BMBF und mit ESF-Mitteln geförderten Ausbildungsstrukturprogramms JOBSTARTER. In diesem Rahmen werden seit 2006 Projekte gefördert, die Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund über die duale Berufsausbildung in Deutschland informieren. Sie beraten die Selbstständigen zum Einstieg in die Ausbildung, begleiten sie bei Bedarf bei der Durchführung und unterstützen sie in der Zusammenarbeit mit Arbeitsagenturen, Kammern und anderen Institutionen. Bis 2013 konnten auf diesem Wege über 9.000 Ausbildungsplätze überwiegend in Migrantenunternehmen geschaffen werden und insgesamt 6.628 Jugendliche in Ausbildung vermittelt werden.

Mit einem weiten Aufgabenspektrum starteten im Oktober 2013 zunächst sechs KAUSA „Servicestellen“ in den Städten Augsburg, Berlin, Dortmund, Köln, Nürnberg und Stuttgart. Zu Beginn des Jahres 2015 werden bis zu sieben weitere Servicestellen hinzukommen. Deren Aufgabe ist es, die vorhandenen Netzwerke zu stärken und gemeinsam mit Migrantenorganisationen, Elternvereinen, Institutionen der Berufsbildung, Politik und Wirtschaftsverbänden Strategien und Strukturen zu verankern, die nachhaltig eine gleichberechtigte Ausbildungsbeteiligung aller ermöglichen. Die Servicestellen sind als regionale Beratungs-, Informations- und Koordinierungsstellen zudem Anlaufstellen für Selbstständige, Jugendliche und Eltern mit Migrationshintergrund zu Fragen der dualen Ausbildung bzw. Weitervermittlung an kompetente Partner vor Ort.

MIGRANTINNEN gründen

„MIGRANTINNEN gründen“ ist ein Projekt des BMFSFJ im Rahmen einer gemeinsamen Initiative des BMWi und des BMFSFJ zur Unterstützung von Existenzgründerinnen. Migrantinnen haben einen speziellen Unterstützungsbedarf bei der Existenzgründung. Ziele des Projekts sind die konkrete Unterstützung von Migrantinnen bei der Existenzgründung durch Mentoring, das Verstärken der Kompetenzen der Gründerinnen und die Vernetzung und Sensibilisierung von Entscheidungsträgern und anderen Partnern der Existenzgründung für die Potenziale von Migrantinnen. Das Projekt startet Anfang 2015.

Städtebauförderung und Integration - ESF-Programm „BIWAQ“

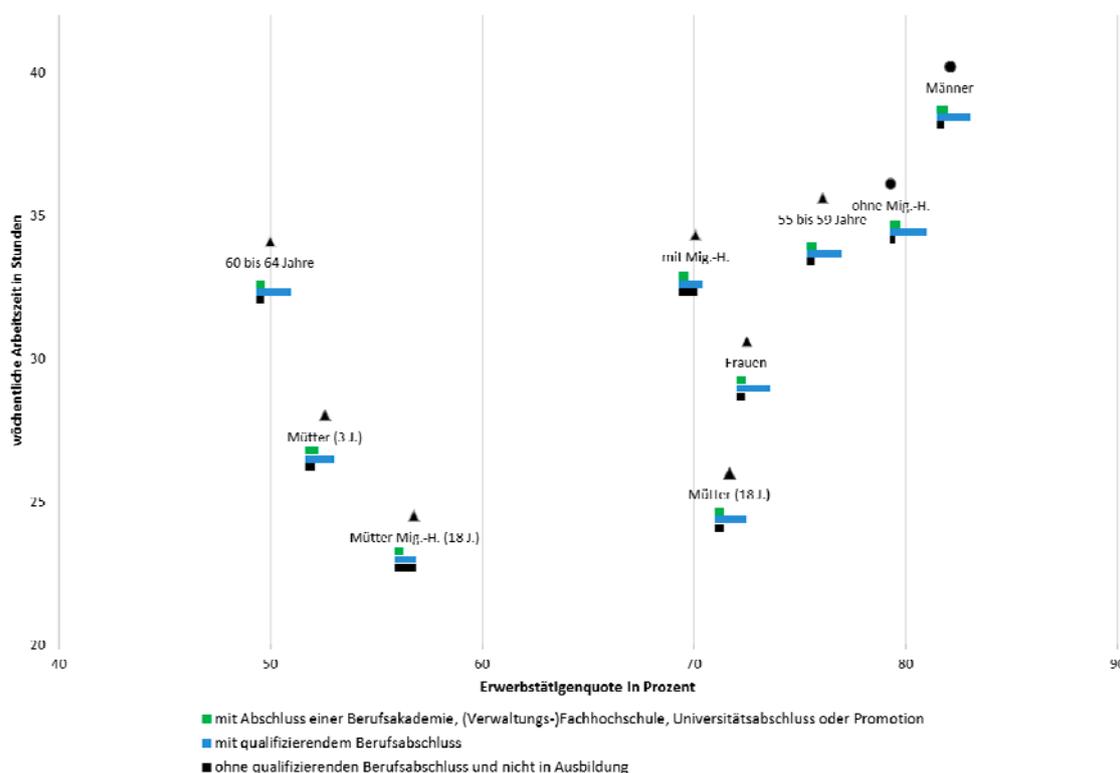
Städte, Gemeinden und Kreise nehmen bei der Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte eine Schlüsselrolle ein. Die Kommunen sind Orte des alltäglichen Zusammenlebens und spielen für die soziale, wirtschaftliche und kulturelle Integration von Zuwanderern eine große Rolle. Sie können die Lebensbedingungen für Zuwanderer und ihre Angehörigen entscheidend fördern und sind für die Etablierung einer Willkommens- und Anerkennungskultur von großer Bedeutung. Mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit (BMUB) fördert der Bund mit dem Programm „Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier (BIWAQ)“ arbeitsmarktpolitische Projekte in den Gebieten des Städtebauförderungsprogramms „Soziale Stadt“. Durch eine gezielte Verzahnung städtebaulicher Investitionen mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten soll BIWAQ langzeitarbeitslose Frauen und Männer darin unterstützen, ihre Qualifikation und beruflichen Perspektiven zu verbessern, und Betriebe vor Ort stärken.

Für die Umsetzung stehen zwischen 2008 und 2015 bis zu 184 Millionen Euro zur Verfügung, davon bis zu 124 Millionen Euro ESF-Mittel und bis zu 60 Millionen Euro aus BMUB-Mitteln. Bisher konnten in zwei Förderrunden bundesweit in 222 Projekten in rund 220 Gebieten der Sozialen Stadt etwa 59.300 Teilnehmende (davon 43 Prozent mit Migrationshintergrund; Stand: 31.12.2013) gefördert werden. BIWAQ wird auch in der neuen EU-Förderperiode 2014-2020 fortgeführt. Zusätzlich erfolgt mit dem ESF-Modellprogramm „JUGEND STÄRKEN im Quartier“ in der neuen Förderperiode eine Zusammenarbeit mit dem BMFSFJ. Das Modellvorhaben stärkt die kommunale Jugendsozialarbeit am Übergang Schule/Beruf und bündelt die Hilfsangebote sozialräumlich in die Stadt- und Ortsteilentwicklung ein. Es stehen in der neuen Förderphase hierfür insgesamt 190 Millionen Euro ESF-Mittel zur Verfügung. Das Programm startet ab 2015.

4. Fortschritte in den Sicherungspfaden

Dieses Kapitel beschreibt die Entwicklung bei der Fachkräftesicherung entlang der fünf Sicherungspfade des Fachkräftekonzepts. Anhand der quantitativen Indikatoren, die im Anhang abgebildet werden, lassen sich die Fortschritte und Mängel identifizieren. Zugleich werden neue und weiterentwickelte Maßnahmen vorgestellt, welche die Bundesregierung umsetzt oder plant, um auch zukünftig die Fachkräftebasis erfolgreich zu sichern.

Erwerbstätigenquote, Arbeitszeit und Bildungsabschlüsse im Jahr 2013



Quelle: Auswertungen aus dem Mikrozensus 2013.

Die Grafik gibt zunächst einen Überblick über die Beteiligung unterschiedlicher Personengruppen am Arbeitsmarkt im Jahr 2013. Neben dem Anteil der jeweiligen Personengruppe, der erwerbstätig ist (Erwerbstätigenquote), wird auch der Arbeitsumfang, gemessen an der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit, dargestellt. Zusätzlich geben die Balkendiagramme die Verteilung der Bildungsabschlüsse wieder. Die 60- bis 64-Jährigen haben weiterhin die geringste Erwerbstätigenquote, konnten sich im Vergleich zu den Vorjahren jedoch deutlich steigern und erreichen nun eine Quote von 50 Prozent. Mütter wiesen hingegen eine unterdurchschnittlichen Arbeitszeit auf. Auffällig ist, dass Mütter, insbesondere mit Kindern unter drei Jahren, hervorragend qualifiziert sind. Sie wiesen mit 24 Prozent den höchsten Anteil mit einem tertiären Bildungsabschluss auf. Bei Männern und insbesondere den Älteren dominierte der Anteil mit qualifizierendem Berufsabschluss (knapp 70 Prozent). Hingegen war bei den Personen mit Migrationshintergrund der Anteil ohne einen qualifizierenden Berufsabschluss überdurchschnittlich hoch (36 Prozent), insbesondere bei den Müttern mit Migrationshintergrund (42 Prozent).

4.1 Aktivierung und Beschäftigungssicherung

Im Fokus des ersten Sicherungspfades steht die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung in der Bevölkerung. Dies betrifft insbesondere die Personengruppen wie Frauen und Ältere, die bislang unterdurchschnittlich stark am Arbeitsmarkt partizipieren. Gleichzeitig muss die Beteiligung am Erwerbsleben langfristig gesichert werden, bspw. durch Prävention.

4.1.1 Entwicklung der Indikatoren

Eine weitere Steigerung der Erwerbstätigkeit konnte auch im Jahr 2013 erreicht werden: Im Vergleich zum Vorjahr ergab sich ein Anstieg der Erwerbstätigenquote (20-64 Jahre) um 0,4 Prozentpunkte auf nun 77,3 Prozent. Damit wurde der nationale EU-2020-Zielwert von 77 Prozent erstmals im Jahresdurchschnitt erreicht. Der positive Trend ist seit 2006 ungebrochen und wurde in den letzten drei Jahren wesentlich von der Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung getragen: Im Juni 2013 waren 29,62 Millionen Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, dies war im Vergleich zum Vorjahr eine Zunahme um fast 340.000 Personen bzw. um rund 1 Prozent.

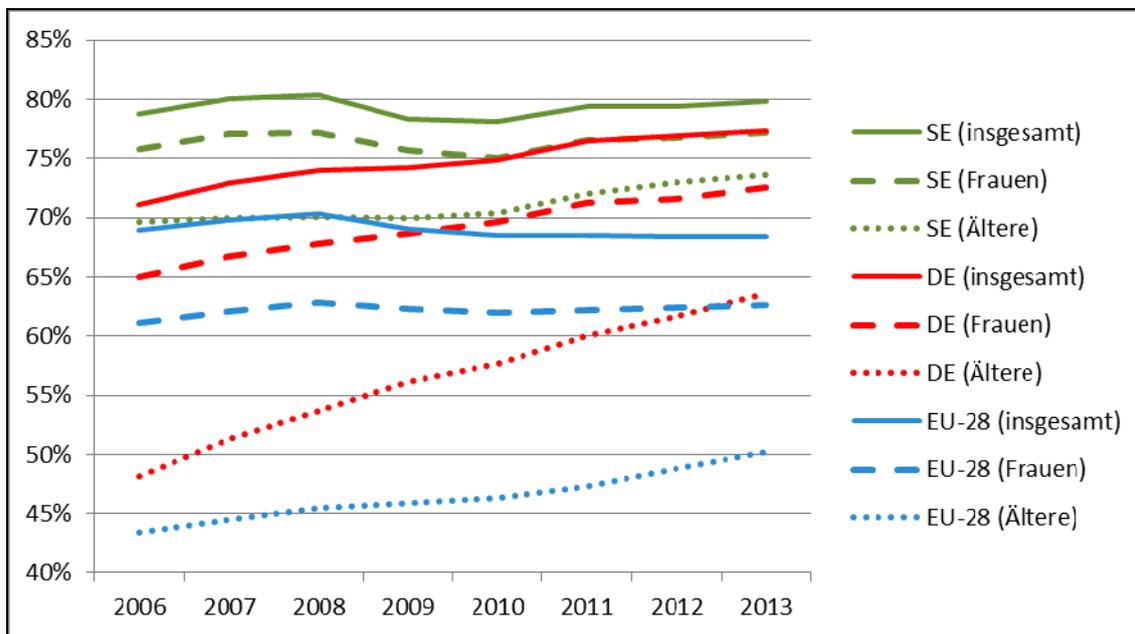
Im Fokus steht in einer alternden Gesellschaft die Arbeitsmarktlage von Älteren: Eine hohe Erwerbsbeteiligung bedeutet die Sicherung erfahrener Fachkräfte für den Arbeitsmarkt. Daher ist die Erwerbstätigenquote Älterer auch als Indikator in den nationalen EU-2020-Zielen fixiert (Zielwert 60 Prozent). Lag die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen in Deutschland im Jahr 2003 noch in etwa auf dem Durchschnittsniveau der EU-28, so belegt Deutschland mit 63,6 Prozent im Jahr 2013 hinter Schweden den zweiten Platz. Besonders stark war der Anstieg in der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen bis auf 50,0 Prozent im Jahr 2013.³⁵ Eine stärker alters- und altersgerechte Gestaltung der Arbeitswelt, insbesondere durch präventive, aber auch wiedereingliedernde Elemente der Gesundheitsförderung sowie durch motivierende und gute Arbeitsbedingungen in den Betrieben, kann dazu beitragen, die Erwerbstätigenquote der 60- bis 64-Jährigen weiter zu erhöhen.

Ebenso wichtig ist die Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen. Ihre Erwerbstätigenquote (20 - 64 Jahre) entwickelt sich nach wie vor erfreulich positiv. Von 65 Prozent im Jahr 2006 stieg die Quote um 7,5 Prozentpunkte auf 72,5 Prozent (2013). Ausgehend von einem niedrigeren Niveau stieg die Erwerbstätigenquote der Frauen stärker als die Erwerbstätigenquote insgesamt (+6,2 Prozentpunkte). Weiterhin bleibt aber ein Niveauunterschied von fast 5 Prozentpunkten sichtbar, der überwiegend auf die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf zurückzuführen sein dürfte. Deutschland hat sich im Rahmen der EU-2020-Strategie dazu verpflichtet, die Erwerbstätigenquote von Frauen weiter zu erhöhen, mindestens bis zum Zielwert von 73 Prozent. Hier knüpfen die Maßnahmen des Sicherungspfades 2 mit Verbesserungen der Rahmenbedingungen und gezielter Förderung an (siehe Abschnitt 4.2).

Auch im internationalen Vergleich zeigen sich die großen Fortschritte bei der Erwerbsbeteiligung in Deutschland. Die Werte von Schweden werden gleichwohl noch nicht erreicht.

³⁵ Vgl. auch Zweiter Bericht der Bundesregierung zur Anhebung der Regelaltersgrenze. Für diesen Bericht standen noch keine auf Basis der Zensusergebnisse revidierten Daten zur Verfügung.

Entwicklung der Erwerbstätigenquoten im internationalen Vergleich



Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung. Erwerbstätigenquoten insgesamt (20-64 Jahre), von Frauen (20-64 Jahre) und Älteren (55-64 Jahre) für Deutschland (DE), Schweden (SE) und EU-28.

Die Integration von Langzeiterwerbslosen (ILO-Konzept, 15 - 64 Jahre) in den Arbeitsmarkt ist ebenfalls als nationales Ziel im EU-2020-Prozess vereinbart worden. Gemessen an der Reduzierung der Zahl der Langzeiterwerbslosen konnten hier in den vergangenen Jahren deutliche Erfolge erzielt werden: Von 2006 bis 2012 sank diese Zahl von 2,36 Millionen auf 1,04 Millionen. Im Jahresdurchschnitt 2013 lag die Zahl der Langzeiterwerbslosen bei einer Million. Im Vergleich zum Vorjahr war der Rückgang schwächer als im Durchschnitt der letzten Jahre. Von allen Langzeiterwerbslosen ist gut ein Viertel 55 bis 64 Jahre alt.

Schwerbehinderte Menschen sind im Durchschnitt älter als nicht von Schwerbehinderung betroffene Menschen, da Behinderungen zumeist als Folge von im Lebensverlauf erworbenen Krankheiten auftreten. Deshalb geht mit der Alterung der Gesellschaft in der Tendenz auch eine steigende Zahl schwerbehinderter Menschen einher. Seit 2006 steigt entsprechend auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten schwerbehinderten Menschen an. Waren 2006 noch rund 935.000 schwerbehinderte Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, so waren es im Jahr 2012 rund 1,1 Millionen Personen; der Anteil der schwerbehinderten Frauen lag dabei bei rund 44 Prozent. Da die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten schwerbehinderten Menschen stärker steigt als die Zahl der in Deutschland lebenden schwerbehinderten Menschen, ist dieses Beschäftigungswachstum nicht ausschließlich eine Folge der demografischen Entwicklung.³⁶ Die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Personen hat von 2012 zu 2013 um etwa 1,5 Prozent auf zuletzt fast 179.000 Personen zugenommen, stieg damit aber etwas weniger stark als die Arbeitslosigkeit insgesamt (plus 1,8 Prozent). Die Dauer der Arbeitslosigkeit bei schwerbehinderten Menschen hat sich in den vergangenen Jahren erheblich verkürzt. Dennoch ist sie bei schwerbehinderten Arbeitslosen erkennbar höher als bei nicht schwerbehinderten Arbeitslosen. Für die Verbesserung der Beschäftigungssituation schwerbehinderter Personen sind auch künftig Anstrengungen notwendig, um die Arbeitskraft dieser Menschen noch besser zu nutzen. Dies erfolgt insbesondere durch verstärkte Aufklärung und Beratung der Arbeitgeber zum Fachkräftepotenzial schwerbehinderter Menschen.

³⁶ Vgl. BA, Arbeitsmarktberichterstattung, Mai 2014.

4.1.2 Maßnahmen

Die Maßnahmen zum ersten Sicherungspfad fokussieren sich auf die aktive Arbeitsmarktpolitik und die Beschäftigungssicherung durch Prävention. Schwerpunktaufgaben der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter waren die Deckung des akuten Fachkräftebedarfs, insbesondere durch Qualifizierungsmaßnahmen sowie die weitere Verringerung der Langzeiterwerbslosigkeit. Letzteres soll durch die vom BMAS geplanten Maßnahmen, darunter ein ESF-Programm zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit, weiter vorangebracht werden.

Gesunde Unternehmen / Prävention / Betriebliche Gesundheitsförderung / Rehabilitation

Die demografische Entwicklung führt zu einem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials und zu älter werdenden Belegschaften. Umso wichtiger ist es, alle Potenziale zu nutzen und dafür Sorge zu tragen, dass möglichst viele Erwerbstätige gesund, motiviert und arbeitsfähig bleiben. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist daher ein wichtiger Baustein, um das unnötige vorzeitige Ausscheiden von Fachkräften aus Krankheitsgründen zu verhindern. Darüber hinaus können qualitativ hochwertige Prävention und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz einen wichtigen Beitrag leisten, um die gesundheitliche Situation der Beschäftigten zu verbessern und ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Die Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung wird deshalb auch ein Schwerpunkt des Präventionsgesetzes sein. Damit sollen die Rahmenbedingungen verbessert werden, um zukünftig noch mehr Unternehmen, insbesondere kleinere Betriebe, für die Durchführung gesundheitsförderlicher Maßnahmen zu gewinnen. Bedeutung haben hierbei Maßnahmen der Verhaltensprävention, die bei den Mitarbeitern ansetzen, wie die Vermeidung und Minimierung gesundheitsriskanter Verhaltensweisen sowie der Förderung von Gesundheitskompetenz und gesundheitsgerechtem Verhalten. Solche Maßnahmen können jedoch nur dann nachhaltig Erfolg haben, wenn auch die Arbeitsbedingungen und damit die Verhältnisse im Betrieb adressiert und ausgehend von einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur gesundheitsförderlich gestaltet werden (Verhältnisprävention). Die beschriebenen Präventionsformen sind grundlegende Voraussetzung für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens insgesamt. Insofern sind auch gesamtgesellschaftliche Anstrengungen für eine lern- und gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung ein wesentlicher Faktor, um die Fachkräftebasis in Deutschland nachhaltig zu sichern. Die auf diese Weise entstehenden, im doppelten Sinne „Gesunden Unternehmen“ handeln nicht nur gesellschaftlich verantwortlich, sondern sind auch mittel- und langfristig wettbewerbsfähig und wirtschaftlich erfolgreich. Denn Fachkräftesicherung wird letztlich auch über gute und gesunde Arbeitsbedingungen entschieden.

Sofern die Erwerbsfähigkeit der Beschäftigten - wegen Krankheit oder Behinderung - gefährdet oder bereits beeinträchtigt ist, sind auf die Erfordernisse des Einzelfalls abgestimmte Leistungen zur Teilhabe (medizinische und berufliche Rehabilitation) erforderlich, um den bestehenden Arbeitsplatz zu erhalten oder die Eingliederung auf einem neuen Arbeitsplatz zu fördern. Leistungen zur Teilhabe sind umso erfolgreicher, je früher sie einsetzen. Sind verschiedene Leistungen zur Teilhabe erforderlich, müssen sie nahtlos ineinandergreifen und zuvor mit dem Betroffenen abgestimmt werden. Es ist absehbar, dass der Reha-Bedarf insbesondere aus demografischen Gründen in den nächsten Jahren weiter steigen wird, da die geburtenstarken Jahrgänge das rehabilitationsintensive Alter ab 45 Jahren erreicht haben. Daher wird bei der jährlichen Fortschreibung des der Rentenversicherung für Rehabilitationsleistungen zur Verfügung stehenden Reha-Budgets – rückwirkend zum 1. Januar 2014 – neben der Lohn- und Gehaltsentwicklung zusätzlich ein Demografiefaktor berücksichtigt.

Arbeitsgruppe B der Demografiestrategie

Einen wichtigen Beitrag zur Aktivierung und Sicherung der Beschäftigung liefert schließlich auch die Arbeitsgruppe B „Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten“ der Demografiestrategie der Bundesregierung. Im Fokus steht dabei, Arbeit gesundheitsfördernd sowie alter(n)sgerecht zu gestalten, damit Beschäftigte – auch bei verlängerter Lebensarbeitszeit – bis zur Rente motiviert und gesund arbeiten können.

Die Arbeitsgruppe B widmet sich folgenden drei Themenschwerpunkten: Unter dem Stichwort „Gesundheit bei der Arbeit – Prävention und Umgang mit erkrankten Beschäftigten“ wird die gesamte Kette der gesundheitlichen Betreuung von der Prävention über die Früherkennung und Heilbehandlung bis hin zur Rehabilitation und Wiedereingliederung erkrankter Beschäftigter in den Blick genommen. Weiterhin soll – zusammen mit den Gestaltungspartnern – ein gemeinsames Verständnis von „alters- und altersgerechter Arbeitsgestaltung“ entwickelt werden. Schließlich verfolgt das Projekt „Unternehmensservice Demografie“ das Ziel, die

bestehenden Beratungsangebote zu demografierelevanten Themen von Kammern, Sozialversicherungsträgern und Sozialpartnern besser zu vernetzen und aufeinander abzustimmen.

KOFA: Handlungsempfehlung für KMU zur Wiedereingliederung ihrer Beschäftigten nach Krankheit oder Unfall

Durch (Arbeits-)Unfälle, persönliche Schicksalsschläge oder Krankheiten werden jedes Jahr hunderttausende Menschen vorübergehend oder dauerhaft in ihrer beruflichen Leistungsfähigkeit eingeschränkt. Die Handlungsempfehlung des Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung klärt KMU praxisgerecht und übersichtlich über gesetzliche Pflichten zur Wiedereingliederung auf, stellt Instrumente wie das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und das Hamburger Modell vor und nennt externe Partner, die Unterstützung anbieten.

Sicherung des Fachkräftebedarfs in der ärztlichen Versorgung

Zur Sicherung des Fachkräftebedarfs im Bereich der ärztlichen Versorgung werden die Attraktivität des Arztberufs weiter gestärkt und die Anreize zur Niederlassung in unterversorgten oder von Unterversorgung bedrohten Gebieten weiter verbessert. So soll beispielsweise die Weiterbildung zum Hausarzt noch stärker als bisher gefördert werden. Geplant ist weiterhin ein Ausbau des Einsatzes von nichtärztlichen Gesundheitsberufen, die delegierte ärztliche Leistungen erbringen können. Das entlastet Hausärzte und macht das Berufsbild attraktiver. Ferner soll die gesetzliche Vorgabe, wonach insbesondere auch die kooperative Behandlung in einem Praxisnetz von den kassenärztlichen Vereinigungen gefördert werden kann, verbindlicher ausgestaltet werden. Neben einer verbesserten und koordinierten medizinischen Versorgung wird damit dem besonders bei Nachwuchsmedizinerinnen gestiegenen Interesse an der gemeinschaftlichen Berufsausübung Rechnung getragen.

Sensibilisierung der Arbeitgeber für das Fachkräftepotenzial von Menschen mit Behinderungen

Bei der Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderung besteht trotz guter Entwicklung bei den Beschäftigtenzahlen schwerbehinderter Menschen noch Verbesserungspotenzial. Die Qualifikation und die beruflichen Fähigkeiten schwerbehinderter Menschen werden vielfach nicht oder noch nicht ausreichend von den Personalverantwortlichen wahrgenommen. Dies zeigt die Zahl der rund 37.500 Betriebe, die trotz Beschäftigungspflicht keinen einzigen schwerbehinderten Menschen beschäftigen. Und das, obwohl der Fachkräfteanteil bei schwerbehinderten Arbeitslosen höher ist als bei nicht schwerbehinderten Arbeitslosen.³⁷

Daher kommt es in erster Linie darauf an, dass Arbeitgeber sich verstärkt der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung öffnen. Das BMAS forciert dies im Rahmen der beschäftigungspolitischen Aktivitäten des Nationalen Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention:

- Im Rahmen der „Initiative Inklusion“ wird die Inklusionskompetenz von Kammern der Wirtschaft gefördert: Gerade kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bieten ein größeres Potenzial an Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen. Da die Kammern für KMU ohnehin häufig Ansprechpartner sind, wenn es um Ausbildung und Personalgewinnung geht, sollen hier auch Kompetenzen geschaffen werden, die eine niederschwellige, regionalspezifische Beratung der Unternehmen in allen Angelegenheiten der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen „aus einer Hand“ ermöglichen.
- In Ergänzung zur „Initiative Inklusion“ hat das BMAS mit den maßgeblichen Arbeitsmarktakteuren (Sozialpartner, Wirtschaftsverbände, Kammern, Kommunen, Integrationsämter, Deutscher Behindertenrat, Behindertenbeauftragte(r) der Bundesregierung) die „Inklusionsinitiative für Ausbildung und Beschäftigung“ vereinbart. Mit vielen Aktivitäten im Rahmen der Inklusionsinitiative sollen Arbeitgeber verstärkt davon überzeugt werden, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ein Gewinn für das Unternehmen ist. Beispielhaft genannt seien die gemeinsame bundesweite Kampagne „Inklusion gelingt“ der Spitzenverbände der Wirtschaft BDA, DIHK und ZDH (www.inklusion-gelingt.de) sowie das mit rund 4,8 Millionen Euro aus dem Ausgleichsfonds geförderte Projekt „WIRTSCHAFT INKLUSIV“, mit dem die Informationskampagne in die Fläche und direkt in die Betriebe vor Ort getragen wird.

³⁷ Von den schwerbehinderten Arbeitslosen hatten im Jahresdurchschnitt 2013 59 Prozent ein abgeschlossenes Studium oder eine Berufsausbildung, bei den nicht schwerbehinderten Arbeitslosen waren es 54 Prozent (Quelle: BA „Die Arbeitsmarktsituation von schwerbehinderten Menschen, Mai 2014).

4.2 Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Entwicklung der Indikatoren zur Vereinbarkeit wurde ausführlich im ersten Schwerpunktthema „Frauen und Mütter in der Arbeitswelt – Fokus Vereinbarkeit“ unter 3.2 beschrieben. Im Folgenden werden weitere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf dargestellt. Alle anderen Maßnahmen zur Vereinbarkeit wurden unter 3.2.2 vorgestellt.

Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Die Pflege hilfsbedürftiger Menschen rückt vor dem Hintergrund der steigenden Lebenserwartung und der sich wandelnden Altersstruktur zunehmend ins sozialpolitische Blickfeld. Immer mehr Menschen werden immer älter, mit zunehmendem Alter steigt jedoch das Risiko der Pflegebedürftigkeit. Im Jahr 2050 werden voraussichtlich fast doppelt so viele Menschen dauerhaft auf Hilfe angewiesen sein wie heute. Die bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist daher eine besondere familien- und pflegepolitische Aufgabe.

Mit dem am 1. Januar 2015 in Kraft getretenen Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf wird für pflegende Angehörige mehr zeitliche Flexibilität geschaffen, um auch über einen längeren Zeitraum die tägliche Pflege für einen pflegebedürftigen Angehörigen übernehmen zu können. Mit dem Gesetz wurden auch Anreize geschaffen, damit sich auch Männer stärker in der Pflege engagieren, denn es werden flexible individuelle Kombinationsmöglichkeiten geschaffen, die eine partnerschaftliche Aufteilung der Pflegeaufgaben ermöglichen. Denn nach wie vor übernehmen vorrangig Frauen und Mütter die familiäre Pflege von Angehörigen. Die Studie zum Pflege-Weiterentwicklungsgesetz von 2010 zeigt, dass der Anteil von Frauen an den Hauptpflegepersonen bei 72 Prozent liegt.

Die neuen Weichenstellungen bauen auf bestehenden Regelungen auf, verzahnen die bereits bestehenden Möglichkeiten des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes und entwickeln diese weiter. Angehörige, die kurzfristig Zeit für die Organisation einer bedarfsgerechten Pflege in einer akuten Pflegesituation benötigen oder die eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherstellen müssen und eine bis zu zehntägige Auszeit in Anspruch nehmen, können Pflegeunterstützungsgeld als Lohnersatzleistung erhalten. Neu ist ebenfalls der Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit. Beschäftigte haben einen Anspruch auf teilweise Freistellung von bis zu 24 Monaten (Höchstdauer) bei einer Mindestarbeitszeit von wöchentlich 15 Stunden, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Neben der Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung kann auch eine Freistellung von bis zu sechs Monaten (vollständig oder teilweise) oder bis zu 24 Monaten teilweise für die Betreuung eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in Anspruch genommen werden. Die Betreuung kann auch in einer außerhäuslichen Einrichtung erfolgen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit einer vollständigen oder teilweisen Freistellung von bis zu drei Monaten zur Begleitung eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase. Zur besseren Absicherung des Lebensunterhalts während der Freistellungen nach dem Familienpflegezeitgesetz und dem Pflegezeitgesetz wurde ein Anspruch der Beschäftigten auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen eingeführt.

KOFA: Studie lebensphasenorientierte Personalpolitik und „Spiegel der Personalpolitik“

Ziel des vom BMWi geförderten Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung ist es, KMU bei einer strategischen Personalarbeit zu unterstützen, bspw. durch praxisnahe Empfehlungen. In einer Unternehmensbefragung wurde ermittelt, welche Personalinstrumente KMU bereits heute einsetzen und wie weit sie auf dem Weg zu einer demografiefesten Personalpolitik sind. Die Ergebnisse wurden in der Studie „Lebensphasenorientierte Personalpolitik“ im Juli 2014 veröffentlicht und wurden darüber hinaus für die Entwicklung des interaktiven Benchmarking-Tools „Spiegel der Personalpolitik“ genutzt. Dieses Werkzeug ermöglicht es interessierten Unternehmen, sich mit anderen Unternehmen gleicher Größe oder Branche oder mit ähnlichen personalpolitischen Herausforderungen zu vergleichen. Insbesondere für KMU eröffnet der konkrete Vergleich die Chance, Herausforderungen des demografischen Wandels und potenzielle Lösungswege selbstständig zu erkennen.

Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen

Das BMBF fördert seit 2008 den „Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen“, dessen Geschäftsstelle beim Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit angesiedelt ist. Im Fokus des MINT-Pakts steht

- die Ansprache von jungen Frauen für technisch-naturwissenschaftliche Studiengänge und Berufe,
- die Vergrößerung des Potenzials an weiblichem MINT-Nachwuchs,

- die Erhöhung der Zahl der MINT-Studentinnen sowie -Absolventinnen,
- die Gewinnung von Frauen für Karrieren im MINT-Bereich sowie
- die Erhöhung der Anzahl von MINT-Frauen in Führungsebenen von Unternehmen und Forschungsinstitutionen.

Seit seinem Start hat sich der „Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen“ zu einem bundesweit einmaligen und angesehenen Netzwerk aus Unternehmen, Verbänden, Gewerkschaften, Wissenschaftseinrichtungen, Medien, Sozialpartnern und öffentlichen Institutionen entwickelt. Die Aktionen und Maßnahmen der Pakt-Partner geben den jungen Frauen u. a. Entscheidungshilfen für den Studieneinstieg, ermöglichen frühzeitige Kontakte mit Vorbildfrauen und sollen mehr Selbstvertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit, z. B. für ein technisches Studium oder eine technische Ausbildung, bewirken.

Der MINT-Pakt ist nach wie vor die einzige Initiative, die bundesweit sowohl den Bereich der dualen Berufsausbildung, den tertiären Bildungsbereich, den Forschungsbereich als auch den Bereich der Wirtschaft in den Blick nimmt. Die Zahl der Netzwerk-Partner ist von 46 zum Start des MINT-Pakts im Jahr 2008 auf mehr als 190 Partner im Jahr 2014 gestiegen. 80 Prozent der Partner haben seit dem Paktbeitritt Maßnahmen rund um „Frauen und MINT“ neu entwickelt bzw. ausgebaut. Über die Aktivitäten der einzelnen Pakt-Partner informiert die Website www.komm-mach-mint.de, die auch eine MINT-Pakt-Projektlandkarte umfasst, in der über 1.000 MINT-Projekte deutschlandweit aufgelistet sind.

Förderlinie „Frauen an die Spitze“

Die Verbesserung der Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung ist ein zentrales Politikziel der Bundesregierung. Hierzu zählen insbesondere die Erhöhung der Anteile von Frauen bis in die Spitzenpositionen von Bildung und Forschung sowie die Erreichung von Familienfreundlichkeit im Wissenschaftssystem. Die Grundlagen dafür sind gelegt, denn Frauen sind heute hervorragend ausgebildet, immer mehr Frauen sind erwerbstätig und verfolgen zielstrebig ihre berufliche Entwicklung. Um in diesem Kontext nachhaltige gleichstellungspolitische Initiativen ergreifen bzw. anstoßen zu können, werden vertiefte Erkenntnisse über die Ursachen und Mechanismen, die bisher gleichstellungshinderlich gewirkt haben, sowie Handlungsansätze für mehr Chancengerechtigkeit benötigt. Mit der Förderlinie „Frauen an die Spitze“ fördert das BMBF deshalb interdisziplinäre Forschungsarbeiten zu verschiedenen genderbezogenen Fragestellungen. Die Projekte sind insbesondere auf strukturelle Veränderungen ausgelegt, um die Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem und in der Wirtschaft zu steigern und eine moderne Innovationskultur zu ermöglichen. Im Zeitraum von 2007 bis 2016 werden insgesamt 119 Projekte mit einem Finanzvolumen von 38 Millionen Euro (z. T. unter Einbezug von ESF-Mitteln) unterstützt.

4.3 Bildungschancen für alle von Anfang an

Bildung ist die wichtigste Zukunftsinvestition. Jedes Kind und jeder Jugendliche soll in Deutschland die bestmöglichen Bildungschancen erhalten, unabhängig von seiner kulturellen oder sozialen Herkunft oder den materiellen Möglichkeiten seines Elternhauses. Dies dient nicht nur der gesellschaftlichen Teilhabe. Die Verwirklichung individueller Bildungschancen dient in einer Wissensgesellschaft zugleich der Stärkung der Innovationskraft und dem Wohlstand Deutschlands.

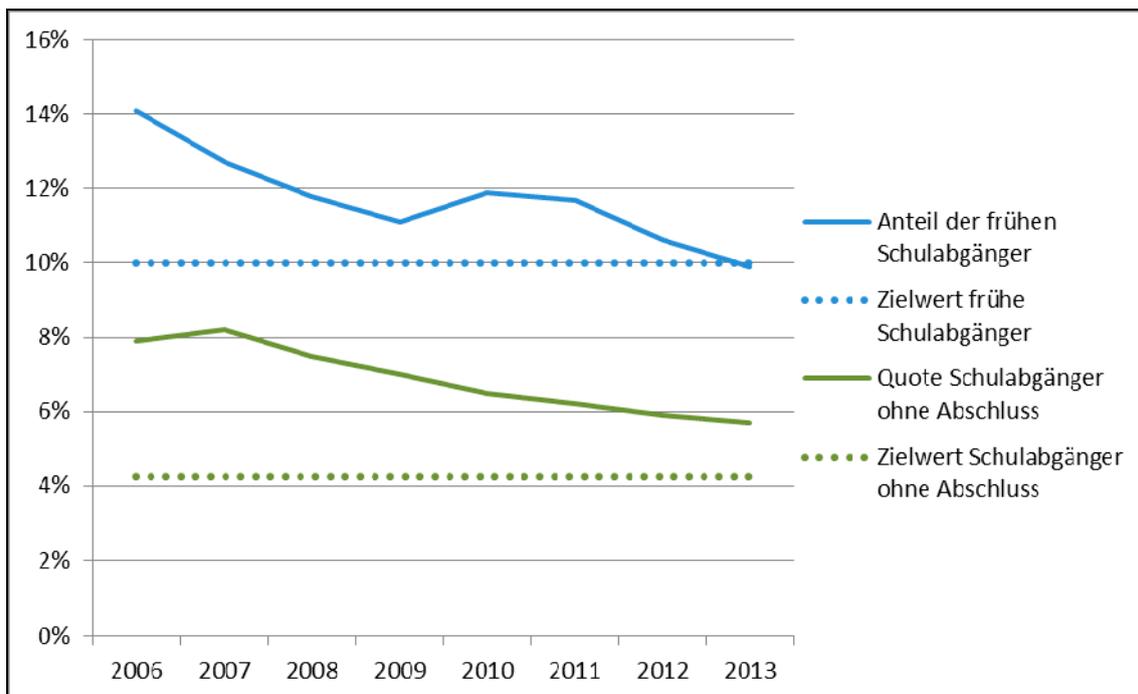
4.3.1 Entwicklung der Indikatoren

Der Erwerb eines qualifizierten schulischen Abschlusses ist eine wesentliche Voraussetzung für den Übergang in eine Berufsausbildung oder die Aufnahme eines Studiums. Deshalb haben Bund und Länder in der „Qualifizierungsinitiative für Deutschland“ im Herbst 2008 das Ziel vereinbart, bis zum Jahr 2015 die Zahl der Schulabgängerinnen und -abgänger ohne Schulabschluss um die Hälfte zu reduzieren. Dieses Ziel rückt mittelfristig in greifbare Nähe: Bezogen auf die alterstypische Bevölkerung ist die Abgängerquote ohne Schulabschluss nach Erhebungen der Kultusministerkonferenz der Länder (KMK) von 8,2 Prozent im Jahr 2007 auf 5,7 Prozent im Jahr 2013 kontinuierlich gesunken. Dabei ist die Abgängerquote ohne Schulabschluss unter ausländischen Jugendlichen von 16,4 Prozent (2004) auf 14,1 Prozent (2006) und inzwischen auf 11,6 Prozent

in 2012 stärker zurückgegangen. Gleichwohl verlassen Jugendliche mit Migrationshintergrund die Schule im Vergleich zu deutschen Jugendlichen immer noch 2,1-mal so häufig ohne Abschluss.³⁸

Auch bei der Verringerung des Anteils der frühen Schulabgänger, d. h. 18- bis 24-Jährige ohne Abschluss in der Sekundarstufe, zeigen sich kontinuierliche Verbesserungen. Der Indikator sank von 10,6 Prozent im Jahr 2012 auf 9,9 Prozent im Jahr 2013 und erfüllte somit erstmals das nationale EU-2020-Ziel von 10 Prozent.

Entwicklung der Schulabgänger ohne Abschluss



Quelle: Statistisches Bundesamt; EU-Kommission. Anteil der frühen Schulabgänger (18- bis 24-Jährige ohne Sekundarstufe-II-Abschluss) und Quote der Schulabgänger ohne Abschluss.

Beim Personaleinsatzschlüssel bei der Betreuung von Kindern unter drei Jahren zeigten sich unterschiedliche Entwicklungen. Während der Schlüssel in Westdeutschland von 3,9 Kindern pro Erzieher/-in im Jahr 2010 auf 3,8 im Jahr 2011 fiel und sich bis zum Jahr 2013 nicht änderte, stieg der Schlüssel in Ostdeutschland von 6,1 auf 6,3 im Jahr 2013.

4.3.2 Maßnahmen

Die für die schulische Bildung zuständigen Länder haben in den letzten Jahren erfolgreich eine Reihe von Maßnahmen zur Verhinderung von Schulabbrüchen ergriffen, wie etwa die Förderstrategie der KMK für leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler. Mehrere Länder versuchen zudem, über eine stärkere berufsorientierende Profilierung der Abschlussklassen der allgemeinbildenden Schulen mehr Schülerinnen und Schüler bis zum Hauptschul- oder Mittleren Schulabschluss zu führen. Zudem wurden die Möglichkeiten für den nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses erweitert. Auch die Bundesregierung hat im Bereich Bildung zahlreiche Maßnahmen ergriffen, von denen Einzelne im Folgenden dargelegt werden.

Initiative „Haus der kleinen Forscher“

Bereits Kinder sollen in altersgerechter Weise an technische und naturwissenschaftliche Themen herangeführt werden. Mit dem vom BMBF geförderten und mit den Ländern sowie lokalen Netzwerken umgesetzten Programm „Haus der kleinen Forscher“ werden Erzieherinnen und Erzieher praxisnah für die kindgerechte Vermittlung von naturwissenschaftlichen Inhalten qualifiziert und mit einfach zu handhabenden Lehrmaterialien

³⁸ Vgl. Bericht Bildung in Deutschland, S. 92; Tabelle D7-6web.

versorgt. Bundesweit wird angestrebt, 80 Prozent der Kindertagesstätten zu erreichen. Derzeit erreicht die Initiative in 232 lokalen Netzwerken insgesamt 27.019 Krippen, Kitas, Horte und Grundschulen. In mehreren Bundesländern werden die Workshops für Erzieherinnen und Erziehern bereits flächendeckend angeboten. Rund 3.700 Kitas konnten bereits durch ihr kontinuierliches wissenschaftliches Engagement mit der Plakette „Haus der kleinen Forscher“ ausgezeichnet werden. Bislang wurden mehr als 30.000 Erzieherinnen und Erzieher fortgebildet. Langfristiges Ziel ist es, allen interessierten Kindertageseinrichtungen in Deutschland eine Teilnahme am Fortbildungsangebot des Programms zu ermöglichen. Schon jetzt hat sich das Programm zur größten frühkindlichen Bildungsinitiative entwickelt, die es in Deutschland bisher gegeben hat. Seit 2011 wird das Programm mit gutem Erfolg auch auf den Ganztagsschul-, Hort- und Freizeitbereich ausgeweitet und Erzieherinnen und Erzieher auch in diesen Einrichtungen weitergebildet.

Begleitprogramm zur Förderung von Ganztagschulen

In den letzten Jahren haben Bund und Länder finanziell erheblich in eine erweiterte Infrastruktur für ganztägige Bildung und Betreuung investiert. An den Auf- und Ausbau von Ganztagsangeboten richtet sich dabei u. a. die Erwartung, die Abhängigkeit des Bildungserfolgs von der sozialen Herkunft zu verringern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Voraussetzung für die Akzeptanz und Nutzung von Ganztagsangeboten ist insbesondere deren Qualität. Die vom BMBF geförderte und unter Beteiligung aller 16 Länder laufende „Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen – StEG (2012 bis 2015)“ untersucht daher vertieft die Qualität und die Wirkungen von Ganztagsangeboten. Des Weiteren unterstützt das BMBF die Entwicklung der Ganztagschulen bis 2014 durch das Begleitprogramm „Ideen für mehr! Ganztägig lernen“, das Ganztagschulen hilft, sich untereinander und mit außerschulischen Partnern zu vernetzen. Besonders die hälftig von Bund und Ländern finanzierten regionalen Serviceagenturen „Ganztägig Lernen“ in den Ländern wirken vor Ort mit Schulleitungen, Lehrkräften und außerschulischen Partnern zusammen, um die qualitative Ausgestaltung der Ganztagschulen zu stärken.

Erweiterung der Projekte zum Gründergeist in Schulen

Im Rahmen des Initiativkreises „Unternehmergeist in die Schulen“ wurden neue Projekte initiiert. Ziel ist es insbesondere, die Zusammenarbeit von Schulen und erfolgreichen Unternehmerpersönlichkeiten zu intensivieren sowie potenzielle Akteure in Regionen mit geringen Projektteilnahmen vorrangig anzusprechen. Darüber hinaus ist die Ausrichtung des Europa-Wettbewerbs der JUNIOR-Schülerfirmen im Sommer 2015 unter der Schirmherrschaft von Bundesminister Sigmar Gabriel in Berlin in Vorbereitung.

Qualitätssicherung von MINT Initiativen

In Deutschland gibt es eine Vielzahl unterschiedlichster Initiativen zur Förderung der MINT-Bildung (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik). Das BMWi erarbeitet derzeit mit dem Verein „MINT Zukunft schaffen“ und weiteren Partnern aus Wirtschaft und Wissenschaft einen Kriterienkatalog, den MINT-Initiativen zur eigenen Qualitätssicherung und transparenten Selbstdarstellung nutzen können.

4.4 Qualifizierung: Aus- und Weiterbildung

Sowohl die berufliche Bildung im schulischen sowie im dualen System als auch die akademische Ausbildung an den Hochschulen sichern den Fachkräftenachwuchs und tragen damit zum wirtschaftlichen Erfolg Deutschlands bei. Im vierten Sicherungspfad werden Fortschritte in Bezug auf die gesteckten Ziele zur Qualifizierung durch Aus- und Weiterbildung untersucht. Darüber hinaus werden neue und weiterentwickelte Maßnahmen der Bundesregierung in diesem Themenfeld dargestellt.

4.4.1 Entwicklung der Indikatoren

In der Qualifizierungsinitiative für Deutschland haben Bund und Länder 2008 vereinbart, dass sie die Zahl der jungen Menschen im Alter von 20 bis 29 Jahren, die keinen beruflichen Abschluss haben und sich nicht in einer Ausbildung befinden, bis 2015 um 50 Prozent reduzieren wollen. Die entsprechende Quote ist zwischen 2008 und 2013 von 17,2 Prozent auf 13,8 Prozent zurückgegangen. Bei den jungen Menschen mit Migrationshintergrund sank der Anteil im gleichen Zeitraum von 30,7 Prozent auf 25,4 Prozent. Es sind somit Fort-

schritte zu verzeichnen, wengleich weitere Anstrengungen notwendig bleiben, um den Anteil der Fachkräfte in der erwerbsfähigen Bevölkerung langfristig zu steigern.

Die Qualifikationsanforderungen an Fachkräfte werden zukünftig weiter steigen. Deshalb ist in der Qualifizierungsinitiative für Deutschland das Ziel vereinbart worden, die Quote der Studienanfänger bis 2015 auf mindestens 40 Prozent eines Jahrgangs zu erhöhen. Zwischen 2007 und 2013 ist die Quote von 36,8 Prozent auf 53,1 Prozent gestiegen (Quote bereinigt um Effekte der doppelten Abiturjahrgänge und des Wegfalls der Wehrpflicht). Damit liegt die Studienanfängerquote weit über der 2008 formulierten Zielmarke von 40 Prozent. Die absolute Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger lag 2013 bei über 508.000 und damit um rund 147.000 über dem Stand von vor sechs Jahren. Auch in den kommenden Jahren ist zu erwarten, dass die Studienanfängerzahlen auf einem hohen Niveau verbleiben werden. Bund und Länder ermöglichen mit dem Hochschulpakt 2020, der Exzellenzinitiative und dem Pakt für Forschung und Innovation eine auskömmliche Finanzierung sowohl der zusätzlichen Studienplätze als auch von exzellenter Forschung. Bei den Studienabrecherquoten zeigte sich im Gesamtbild keine Verbesserung. Zwar sind in einzelnen Fachrichtungen, wie etwa den Ingenieurwissenschaften an Universitäten, deutliche Fortschritte zu verzeichnen, die Abrecherquoten bleiben für die Hochschulen aber eine Herausforderung.

Der Anteil der 30- bis 34-Jährigen an der altersgleichen Bevölkerung, die über einen tertiären oder vergleichbaren Bildungsabschluss (ISCED 4,5 A/B und 6) verfügen, konnte von 36,4 Prozent im Jahr 2006 auf 44,5 Prozent im Jahr 2013 gesteigert werden. Das nationale EU-2020-Ziel von 42 Prozent ist damit bereits erfüllt.

Die Qualifikation von Fachkräften hängt nicht nur von der Erstausbildung an Hochschulen oder in der beruflichen Bildung ab, sondern auch von der Bereitschaft zu kontinuierlicher Weiterbildung. Auch hier ist Deutschland auf einem sehr guten Weg. 2012 stieg die Weiterbildungsquote auf das Rekordniveau von 49 Prozent. Damit ist das Ziel der Qualifizierungsinitiative, die Weiterbildungsbeteiligung, die 2006 bei 43 Prozent lag, bis 2015 auf 50 Prozent zu steigern, nahezu erreicht. Gestiegen ist auch die Weiterbildungsbeteiligung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern: Zwischen 2007 und 2012 erhöhte sie sich bei den 55- bis 59-Jährigen von 37 Prozent auf 44 Prozent, bei den 60- bis 64-Jährigen von 18 Prozent auf 32 Prozent.

4.4.2 Maßnahmen

Qualifizierungsinitiative für Deutschland

Mit der Qualifizierungsinitiative für Deutschland „Aufstieg durch Bildung“ haben die Regierungschefs von Bund und Ländern auf dem Bildungsgipfel im Herbst 2008 in Dresden ein umfassendes Programm zur Stärkung von Bildung und Ausbildung ins Leben gerufen. Die Beschlüsse vom Dresdner Bildungsgipfel untermauern nicht nur den hohen Stellenwert der bildungspolitischen Anstrengungen von Bund und Ländern. Bezogen auf alle Bildungsbereiche – vom Kindergarten bis zur beruflichen Weiterbildung – enthalten sie zugleich konkrete Maßnahmenbündel und Zielvereinbarungen, über deren Umsetzung und Wirkung seit 2009 jährlich den Regierungschefs von Bund und Ländern berichtet wird. Die Berichte sind u. a. abrufbar unter www.bmbf.de. Einige der Ziele der Qualifizierungsinitiative für Deutschland haben zugleich Eingang gefunden in das Fachkräftekonzept der Bundesregierung. In diesem Fortschrittsbericht werden sie bei den jeweiligen Sicherungspfaden gesondert erwähnt.

Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015 - 2018

Bund, Wirtschaft, Gewerkschaften und Länder haben am 12. Dezember 2014 die „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ besiegelt. Diese leistet einen wesentlichen Beitrag zur Fachkräftesicherung in Deutschland: Jedem ausbildungsinteressierten Menschen wird im Rahmen der im Koalitionsvertrag angesprochenen Ausbildungsgarantie ein „Pfad“ aufgezeigt, der ihn frühestmöglich zu einem Berufsabschluss führen kann. Vorrang hat dabei die betriebliche Ausbildung. Die Partner der Allianz wollen unter anderem die duale Berufsausbildung in Deutschland stärken, das Passungsproblem zwischen Bewerber/innen und Unternehmen regional und berufsfachlich nachhaltig verringern sowie für die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung werben. Bundesregierung, BA, Wirtschaft, Gewerkschaften und Länder haben sich dabei zu konkreten Beiträgen verpflichtet (z. B. will die Wirtschaft 2015 20.000 zusätzliche Ausbildungsplätze – ggü. den 2014 bei der BA gemeldeten Ausbildungsstellen - zur Verfügung stellen; die Partner der Allianz wollen ein neues Instrument der assistierten Ausbildung auf den Weg bringen; die BA wird dafür im Ausbildungsjahr 2015/16 bis zu 10.000 Plätze finanzieren; über die Ausweitung und Finanzierung des Instruments assistierte Ausbildung ab

dem Ausbildungsjahr 2016/17 werden die Partner 2015 gemeinsam entscheiden). Die Allianz löst den bisherigen „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“ ab und läuft bis Ende 2018.

Die gesetzlichen Änderungen zur Einführung der assistierten Ausbildung und Ausweitung der ausbildungsbegleitenden Hilfen sind auf den Weg gebracht. Die assistierte Ausbildung soll über die gesamte Laufzeit der Allianz für Aus- und Weiterbildung, also für insgesamt vier Eintrittskohorten, realisiert werden.

Konzept „Chance Beruf“

Mit der neuen BMBF-Initiative „Chance Beruf“ soll die Integrationskraft insbesondere der allgemeinen und beruflichen Bildung weiter gestärkt werden. Zielsetzung der Initiative ist, dass jeder Jugendliche einen Abschluss erreicht, dass auf jeden Abschluss ein guter Anschluss folgt und dass Weiterlernen für jeden und jede selbstverständlich wird. Unter dem Prinzip „Prävention statt Reparatur“ verfolgt der Bund diese Ziele mit zahlreichen Maßnahmen und Fördervorhaben. Hierzu zählen beispielsweise die Initiative „Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“, das Programm Jobstarter Plus, der Ausbau der beruflichen Aufstiegsfortbildung, Vorhaben zur Gewinnung von Studienabbrechern für die berufliche Bildung sowie die Einrichtung eines Serviceportals und eines bundesweiten Infotelefon zur Weiterbildungsberatung.

Arbeitsbündnisse Jugend und Beruf / Jugendberufsagenturen

Im Übergangsbereich sollen die vielfältigen Angebote besser aufeinander abgestimmt werden, um jungen Menschen, vor allem leistungsschwächeren, einen möglichst nahtlosen Übergang in den Beruf zu ermöglichen. Unter dem Dach der „Arbeitsbündnisse Jugend und Beruf“ werden diese Bestrebungen bereits in einer Vielzahl von Projekten zur Verbesserung der Zusammenarbeit am Übergang von der Schule in den Beruf und an den Schnittstellen SGB III, SGB II und SGB VIII umgesetzt. Gegenwärtig bestehen 186 solcher Arbeitsbündnisse. Sie werden als Jugendberufsagentur, Jugendjobcenter oder unter ähnlichen Bezeichnungen geführt und enthalten auf die jeweiligen regionalen Verhältnisse zugeschnittene Lösungen. Ziel ist es, junge Menschen sinnbildlich beim Übergang von der Schule in den Beruf „an die Hand zu nehmen“. Die Zusammenarbeit soll möglichst flächendeckend ausgeweitet und die bereits bestehenden Kooperationen weiterentwickelt werden. Die Partner der „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ werden gemeinsame Erfolgskriterien für die Kooperation in den diversen Arbeitsbündnissen beraten bzw. entwickeln.

ESF-Programm „Berufseinstiegsbegleitung“, Integration in „Initiative Bildungsketten“

Für leistungsschwächere Jugendliche gestaltet sich der Einstieg in eine Ausbildung nach wie vor schwierig. Umso wichtiger ist es, die Effizienz der Maßnahmen im Übergangsbereich zu steigern, um jungen Menschen, die auf Unterstützung angewiesen sind, den Weg in die Ausbildung zu erleichtern.

Es ist vorgesehen, die Förderung der Berufseinstiegsbegleitung an den rund 1.000 Modellschulen nach dem SGB III und den rund 1.000 Schulen der „Initiative Bildungsketten“ im Sinne der Kohärenz zu einem einheitlichen Programm „Berufseinstiegsbegleitung“ zusammenzuführen, das künftig vollständig in die „Initiative Bildungsketten“ integriert werden soll. Im Rahmen dieses Programms ist die Kofinanzierung der Berufseinstiegsbegleitung in der ESF-Förderperiode 2014-2020 mit einem Volumen von rund 530 Millionen Euro geplant. Es ist das größte Einzelprogramm des ESF im Bund. Damit können fünf Eintrittskohorten (Schuljahre 2014/2015 bis 2018/2019), insgesamt rund 115.000 Schülerinnen und Schüler, beim Übergang von der Schule in den Beruf unterstützt werden. Um ein kohärentes Fördersystem im präventiv greifenden Bereich zu erreichen, sind Eckpunkte mit den Ländern abgestimmt worden, die den Abschluss von Bund-Länder-Vereinbarungen mit allen Bundesländern vorsehen.

Effizienz und Qualität der Berufseinstiegsbegleitung werden erhöht, indem die Vergabe künftig für einen längeren Zeitraum von drei Jahrgängen mit einer Verlängerungsoption von zwei Jahren erfolgt. Der Verbleib desselben Berufseinstiegsbegleiters für den jeweiligen Schüler soll damit sichergestellt werden. Auch die Anforderungen an die Qualifikation des Personals und an die Qualität des Anbieters sowie die Anpassung des Handlungskonzepts sollen zur Effizienzsteigerung der Berufseinstiegsbegleitung beitragen.

BA-Kampagne zur Erschließung betrieblicher Ausbildungsstellen für Benachteiligte

Die Gesamtzahl der Betriebe ist zuletzt weiter gewachsen, die Zahl der Ausbildungsbetriebe ging jedoch zurück. 2012 betrug die Ausbildungsbetriebsquote nur noch 21,3 Prozent (2011: 21,7 Prozent). Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sinkt, viele Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt, gleichzeitig steigt die Zahl der Studienanfänger weiter. Der Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit hat im Juli 2014 die Initia-

tive „Betriebliche Ausbildung hat Vorfahrt“ beschlossen, um möglichst vielen Jugendlichen, auch leistungsschwächeren, eine Ausbildung zu ermöglichen. Eine der Maßnahmen ist eine öffentliche Kampagne zur Erschließung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze für benachteiligte junge Menschen.

Initiative Spätstarter

Personen ohne Berufsabschluss tragen das mit Abstand größte Arbeitsmarktrisiko. Von den arbeitslosen jungen Erwachsenen hat fast jeder Zweite keinen beruflichen Abschluss. BMAS und BA haben deshalb im Februar 2013 die gemeinsame Initiative „AusBILDUNG wird was – Spätstarter gesucht“ gestartet. Ziel ist es, bis Ende 2015 in den Rechtskreisen des Zweiten und Dritten Sozialgesetzbuches insgesamt 100.000 junge Erwachsene ohne Berufsabschluss für eine abschlussorientierte Qualifizierung zu gewinnen. Im Rahmen der Initiative haben bis Juni 2014 rund 47.000 Menschen zwischen 25 und 34 Jahren eine Qualifizierung begonnen, die auf einen Berufsabschluss abzielt. Die Initiative wird auch von den Gestaltungspartnern der Arbeitsgruppe E.1 „Mobilisierung aller Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis“ der Demografiestrategie unterstützt und in der Umsetzung begleitet.

ESF Integrationsrichtlinie Bund

Mit der ESF Integrationsrichtlinie werden bundesweit Projekte unterstützt, die das Ziel haben, Personengruppen mit besonderen Schwierigkeiten beim Zugang zu Arbeit oder Ausbildung stufenweise und nachhaltig in Arbeit oder Ausbildung zu integrieren oder die (Wieder-) Aufnahme einer Schulausbildung mit dem Ziel eines Abschlusses herbeizuführen. Dazu gehören insbesondere Jugendliche und junge Erwachsene von 18 bis 35 Jahren, deren Zugang zum Arbeitsmarkt aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit, defizitärer schulischer/beruflicher Qualifikation oder Migrationshintergrund erschwert ist, und die von den Eingliederungsleistungen der Jobcenter (SGB II) oder der Agenturen für Arbeit (SGB III) nicht oder nicht mehr erfolgreich erreicht werden.

Mit Hilfe der über die ESF Integrationsrichtlinie Bund geförderten Projekte können Jugendliche ohne Schul- und/oder Berufsabschluss niedrigschwellige, passgenaue und abschlussorientierte Beratungs- und Qualifizierungsangebote in Anspruch nehmen oder eine transnationale berufsbezogene Austauschmaßnahme absolvieren, um so ihre Vermittlungschancen in Arbeit oder Ausbildung nachhaltig zu verbessern. Entsprechend geförderte Maßnahmen werden in enger Zusammenarbeit zwischen Projektträgern und Betrieben oder Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung sowie mit Jobcentern oder Agenturen für Arbeit durchgeführt. Ein Handlungsschwerpunkt richtet sich an Asylbewerber und Flüchtlinge, die noch keinen verfestigten Aufenthalt, aber einen zumindest nachrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt besitzen.

Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar

Zur Sicherung des Fachkräftebedarfs auch auf der mittleren Qualifikationsebene ist eine Imagekampagne ein wichtiges Mittel, um die Aufmerksamkeit insbesondere von jugendlichen Schulabsolventen auf die Möglichkeiten zu lenken, die in der beruflichen Aus- und Fortbildung stecken. Im Jahr 2011 starteten daher BMWi und BMBF die Informationsoffensive „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“. Die Informationsoffensive erreichte bis Ende 2013 knapp 220.000 Menschen und realisierte rund 12.800 Beratungskontakte in 59 Städten mit rund 170 Stationen; die kampagneneigene Website verbuchte rund 613.000 Seitenaufrufe. Mit den Aktionen der Kampagne bei WorldSkills Leipzig 2013 wurden zusätzlich in weniger als einer Woche rund 30.000 junge Menschen erreicht und ca. 300 Personen umfangreich beraten. Aufgrund der guten Resonanz wird die gemeinsame Informationsoffensive in den Jahren 2014 und 2015 fortgeführt.

Fachtagung „Stark für Ausbildung“

Vor allem für KMU ist in Zeiten des demografischen Wandels die Integration auch von schwächeren Jugendlichen in die duale Ausbildung wichtiger denn je. Das können Jugendliche aus dem Kreis der Altbewerber/-innen sein, aber auch Jugendliche mit Migrationshintergrund, sozial benachteiligte und lernbeeinträchtigte Jugendliche. Die spezifischen Probleme und Defizite dieser jungen Menschen stellen jedoch besondere Anforderungen an Ausbilderinnen und Ausbilder, auf die bestehende Qualifizierungskonzepte nicht ausreichend vorbereiten können.

Daher fördert die Bundesregierung im Rahmen des „Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs 2010-2014“ neue Konzepte zur Qualifizierung von Ausbildungsverantwortlichen, die auf die besonderen Erfordernisse der genannten Bewerbergruppen ausgerichtet sind. Die DIHK-Bildungs-GmbH und die

Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) führen seit November 2011 ein Verbundprojekt durch, dessen Ziel die nachhaltige Sensibilisierung und Professionalisierung des Ausbildungspersonals im Umgang mit schwächeren Jugendlichen ist. Dafür entsteht ein umfassendes Qualifizierungs- und Informationsangebot, das sowohl als Blended-Learning-Weiterbildung als auch in Form des Ausbilderhandbuchs auf der Internetseite www.stark-fuer-ausbildung.de auf den konkreten Bedarf des Ausbildungspersonals ausgerichtet ist: Es werden praxisnah Probleme aufgegriffen und Lösungen für den Umgang mit der Zielgruppe angeboten. Anlässlich einer Fachtagung am 20. November 2014 wurden die zentralen Ergebnisse dieses dreijährigen Verbundprojektes aufgegriffen.

KOFA: Handlungsempfehlung „Berufsvorbereitung in Betrieben“

Obwohl das Ausbildungsjahr 2014 bereits begonnen hat, sind noch viele Ausbildungsplätze unbesetzt. Die Handlungsempfehlung des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung soll KMU daher über die Chancen der betrieblichen Berufsvorbereitung informieren und darüber aufklären, wie Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne erforderliche Ausbildungsreife erfolgreich an eine Ausbildung herangeführt werden können. Als konkrete Hilfestellung werden insbesondere die Einstiegsqualifizierung (EQ), berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB und BvB-Pro) und das dualisierte Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) vorgestellt und Ansprechpartner benannt. Checklisten geben KMU einen schnellen Überblick über die Voraussetzungen und Erfolgsfaktoren der jeweiligen Maßnahmen.

Hochschulpakt 2020

Die Studiennachfrage in Deutschland wächst infolge der Zunahme von jungen Menschen mit Hochschulzugangsberechtigung, der insgesamt steigenden Studierneigung, der großen Anziehungskraft deutscher Hochschulen auf ausländische Studieninteressierte und der zunehmenden Öffnung der Hochschulen für beruflich qualifizierte Menschen erheblich an. Mit dem neuen Hochschulpakt werden Bund und Länder bis 2020 ein Studienangebot für 760.000 zusätzliche Studienanfänger gegenüber dem Stand von 2005 bereitstellen. Mit dem seit 2007 laufenden Pakt stellen Bund und Länder für jeden zusätzlichen Studienanfänger 26.000 Euro bereit - in der neuen Laufzeit insgesamt zusätzlich gut 19 Milliarden Euro. Damit erhalten die Hochschulen Planungssicherheit über die gesamte dritte Förderphase. Mit dieser gemeinsamen Milliardeninvestition schaffen Bund und Länder die notwendigen Ausbildungskapazitäten an den Hochschulen. Der Hochschulpakt finanziert künftig auch ganz gezielt Maßnahmen, die mehr Studienanfänger zu einem erfolgreichen Abschluss führen. Ein ausdrückliches Ziel ist es auch, mehr beruflich Qualifizierten den Weg in die Hochschulen zu eröffnen.

Der von den Regierungschefs von Bund und Ländern im Juni 2010 beschlossene „Qualitätspakt Lehre“ trägt zur Verbesserung der Studienbedingungen und der Lehrqualität bei. Der Bund stellt hierfür bis 2020 rund zwei Milliarden Euro bereit. Gegenwärtig werden 186 Hochschulen aus allen 16 Ländern gefördert. Die Maßnahmen umfassen ein breites Spektrum: von zusätzlichen Professoren, wissenschaftlichen Mitarbeitern, Tutoren und Mentoren über neue Qualifizierungsangebote und Beratungsmöglichkeiten bis hin zu innovativen Studienmodellen und einer optimierten Gestaltung der Studieneingangsphase.

BAföG-Erhöhungen

Mit dem 25. BAföGÄndG erfolgt die Übernahme der vollen Finanzierung des BAföG durch den Bund ab dem Jahr 2015. So werden die Länder finanziell entlastet, um die freiwerdenden BAföG-Mittel in ihren bildungspolitischen Zuständigkeiten, insbesondere Hochschulen, einsetzen zu können. Zum anderen werden im BAföG die Bedarfssätze und Freibeträge vom Einkommen jeweils um in der Regel 7 Prozent ab dem Schuljahr 2016/17 bzw. Wintersemester 2016/17 erhöht. Die Anhebung wird im SGB III entsprechend für die Berufsausbildungsbeihilfe und das Ausbildungsgeld für behinderte Menschen während einer beruflichen Ausbildung oder einer Berufsvorbereitung mitvollzogen. Damit wird es im ersten Vollwirkungsjahr der Reform 2017 für geschätzt über 110.000 Auszubildende zu spürbaren und nachhaltigen Verbesserungen kommen.

Darin spiegeln sich auch die Auswirkungen der strukturellen Verbesserungen durch das 25. BAföGÄndG wider, etwa durch das Schließen unbeabsichtigter Förderungslücken insbesondere zwischen Bachelor- und Masterstudium oder durch Verkürzung der sogenannten „Wartezeit“ bis zu einer möglichen Gewährung von Ausbildungsförderung nach dem BAföG bzw. dem SGB III von vier Jahre auf nunmehr 15 Monate für Drittstaatsangehörige mit bestimmten Aufenthaltserlaubnissen sowie für Geduldete. Auch dies wird ab dem Sommer 2016 den Weg in eine qualifizierte Berufsausbildung erleichtern und die Arbeitsmarktchancen der Betroffenen erhöhen.

ESF-Programm „Bildungsprämie“

Das BMBF fördert die berufliche Weiterbildung unmittelbar und individuell mit dem Bundesprogramm „Bildungsprämie“. Seit dem Programmstart 2008 bis zum Ende der zweiten Förderphase im Juni 2014 wurden mehr als eine viertel Million Prämiegutscheine an Weiterbildungsinteressierte ausgegeben, besonders Frauen (76 Prozent) und Teilzeitbeschäftigte (über 50 Prozent der abhängig beschäftigten Gutscheinempfängerinnen und -empfänger) wurden so erreicht. Die Evaluation des Programms ergab, dass die Mehrzahl der Nutzer mit diesem Instrument überhaupt erst zu Weiterbildungsaktivitäten angeregt wird. Das Bundesprogramm „Bildungsprämie“ wird seit dem 1. Juli 2014 mit angepassten Förderkonditionen bis zum 31. Dezember 2017 fortgesetzt und aus ESF-Mitteln mitfinanziert. Für die Prämiegutscheine stehen insgesamt bis zu 85 Millionen Euro zur Verfügung.

Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege

Die im Dezember 2012 von Bund, Ländern und Verbänden unterzeichnete „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ hat eine Laufzeit von drei Jahren. Die vom BMFSFJ zur Begleitung der Offensive eingerichtete Geschäftsstelle hat einen Zwischenbericht zum Umsetzungsstand der insgesamt rund 240 Maßnahmen in zehn Handlungsfeldern erstellt, der im Januar 2015 veröffentlicht wurde. Bereits jetzt ist deutlich geworden, dass zur Halbzeit der Offensive viele der von Bund, Ländern und Verbänden vereinbarten Maßnahmen umgesetzt sind oder begonnen wurden. So haben die Maßnahmen im Schuljahr 2013/14 ihre Wirksamkeit gezeigt. Mit bundesweit 26.740 Eintritten in eine (verkürzte) Altenpflegeausbildung wurde ein neuer Spitzenwert erreicht und die im Rahmen der Offensive vereinbarte Steigerungsrate von 10 Prozent mit bundesweit insgesamt 14,2 Prozent deutlich übertroffen. Auch die BA unterstützt die Anstrengungen, die Ausbildungszahlen in der Altenpflege durch ein verstärktes Engagement bei der Förderung von Umschulungen zu steigern. Mit rund 2.000 Umschulungseintritten zur „Fachkraft Altenpflege“ von Januar bis Juli 2014 bewegen sich die Förderungen erneut auf dem hohen Niveau des Vorjahres (2013: 7.400 Eintritte). Weitergehende Informationen zu allen Fragen der Altenpflegeausbildung sowie zur Offensive und dem Beratungsteam Altenpflegeausbildung enthält das hierzu geschaffene Internetangebot www.altenpflegeausbildung.net.

Masterplan Medizinstudium

Gemeinsam werden die Gesundheits- und Wissenschaftsministerien von Bund und Ländern einen „Masterplan Medizinstudium 2020“ entwickeln. Die zentralen Fragen sind dabei, wie die Allgemeinmedizin im Studium gestärkt und wie das Medizinstudium noch praxisorientierter gestaltet werden kann. Auch die Kriterien zur Auswahl der Studienplatzbewerber sollen diskutiert werden. Angestrebt wird insbesondere, eine gute Balance zwischen wissenschaftlicher Fundierung und Praxisnähe in der Mediziner Ausbildung zu erreichen. Das Interesse an einer späteren beruflichen Tätigkeit im Bereich der Allgemeinmedizin soll auch durch diese Maßnahmen gestärkt werden.

Forschungsprogramm „Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln“

Um den tiefgreifenden Herausforderungen des Wandels in der Arbeitswelt Rechnung zu tragen, fördert der Bund mit dem Programm „Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln. Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt“ interdisziplinäre Verbundprojekte von Wissenschaft und Wirtschaft. Innovative Konzepte der Personal-, Kompetenz- und Organisationsentwicklung werden mit wissenschaftlicher Begleitung in der betrieblichen Praxis entwickelt und erprobt. Insbesondere der 2013 gestartete Förderschwerpunkt „Betriebliches Kompetenzmanagement im demografischen Wandel“ greift diese Herausforderungen in einem ersten Cluster mit 59 Vorhaben in 13 Verbänden auf. Der Start weiterer rund 80 Projekte in 18 Verbänden ist noch für 2014 geplant. Hierfür sind Fördermittel in Höhe von etwa 24 Millionen Euro vorgesehen. Mit Fokus auf die Herausforderungen des demografischen Wandels werden darüber hinaus seit 2012 und noch bis 2015 93 Vorhaben in 29 Verbänden im Förderschwerpunkt „Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel“ gefördert. Das Programm wird mit ESF-Mitteln kofinanziert. In Weiterentwicklung des Programms „Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln“ wird unter dem im Herbst 2014 verkündeten Dachprogramm „Innovationen für die Produktion, Dienstleistung und Arbeit von morgen“ das Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Zukunft der Arbeit“ als eigene Programmlinie eingerichtet.

IT-Gipfel „Arbeiten in der Digitalen Welt“

In ihrer am 20. August 2014 beschlossenen „Digitalen Agenda 2014-2017“ hat die Bundesregierung im Handlungsfeld „Digitale Wirtschaft und digitales Arbeiten“ hervorgehoben, dass die Qualifizierung von Beschäftigten und Arbeitsuchenden an die Anforderungen der Digitalisierung, wie beispielsweise immer kürzere Entwicklungszyklen, angepasst werden muss.

Die Bundesregierung wird daher eine moderne Aus- und Weiterbildung sowie berufliche Qualifizierung und den Aufbau digitaler Kompetenzen als Schlüsselqualifikation für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiter vorantreiben. Sie will sich auch dafür einsetzen, in Unterstützungsangeboten zur beruflichen Eingliederung junger Menschen, die Förderung und Entwicklung digitaler Medienkompetenzen als Querschnittsaufgabe weiter zu stärken und stets auf dem aktuellen Stand der Technik zu halten. Die von der Digitalisierung betroffenen Berufsbilder werden – wo erforderlich – u. a. in den IT-Berufen an die neuen Anforderungen einer vernetzten Arbeitswelt, in der zunehmend branchenübergreifend gearbeitet wird, angepasst und so künftige Fachkräfteengpässe vermieden. In diesem Sinne wird die Bundesregierung ebenfalls für die Verzahnung von IT- und Ingenieurstudiengängen werben. Dazu gehört auch die Beachtung der Anforderungen neuer Technologien in Berufsmodernisierungsverfahren. Gleichzeitig setzt sich die Bundesregierung für eine stärkere Willkommenskultur von IT-Fachkräften aus dem Ausland in Deutschland ein. Hierzu gilt es, das Anerkennungsgesetz, das die Möglichkeiten der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse verbessert, weiter umzusetzen.

Die Gestaltung der Digitalen Arbeitswelt war auch ein wichtiges Thema des 8. Nationalen IT-Gipfels, der am 21. Oktober 2014 in Hamburg stattgefunden hat. Aus Sicht der Akteure müssen die Aus- und Weiterbildungsanstrengungen in diejenigen Berufsfelder und Kompetenzen verstärkt werden, die für Entwicklung, Pflege und Betrieb digitaler Systeme wichtig sind, um die Chancen der Digitalisierung für die Arbeitswelt in vollem Umfang nutzen und Risiken für Beschäftigte mildern oder abfedern zu können. Hier sind Politik und Unternehmen gleichermaßen gefragt.

4.5 Integration und qualifizierte Zuwanderung

Der zweite Schwerpunkt gab einen ausführlichen Überblick über die Situation von Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Integration in den Arbeitsmarkt. Die folgenden Ausführungen zum fünften Sicherungspfad konzentrieren sich daher auf den Teilbereich qualifizierte Zuwanderung.

4.5.1 Entwicklung der Indikatoren

Personen mit Migrationshintergrund wiesen im Jahr 2013 mit 69,4 Prozent durchschnittlich eine geringere Erwerbstätigenquote auf als alle Personen im erwerbsfähigen Alter (20-64 Jahre). Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind deutlich: Während im Jahr 2013 fast 78 Prozent aller Männer mit Migrationshintergrund im erwerbsfähigen Alter einer Erwerbstätigkeit nachgingen, traf dies nur auf gut 61 Prozent aller Frauen mit Migrationshintergrund im erwerbsfähigen Alter zu. Die Erwerbstätigenquote der Frauen mit Migrationshintergrund ist allerdings in den letzten zwei Jahren auch doppelt so stark gestiegen wie die der Männer mit Migrationshintergrund (2011 zu 2013: +1,2 Prozentpunkte bzw. 0,6 Prozentpunkte). Nach wie vor sind weitere Anstrengungen zur besseren Integration in den Arbeitsmarkt notwendig. Hier setzten beispielsweise die Impulse im Rahmen der Städtebauförderung an, die nah am Lebensumfeld der Menschen Perspektiven bieten können.

Die Daten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zeigen seit der Herstellung der uneingeschränkten Arbeitnehmerfreizügigkeit für die EU-Mitgliedstaaten Polen, Ungarn, Tschechien, Slowakei, Slowenien, Estland, Lettland und Litauen im Jahr 2011 eine deutliche Zunahme unter den ausländischen Beschäftigten. Im Jahr 2011 lag die Zahl der ausländischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Stichtag jeweils 30. Juni) aus den oben genannten acht EU-Mitgliedstaaten noch bei 195.000. Im Jahr 2012 war ein Anstieg um 41 Prozent auf 275.000 Personen zu beobachten und im Jahr 2013 erreichte die Zahl bereits 344.000 Personen (+ 26 Prozent). Damit geht mehr als die Hälfte des Zuwachses an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern aus der EU insgesamt auf diese acht Mitgliedstaaten zurück. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Personen aus den EU-2 wuchs von 2012 auf 2013 ebenfalls stark an. Der Anstieg betrug knapp 6.700 Personen aus Bulgarien (+ 26 Prozent) und 18.000 Personen aus Rumänien (+ 27 Prozent).

Mit knapp 1,2 Millionen Personen (2013) stellten die ausländischen Beschäftigten aus den Mitgliedstaaten der EU rund 4 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dar. Von 2012 zu 2013 stieg ihre Zahl um 129.000 Personen bzw. 12 Prozent an. Der Zuwachs bei den ausländischen Beschäftigten aus Drittstaaten fiel im Vergleich deutlich geringer aus: Von 2012 zu 2013 nahm die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländerinnen und Ausländer aus Drittstaaten um 18.000 Personen bzw. knapp 2 Prozent auf nun knapp 1,2 Millionen Personen zu. Die Zuwanderung von Arbeitskräften ist in erster Linie auf Bewegungen innerhalb der EU zurückzuführen.

Die positive Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern steht im Einklang mit den in den letzten Jahren deutlich gestiegenen Wanderungssalden. Rund 1,2 Millionen Menschen sind 2013 nach Deutschland gezogen – so viele wie seit 20 Jahren nicht mehr. Der Wanderungsüberschuss lag 2013 bei 429.000 Personen, ebenfalls der höchste Wert seit 1993. Die Struktur der Einwanderung nach Deutschland hat sich im vergangenen Jahrzehnt grundlegend verändert: Die Qualifikation der Zuwanderinnen und Zuwanderer ist im Zeitverlauf deutlich gestiegen. Unter den im Rahmen der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe befragten Migrantinnen und Migranten, die beim Zuzug mindestens 25 Jahre alt waren und ab 2005 zugezogen sind, verfügten 36 Prozent über Hochschul- und Universitätsabschlüsse. Dieser Anteil lag in den Jahren von 1995 bis 1999 noch bei 23 Prozent.³⁹ Im Jahr 2011 hatten 36,5 Prozent der erwerbstätigen Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit im Alter von 20 bis 64 Jahren, die nach der Ausbildungsphase zugewandert sind, einen tertiären Bildungsabschluss, 2013 waren es bereits 39,9 Prozent (+ 3,4 Prozentpunkte).

Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze ist innerhalb der letzten Jahre gestiegen. Dies ist ein Hinweis auf das volkswirtschaftliche Potenzial, welches von dieser Zielgruppe ausgeht.

Einen Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche nach Abschluss des Studiums erhielten im Jahr 2013 insgesamt 4.544 drittstaatsangehörige Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen. Im Vergleich zu 2012 ist hier ein Anstieg von 43 Prozent zu beobachten. Eine Absolventenstudie des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge verdeutlicht den erfolgreichen Berufseinstieg vieler ausländischer Absolventinnen und Absolventen an deutschen Hochschulen. Im Jahr 2013 waren 85 Prozent der im Rahmen dieser Studie befragten und aus Drittstaaten stammenden ehemaligen Inhaberinnen und Inhaber eines Aufenthaltstitels zu Studienzwecken erwerbstätig und überwiegend gut in den Arbeitsmarkt integriert.⁴⁰

Die „Blaue Karte EU“ erfreut sich weiterhin einer großen Akzeptanz: Mehr als 24.000 Hochqualifizierte haben diese attraktive Regelung in Anspruch genommen. Davon haben bis Ende 2014 bereits über 3.700 Hochqualifizierte das mit der „Blauen Karte EU“ verbundene frühzeitige nationale Daueraufenthaltsrecht erhalten. Über 70 Prozent der „Blauen Karten EU“ ging an Ausländerinnen und Ausländer, die erstmals eine hochqualifizierte Beschäftigung in Deutschland aufnahmen, somit an Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderer, und an Ausländerinnen und Ausländer, die zuvor in Deutschland ein Studium oder eine Aus- oder Weiterbildung absolviert haben.

4.5.2 Maßnahmen

Blaue Karte EU

Das mit der Einführung der „Blauen Karte EU“ zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie verfolgte Ziel, die „Blaue Karte EU“ als zentralen Aufenthaltstitel für die Zuwanderung von Hochqualifizierten aus Drittstaaten auszugestalten, ist vollumfänglich erreicht worden. Der Erfolg der „Blauen Karte EU“ besteht nicht nur in attraktiven Rahmenbedingungen des Aufenthaltsrechts, sondern auch darin, dass nur wenige, leicht verständliche Kriterien erfüllt werden müssen: Erforderlich sind der Nachweis eines Hochschulabschlusses und eines Arbeitsvertrages mit einem Jahresbruttogehalt in 2014 von mindestens 47.600 Euro in Regelberufen (2015: 48.400 Euro). In bestimmten Mangelberufen (Mathematiker, Ingenieure, Naturwissenschaftler, Humanmediziner und IT-Fachkräfte) reichen 37.128 Euro (2015: 37.752 Euro), wenn die BA feststellt, dass die Beschäftigungsbedingungen denjenigen deutscher Arbeitnehmer entsprechen.

³⁹ IAB-Kurzbericht 21/2014.

⁴⁰ BAMF-Absolventenstudie 2013.

Beschäftigungsverordnung und Änderungen des Asylverfahrensgesetzes und des Asylbewerberleistungsgesetzes

Seit der Novellierung der Beschäftigungsverordnung am 1. Juli 2013 können Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten in Ausbildungsberufen zuwandern, wenn sie einen Arbeitsplatz gefunden haben, die im Ausland erworbene Berufsqualifikation nach Feststellung der für die berufliche Anerkennung zuständigen Stellen mit einer deutschen Ausbildung gleichwertig ist und der Beruf auf die sogenannte „Positivliste“ von Engpassberufen aufgenommen wurde. Die BA hat die Positivliste nach der Fachkräfteengpassanalyse am 26. August 2014 aktualisiert und sieben weitere Berufsgattungen aufgenommen. Die Positivliste umfasst aktuell 25 Berufsgattungen aus folgenden Bereichen:

- Gesundheits- und Pflegeberufe,
- Berufe in der Elektrotechnik,
- Mechatronik- und Elektroberufe,
- Gebäude- und versorgungstechnische Berufe,
- Berufe aus dem Verkehrs- und Logistikbereich.

Die neue Beschäftigungsverordnung erleichterte darüber hinaus den Arbeitsmarktzugang von Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen. Die Betroffenen können eine Beschäftigung seither zustimmungsfrei aufnehmen.

Ende des Jahres 2014 wurde die Wartezeit für den Arbeitsmarktzugang von Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerbern und Geduldeten von neun bzw. zwölf auf drei Monate verkürzt. Die Prüfung, ob deutsche Arbeitnehmer gegenüber Asylbewerbern und Geduldeten für einen Arbeitsplatz vorrangig zur Verfügung stehen, entfällt bei Fachkräften und generell nach fünfzehn Monaten.

Schließlich bewirken die zum 1. März 2015 in Kraft tretenden Änderungen in § 1 Absatz 1 Nummer 3 des Asylbewerberleistungsgesetzes, dass erwerbsfähige Ausländer mit Aufenthaltstitel nach § 25 Absatz 4a und 4b Aufenthaltsgesetz (Opfer von Menschenhandel und Arbeitsausbeutung) bei fortbestehender Hilfebedürftigkeit grundsätzlich in den Anwendungsbereich des SGB II fallen. Erwerbsfähige hilfebedürftige Ausländer, die Inhaber von Aufenthaltstiteln nach § 25 Absatz 5 Aufenthaltsgesetz sind, fallen in den Anwendungsbereich des SGB II, sofern die Entscheidung über die Aussetzung ihrer Abschiebung 18 Monate zurückliegt. Auch dies erhöht für die Betroffenen die Chancen auf dem Arbeitsmarkt deutlich.

Wettbewerb zur Willkommenskultur in KMU

Im Februar 2013 wurde erstmalig der „BMW-Unternehmenspreis für eine erfolgreiche Willkommenskultur in KMU“ verliehen. Ausgezeichnet und mit einem Preisgeld von 10.000 Euro gefördert wurden vier Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen für ihre erfolgreiche und nachhaltige Willkommenskultur für internationale Fachkräfte. Die öffentlichkeitswirksame Preisverleihung fand im Rahmen der Fachtagung „Internationale Fachkräfte integrieren – Wirtschaft und Verwaltung im Dialog“ statt, und die Gewinner wurden mit Kurzvideos auf www.make-it-in-germany.com präsentiert. An diesen Erfolg hat das BMWi angeknüpft und den Wettbewerb erneut – diesmal unter dem Namen „Mit Vielfalt zum Erfolg“ – ausgeschrieben. Die Preisverleihung dieser Wettbewerbsrunde wird am 16. Juni 2015 stattfinden.

Maßnahmen der AG E.2 im Rahmen der Demografiestrategie

Die von BMWi und DIHK geleitete Arbeitsgruppe E.2 „Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen“ der Demografiestrategie der Bundesregierung bündelt und erarbeitet gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft, Verwaltung und Gesellschaft Maßnahmen und Empfehlungen. Ziele sind es,

- die Bereitschaft von KMU zu steigern, internationale Fachkräfte zu gewinnen und zu integrieren,
- die Willkommenskultur in Verwaltung, Unternehmen und Gesellschaft zu fördern,
- Austausch und Vernetzung der beteiligten Akteure zu fördern,
- Informationen über die Zugangsmöglichkeiten zum deutschen Arbeitsmarkt weltweit optimal anzubieten,
- die Integration ausländischer Hochschulabsolventen in den deutschen Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Eine weitere Maßnahme der AG E.2 war, neben der Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“, die Erstellung einer „Wirkungsanalyse des Rechtsrahmens für ausländische Fachkräfte“. Sie wurde im Juni 2014 veröffentlicht und bewertet den aktuellen Rechtsrahmen zur Fachkräftezuwanderung – auch im internationalen Vergleich – als zielführend, identifiziert aber noch Optimierungspotenziale im Verwaltungsvollzug, z. B. hinsichtlich der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen oder bei der Vernetzung und Koordinierung der beteiligten deutschen Institutionen und deren Informationsangebot im In- und Ausland. Die Arbeitsgruppe hat bereits begonnen, erste Handlungsempfehlungen der Studie umzusetzen.

So wird eine Broschüre über Deutschland erstellt, die in deutschen Einrichtungen im Ausland ausgelegt werden soll. Interessierte Fachkräfte erhalten unter anderem Informationen über Zuwanderungsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen, praktische Tipps zur Vorbereitung der Einreise sowie nützliche Hinweise für die erste Zeit nach der Ankunft in Deutschland.

Willkommensportal „Make it in Germany“

Das mehrsprachige Willkommensportal www.make-it-in-germany.com für internationale Fachkräfte wird im Rahmen der Fachkräfte-Offensive federführend vom BMWi umgesetzt. Das Portal steht für eine offene Willkommenskultur. Es bewirbt weltweit den Arbeits- und Lebensstandort Deutschland und informiert internationale Fachkräfte sowie zuwanderungsinteressierte Studierende und Auszubildende zu ihren Karrieremöglichkeiten in Deutschland. Zusätzlich informiert es Unternehmen zur Rekrutierung internationaler Fachkräfte. In 2014 wurden die Inhalte und Funktionen des Portals erweitert – u. a. wurden Dossiers zu den Themen Studium und Ausbildung veröffentlicht. Die gezielte Online-Bewerbung des Willkommensportals bei auswanderungsinteressierten Fachkräften wurde auf weitere Länder ausgeweitet. Zudem wird es im Rahmen einer internationalen Kampagne zur Bewerbung des Portals „Anerkennung in Deutschland“ in Kooperation mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) beworben.

Die Wirtschaft und Fachgremien wie die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) sowie der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) loben das Portal als wichtigen Schritt zur Informationstransparenz und als Zeichen von Willkommenskultur. Mit mehr als 5,5 Millionen Besucherinnen und Besuchern seit dem Start im Juni 2012, davon 90 Prozent aus dem Ausland, ist das Portal sehr erfolgreich (Stand Dezember 2014). Eine Nutzerumfrage mit weltweit 3.000 Teilnehmenden von Ende 2013 belegt, dass bei über 80 Prozent der Besucherinnen und Besucher das Interesse an Deutschland durch den Portalbesuch erhöht werden konnte.

Pilotprojekte im Rahmen von „Make it in Germany“

Das Willkommensportal wird in Indien, Indonesien und Vietnam seit 2013 durch Pilotprojekte begleitet, die von der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) in Kooperation mit der ZAV der BA durchgeführt werden. Beraterinnen und Berater in den drei Ländern unterstützen vor Ort den Aufbau eines attraktiven Deutschlandbildes, bewerben das Willkommensportal und aktuelle rechtliche Rahmenbedingungen bei zuwanderungsinteressierten Fachkräften aus dem MINT-Bereich. Zusätzlich beraten sie geeignete Fachkräfte bei der Arbeitssuche und Ausreisevorbereitung. Seit dem Start der Projekte wurden etwa 21.000 Anfragen von Fachkräften beantwortet. Seit Mai 2014 werden die „Make it in Germany“- Pilotprojekte durch ein Traineeship-Programm flankiert. 30 junge Hochschulabsolventinnen und -absolventen aus MINT-Berufen aus Indien, Indonesien und Vietnam haben nach einer mehrmonatigen sprachlichen und interkulturellen Vorbereitung ein mindestens viermonatiges Praktikum in KMU in Deutschland absolviert. Unternehmen können sich so in der Praxis von den Potenzialen der internationalen Fachkräfte überzeugen, und die Fachkräfte haben die Möglichkeit, die deutsche Arbeitswelt besser kennenzulernen. Die Pilotprojekte werden zum Jahresende 2014 beendet, ein Abschlussbericht sowie eine Evaluierung erfolgen in 2015 nach Abwicklung bereits eingeleiteter und noch notwendiger Maßnahmen.

Initiative „Study and Work“

Im Frühjahr 2015 startet die Beauftragte für die neuen Bundesländer und für den Mittelstand im BMWi gemeinsam mit dem Stifterverband der Deutschen Wissenschaft die Initiative „Study and Work – Regionale Netzwerke zur Bindung von internationalen Studierenden“. Ziel der Initiative ist es, internationale Studierende besser als bislang zu einem erfolgreichen Studienabschluss zu führen und sie bei der Integration in den regionalen Arbeitsmarkt zu unterstützen. In einem Förderzeitraum von zwei Jahren werden zehn regionale Hochschulnetzwerke gefördert, deren Aktivitäten darauf zielen, internationalen Studierenden im Studienalltag beratend zur Seite zu stehen, frühzeitig über berufliche Perspektiven zu informieren und beim Übergang von

der Hochschule in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Damit soll die gesellschaftliche und berufliche Integration ausländischer Fachkräfte verbessert und gleichzeitig zur Nachwuchskräfteversicherung in der regionalen Wirtschaft beigetragen werden. Ein Schwerpunkt der geförderten Projekte wird in den neuen Bundesländern liegen, die vor besonderen demografischen und wirtschaftlichen Herausforderungen stehen.

Studie „Werdegang internationaler Fachkräfte und ihr Mehrwert für KMU“

Im Auftrag des BMWi beleuchtet die Studie den Mehrwert internationaler Fachkräfte für KMU sowie deren beruflichen und persönlichen Werdegang in Deutschland. Die Ergebnisse zeigen, dass internationale Fachkräfte, die in KMU arbeiten, sehr gut integriert sind und sich in Deutschland wohlfühlen. Sie leisten einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung und weisen mit deutschen Fachkräften vergleichbare Karrierewege auf. Neben ihrem Fachwissen, das mit zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen beiträgt, werden auch ihre Sprachkenntnisse und interkulturellen Kompetenzen geschätzt. Mehr als 80 Prozent der Unternehmen, die aktiv nach internationalen Fachkräften suchen, wollen ihre Aktivitäten fortführen oder ausbauen. Bisher rekrutieren aber nur sehr wenige KMU gezielt internationale Fachkräfte, u.a. da die Wahrnehmung vorherrscht, die gesetzlichen Rahmenbedingungen seien noch nicht flexibel genug – allerdings sind den meisten KMU die aktuellen Zuwanderungsmöglichkeiten (wie „Blaue Karte EU“) nicht ausreichend bekannt.

Studie „Wie können Kommunen für qualifizierte Zuwanderer attraktiv werden?“

Im Auftrag des BMUB untersucht eine Studie die Leitfrage „Wie können Kommunen für qualifizierte Zuwanderer attraktiv werden?“. Anhand acht ausgewählter Fallbeispiele wurden dabei innovative Ansätze kommunaler Zuwanderungs- und Integrationspolitik empirisch untersucht. Übergeordnetes Ziel war es, kommunale Strategien und Maßnahmen herauszuarbeiten, welche die Attraktivität deutscher Städte und Gemeinden für qualifizierte Zuwanderer erhöhen können. Der Endbericht der Studie wird in Kürze als Online-Publikation auf www.bbsr.bund.de veröffentlicht.

5. Ausblick

Die Fortschritte bei der Sicherung der Fachkräftebasis haben sich auch im vergangenen Jahr in allen Sicherungspfaden fortgesetzt. Die Erwerbsbeteiligung ist spürbar gestiegen. Das zentrale EU-2020-Ziel im Bereich der Beschäftigung, eine Erwerbstätigenquote von 77 Prozent, wurde im Jahr 2013 mit 77,3 Prozent erstmals erreicht. Der Zielwert für Ältere von 60 Prozent wurde mit 63,6 Prozent sogar deutlich übertroffen. Lediglich der Zielwert für Frauen von 73 Prozent wurde mit 72,5 Prozent bisher noch nicht erreicht.

Auch die folgenden nationalen Ziele wurden im Jahr 2013 bereits erreicht:

- Reduzierung der Zahl der Langzeiterwerbslosen um 20 Prozent (2013: -38 Prozent),
- Verringerung des Anteils der frühen Schulabgänger auf unter 10 Prozent (2013: 9,9 Prozent),
- Erhöhung der Studienanfängerquote auf 40 Prozent (2013: 53,1 Prozent),
- Steigerung des Anteils der 30- bis 34-Jährigen mit tertiären oder vergleichbaren Abschlüssen auf 42 Prozent (2013: 44,5 Prozent).

Die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung auf 50 Prozent wurde mit 49 Prozent im Jahr 2012 knapp verfehlt. Weitere Fortschritte sind auch nötig, um die Halbierung der Quote der Schulabgänger ohne Abschluss und des Anteils der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss zu erreichen.

In der Summe ergibt sich ein positives Bild, das von Erfolgen in allen fünf Sicherungspfaden gekennzeichnet ist. Die zweifellos größten Veränderungen erfolgen derzeit im Bereich der qualifizierten Zuwanderung insbesondere aus anderen EU-Staaten. Zum einen steigt die Qualifikation der Zugewanderten kontinuierlich an. Knapp 40 Prozent der ausländischen Erwerbstätigen, die nach der Ausbildungsphase zuwanderten, hatten 2013 einen tertiären oder vergleichbaren Hochschulabschluss (2012: 37,5 Prozent). Sie sind damit besser ausgebildet als die Bevölkerung im Durchschnitt. Zum anderen wächst die Zahl der nach Deutschland Zugezogenen und insbesondere die Differenz zu den Fortgezogenen (Wanderungssaldo) seit Jahren. Im Jahr 2013 lag der Wanderungssaldo mit 429.000 Personen auf dem höchsten Wert seit 1993 und deutlich über den bisherigen Prognosen zur Migration. Dies erklärt den weiterhin spürbaren Beschäftigungsanstieg trotz des einsetzenden demografischen Wandels und entspannt die mittelfristige Fachkräftesituation merklich. Trotzdem müssen auch in Zukunft die Potenziale von internationalen Fachkräften für Unternehmen, insbesondere mit-

telständische, weiter erschlossen werden. Da die Zuwanderung aus vielen von der Wirtschaftskrise besonders betroffenen Staaten voraussichtlich wieder zurückgehen wird und vor vielen Ländern ebenfalls demografische Herausforderungen liegen, geht es zukünftig darum, auch im globalen Wettbewerb für besonders qualifizierte Fachkräfte attraktiv zu werden und den langfristigen Verbleib in Deutschland zu fördern.

In diese Richtung weist auch der Vorschlag der Bundesregierung in dem Entwurf eines Gesetzes zur Neubestimmung des Bleiberechts und der Aufenthaltsbeendigung, nach dem es Drittstaatsangehörigen möglich sein soll, bereits während einer Bildungsmaßnahme zur Anerkennung einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation in Deutschland zu arbeiten.

Der positive Trend bei der Erwerbstätigkeit von Frauen wird sich in den kommenden Jahren vermutlich weiter fortsetzen. Entwicklungspotenzial besteht jedoch weiterhin bei den Arbeitszeiten von Frauen. Mit familienbewussten Arbeitszeitmodellen und passender, flexibler Betreuungsinfrastruktur könnten vor allem viele der in – eher kurzer – Teilzeit arbeitenden Mütter ihre wöchentliche Arbeitszeit erhöhen. Für die Fachkräftesicherung liegt hier ein Handlungsfeld von zunehmender Bedeutung.

Die aktuellen Prognosen zum Arbeitsmarkt zeigen jedoch, dass sich spätestens ab dem Jahr 2020 die demografischen Faktoren durchsetzen werden und das Arbeitsangebot sinken wird. Der Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter beträgt bis 2030 sogar rund 5,1 Millionen Personen. Dieser Trend wird sich nach dem Jahr 2030 noch verstärken. Langfristig ist dabei neben der Erwerbsbeteiligung und der Zuwanderung die Entwicklung der Geburtenrate entscheidend. Bleibt diese auf dem gegenwärtigen niedrigen Niveau, erscheint langfristig ein deutlicher und kontinuierlicher Rückgang der Beschäftigung in Deutschland kaum vermeidbar.

In den kommenden Jahren wird neben den demografischen Trends auch der Trend der Digitalisierung die Arbeitswelt nachhaltig verändern. Die digitale Arbeitswelt schafft neue Chancen für die Fachkräftesicherung, indem sie bspw. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch neue Möglichkeiten, orts- und zeitsouverän zu arbeiten, erleichtert. Auch die Automatisierung kann insbesondere ältere Menschen bei vielen Arbeitsprozessen individuell unterstützen, sodass sie länger im Arbeitsleben bleiben können. Gleichzeitig werden Fachkräfte mit neuen Qualifikationen benötigt, und die digitalen Kompetenzen von Beschäftigten müssen durch gezielte Aus- und Weiterbildung vermittelt werden. So sind bereits heute Informatiker und Experten in der Softwareentwicklung und Programmierung ausgewiesene Mangelberufe. Infolge der wachsenden Komplexität automatisierter Prozesse in der Industrie 4.0 sind größere Flexibilität und die Fähigkeit, ganze Prozesse zu überblicken und schnell auf Änderungen und Fehler reagieren zu können, gefragt. Die Bundesregierung wird daher im Rahmen der „Digitalen Agenda“ die Entwicklungen der digitalen Arbeitswelt mit ihren neuen Möglichkeiten und Herausforderungen für die Fachkräftesicherung begleiten.

Für die Zukunft ist es weiterhin erforderlich, sowohl die inländischen als auch die ausländischen Potenziale zur Fachkräftesicherung zu heben. Mit der „Partnerschaft für Fachkräfte in Deutschland“ sowie der „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ bindet die Bundesregierung die Sozialpartner und weitere gesellschaftliche Akteure stärker ein. Eine bessere Bündelung von Angeboten sowie die bessere Kommunikation von „Best Practices“ aus dem Unternehmensalltag stehen dabei im Vordergrund.

Mit dem vorgelegten dritten Fortschrittsbericht zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung wurden die jährlichen Fortschritte bei der Fachkräftesicherung und die Änderungen in den Rahmenbedingungen ausführlich erläutert. Die Indikatoren wurden ggü. dem ersten Bericht deutlich ausgebaut und die Entwicklungen, insbesondere bei den Schwerpunktthemen, ausführlicher analysiert. Künftig wird der Fortschrittsbericht alle zwei Jahre erscheinen, um dann über den längeren Zeitraum berichten zu können.

Anhang: Indikatoren des Fachkräftekonzepts

Rahmendaten									
Indikator	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Quelle
BIP preisbereinigt ggü. Vorjahr	3,7%	3,3%	1,1%	-5,6%	4,1%	3,6%	0,4%	0,1%	d
Arbeitsvolumen ggü. Vorjahr	1,7%	1,7%	0,9%	-3,1%	1,6%	1,6%	-0,3%	-0,3%	e
Durchschnittliche Jahresarbeitszeit ggü. Vorjahr	0,9%	-0,0%	-0,4%	-3,2%	1,3%	0,2%	-1,4%	-0,9%	e
Bevölkerung 20 bis 64 Jahre, in Tausend *	49.812	49.774	49.655	49.561	49.826	48.997	49.173		d
Bevölkerung 20 bis 64 Jahre ggü. Vorjahr, in Tausend	-270	-37	-120	-94	265	225	176		d
Erwerbstätige (Inlandskonzept), in Tausend	39.635	40.325	40.856	40.892	41.020	41.570	42.033	42.281	d
Erwerbstätige (Inlandskonzept) ggü. Vorjahr, in Tausend	309	690	531	36	128	550	463	248	d
Erwerbspersonenpotenzial, in Tausend	45.221	45.008	45.042	45.209	45.068	45.002	45.278	45.615	e
Erwerbspersonenpotenzial ggü. Vorjahr, in Tausend	303	-214	35	166	-140	-66	276	337	e
Stellenangebot am ersten Arbeitsmarkt, in Tausend	939	1.085	913	709	814	1.020	970	953	e
Arbeitslose, in Tausend	4.487	3.761	3.259	3.415	3.239	2.976	2.897	2.950	b
Arbeitslose je Stellenangebot	4,8	3,5	3,6	4,8	4,0	2,9	3,0	3,1	e
Arbeitslosenquote für Personen ohne Berufsabschluss	24,0%	22,1%	20,1%	21,9%	20,7%	19,6%	19,0%		e
Arbeitslosenquote für Personen mit Lehre / Fachschulabschluss	8,5%	7,0%	6,0%	6,6%	5,8%	5,1%	5,0%		e
Arbeitslosenquote für Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss	3,5%	2,9%	2,5%	2,5%	2,4%	2,4%	2,5%		e
Wanderungssaldo, in Tausend	23	44	-56	-13	128	279	369	429	d

* Bruch in der Zeitreihe ab 2011

Sicherungspfad 1									
Indikator	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Quelle
Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-Jährigen insgesamt *	71,1%	72,9%	74,0%	74,2%	74,9%	76,5%	76,9%	77,3%	a
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Juni, in Millionen	26,53	27,05	27,70	27,60	27,97	28,64	29,28	29,62	b
Quote der 20- bis 64-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Juni	50,8%	52,1%	53,4%	53,4%	54,4%	55,5%	56,5%	56,9%	b
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Vollzeit im Juni, in Millionen	21,27	21,60	22,03	21,72	21,77	21,80	x	21,84	b
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Teilzeit im Juni, in Millionen	4,95	5,13	5,33	5,54	5,84	6,49	x	7,42	b
Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen *	48,1%	51,3%	53,7%	56,1%	57,7%	60,0%	61,6%	63,6%	a
Erwerbstätigenquote der 55- bis 59-Jährigen *	64,3%	66,7%	68,8%	70,1%	71,5%	73,9%	75,1%	76,1%	a
Quote der 55- bis 59-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Juni	45,3%	46,3%	48,0%	48,8%	49,9%	51,6%	53,0%	54,2%	b
Erwerbstätigenquote der 60- bis 64-Jährigen *	29,7%	32,9%	35,1%	38,6%	41,0%	44,3%	46,6%	50,0%	a
Quote der 60- bis 64-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Juni	15,6%	18,4%	20,5%	23,5%	26,1%	27,6%	29,4%	31,9%	b
Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-jährigen Frauen *	65,0%	66,7%	67,8%	68,7%	69,6%	71,3%	71,6%	72,5%	a
Zahl der 15- bis 64-jährigen Langzeiterwerbslosen, in Millionen	2,36	2,01	1,62	1,45	1,38	1,19	1,04	1,00	a
Zahl der erfassten sozialversicherungspflichtig beschäftigten schwerbehinderten Menschen, in Tausend	935	950	989	1.019	1.042	1.070	1.103		b

Sicherungspfad 2									
Indikator	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Quelle
Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-jährigen Mütter mit mindestens einem minderjährigen Kind *	64,1%	65,3%	65,5%	66,8%	67,9%	70,4%	71,2%	71,7%	c
Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-jährigen Mütter mit jüngstem Kind unter 3 Jahre *	43,8%	43,7%	42,1%	44,7%	46,2%	51,7%	51,8%	52,6%	c
Ausgeübte Erwerbstätigkeit der Mütter mit jüngstem Kind von 1 bis unter 2 Jahre	33,1%	33,5%	35,8%	37,7%	40,4%	41,3%	41,4%	42,1%	c
Ausgeübte Erwerbstätigkeit der Mütter mit jüngstem Kind von 2 bis unter 3 Jahre	42,1%	45,3%	45,6%	48,6%	50,9%	54,3%	54,3%	55,0%	c
Arbeitsvolumen der 20-64-jährigen erwerbstätigen Mütter insgesamt, in Millionen Stunden *	137,07	136,60	135,14	135,39	137,01	143,31	145,53	147,25	c
Durchschnittliches Arbeitsvolumen der 20- bis 64-jährigen erwerbstätigen Mütter, in Wochenstunden *	25,0	24,9	25,1	25,2	25,4	25,6	25,8	26,0	c
Zahl alleinerziehender erwerbsfähiger SGB II-Bezieherinnen, in Tausend		631	623	604	596	583	578	579	b
Anteil von Frauen in Führungspositionen		27%	27%	29%	30%		29%		e, f, c
Kinder unter 3 Jahren in Kindertagesbetreuung, zum 1. März, in Tausend	286	320	362	414	470	514	558	597	d
Betreuungsquote für Kinder unter 3 Jahren, zum 1. März	13,6%	15,5%	17,6%	20,2%	23,0%	25,2%	27,6%	29,3%	d
Kinder von 3 bis unter 6 Jahren in Kindertagesbetreuung, zum 1. März, in Tausend	1.955	1.944	1.951	1.927	1.911	1.914	1.930	1.951	d
Betreuungsquote für Kinder von 3 bis unter 6 Jahren, zum 1. März	87,2%	89,4%	91,1%	91,5%	92,1%	92,9%	93,4%	93,6%	d
6- bis unter 14-Jährige in Kindertagesbetreuung, zum 1. März, in Tausend	771	786	783	788	791	797	786	803	d
Betreuungsquote für 6- bis unter 14-Jährige, zum 1. März	12,0%	12,4%	12,5%	12,7%	12,9%	13,2%	13,3%	16,5%	d
Schülerinnen und Schüler im Ganztags-schulbetrieb an allgemein bildenden Schulen in öffentlich und privater Trägerschaft, in %		20,9%	24,1%	26,9%	28,1%	30,6%			j
Schülerinnen und Schüler im Ganztags-schulbetrieb in Grundschulen in öffentlich und privater Trägerschaft, in %		16,2%	18,9%	21,5%	22,8%	26,2%			j

Sicherungspfad 3									
Indikator	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Quelle
Quote der Schulabgängerinnen und -abgänger ohne Abschluss	7,9%	8,2%	7,5%	7,0%	6,5%	6,2%	5,9%	5,7%	d
Quote der ausländischen Schulabgängerinnen und -abgänger ohne Abschluss			15,2%				11,6%		m
Anteil der frühen Schulabgängerinnen und -abgänger (18- bis 24-Jährige ohne Abschluss der Sekundarstufe II)	14,1%	12,7%	11,8%	11,1%	11,9%	11,7%	10,6%	9,9%	g
Personaleinsatzschlüssel für Gruppen mit Kindern von 0 bis unter 3 Jahren, Kinder pro Erzieher								4,6	h
Ostdeutschland					6,1	5,7		6,3	h
Westdeutschland					3,9	3,8		3,8	h

Sicherungspfad 4									
Indikator	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Quelle
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%	15,0%	13,8%	c
Anteil der jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund im Alter von 20 bis 29 Jahren ohne qualifizierten Berufsabschluss, die sich nicht in Ausbildung befinden	32,0%	30,5%	30,7%		30,0%	28,2%	26,5%	25,4%	c
Anteil der jungen Erwachsenen, die ein Hochschulstudium beginnen (Studienanfängerquote)		36,8%	40,0%	43,0%	45,7%	52,4%	51,4%	53,1%	d
Studienabbrecherquote Bachelor	30,0%		25,0%		28,0%		28,0%		k
Studienabbrecherquote Diplom/Magister	26,0%		27,0%		23,0%		27,0%		k
Studienabbrecherquote Staatsexamen	7,0%		10,0%		11,0%		13,0%		k
Anteil von akademischen Höherqualifizierungen beruflich Qualifizierter	0,5%	0,4%	0,5%	0,5%	0,6%	0,6%	2,0%	2,4%	d
Anteil der 30- bis 34-Jährigen mit tertiären oder vergleichbaren Bildungsabschlüssen (ISCED 4, 5 A/B und 6)	36,4%	37,7%	38,9%	40,6%	41,2%	42,6%	43,5%	44,5%	c
Anteil der 30- bis 34-Jährigen mit Migrationshintergrund mit tertiären oder vergleichbaren Bildungsabschlüssen (ISCED 4, 5 A/B und 6)	25,7%	26,1%	27,1%		29,5%	31,2%	32,8%	34,7%	c
Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland, bezogen auf die 18- bis 65-Jährigen	43%	44%			42%		49%		i
Anteil der 55- bis 59-Jährigen mit Teilnahme an Weiterbildung		37%			40%		44%		i
Anteil der 60 - 64-Jährigen mit Teilnahme an Weiterbildung		18%			27%		32%		i
Anteil der gering Qualifizierten mit Teilnahme an Weiterbildung		28%			33%		37%		i
Anteil von Frauen in MINT-Studiengängen	30,8%	30,9%	30,5%	30,7%	29,9%	27,3%	29,9%	30,5%	d

Sicherungspfad 5									
Indikator	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Quelle
Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-Jährigen mit Migrationshintergrund *	61,6%	63,9%	65,1%	64,7%	65,8%	68,5%	69,1%	69,4%	c
Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-jährigen Männer mit Migrationshintergrund *	70,4%	72,7%	74,5%	73,0%	74,1%	77,1%	77,6%	77,7%	c
Erwerbstätigenquote der 20- bis 64-jährigen Frauen mit Migrationshintergrund *	52,7%	54,8%	55,7%	56,4%	57,6%	60,0%	60,8%	61,2%	c
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Juni, in Tausend ¹									
aus EU-8 Ländern ²	118	126	133	142	152	195	275	344	b
aus EU-Staaten insgesamt (EU-28)	758	780	803	810	832	917	1.053	1.182	b
aus Drittstaaten	981	1.008	1.051	1.020	1.046	1.102	1.141	1.159	b
Blaue Karte EU für Regelberufe (Erteilungen im jeweiligen Jahr) ³							1.328	6.150	l
Blaue Karte EU für Mangelberufe (Erteilungen im jeweiligen Jahr) ³							788	5.140	l
Verfahren auf Anerkennung beruflicher Abschlüsse ⁴							10.989	16.700	m
Anerkennungsquote							82%	75%	m
Anteil der 20- bis 64-jährigen ausländischen Erwerbstätigen, die nach der Ausbildungsphase zuwanderten, mit tertiärem oder vergleichbarem Bildungsabschluss *	37,3%	36,8%	36,1%	40,4%	40,6%	36,5%	37,5%	39,9%	c
Aufenthaltslaubnis nach § 16 Abs.4 AufenthG (Arbeitsplatzsuche nach Studium) - Erteilungen im jeweiligen Jahr ⁵	2.031	2.856	3.753	4.418	5.141	4.875	5.069	4.544	l

Quellen: a - Eurostat, Arbeitskräfteerhebung; b - Bundesagentur für Arbeit; c - Statistisches Bundesamt, Mikrozensus; d - Statistisches Bundesamt; e - IAB; f - Sozio-oekonomisches Panel; g - ET2020, Progress Report des EU-Komm EAC; h - Stat. Bundesamt; Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik; i - Adult Education Survey; j - KMK; k - HIS GmbH Projektbericht; l - AZR; m - BMBF

¹ Zeitreihen für 2006 um Bulgarien und Rumänien und für alle Jahre um Kroatien erweitert auf EU-28.

² Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn.

³ Das entsprechende Gesetz trat erst zum 1.8.2012 in Kraft, weshalb der Erteilungszeitraum sich auf 01.08.2012 - 31.12.2012 beschränkt.

⁴ Das Gesetz trat zum 01.04.2012 in Kraft, der Erhebungszeitraum beschränkt sich entsprechend auf den 01.04.2012 bis zum 31.12.2012. Die Anerkennungsquote berücksichtigt lediglich abgeschlossene Verfahren.

⁵ Ab 2010 wurden die Zahlen bestmöglich approximiert, da es eine Änderung bei der Erfassungsmethodik gab.

* Werte 2011-2013 hochgerechnet auf Basis der Ergebnisse des Zensus 2011, Werte vor 2011 nicht vergleichbar.