Deutscher Bundestag **Drucksache 20/3477**

20. Wahlperiode 16.09.2022

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Fraktion der CDU/CSU
– Drucksache 20/3189 –

Belastungen des deutschen Arbeitsmarkts durch den Fachkräftemangel

Vorbemerkung der Fragesteller

Der demografische und digitale Wandel stellt die Unternehmen und Betriebe in Deutschland zunehmend vor große Herausforderungen bei der Gewinnung qualifizierter Arbeits- und Fachkräfte. Zahlreiche Branchen können schon jetzt die vakanten Stellen nicht adäquat besetzen. Diese Stellen bleiben unbesetzt (https://www.demografie-exzellenz.de/initiative/).

Die Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung sind dabei die zentralen arbeitsmarktpolitischen Steuerungsinstrumente, um dem Fachkräftemangel in Deutschland aktiv entgegenzutreten. Eine gesicherte Fachkräftebasis ist einer der Schlüsselfaktoren für Wachstum, Wohlstand und die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands. Für die Zukunft des Wirtschaftsstandortes Deutschland hängt es entscheidend davon ab, wie gut es gelingt, qualifizierte Fachkräfte zu sichern und zu gewinnen.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Die Herausforderungen für die Fachkräftesicherung und den Arbeitsmarkt in Deutschland sind gewachsen: Die langfristigen und tiefgreifenden Transformationsprozesse der Digitalisierung, des demografischen Wandels und der Dekarbonisierung verändern mit zunehmender Dynamik den Wirtschaftsstandort Deutschland. Hinzu kommen die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie, die wirtschaftlichen Folgen des russischen Angriffskrieges in der Ukraine sowie auch die zunehmend notwendiger werdenden Anpassungen an den fortschreitenden Klimawandel.

Die starke Ausweitung der Erwerbstätigkeit in den letzten zehn Jahren, die vom Aufbau sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse getragen wurde, hat bereits dazu beigetragen, den Fachkräftebedarf in Deutschland zu decken. Auch die Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Familien- und Sozialpolitik der Bundesregierung hat zu dieser positiven Entwicklung beigetragen. Damit sich dieser Trend fortsetzen kann, müssen weiterhin die richtigen Rahmenbedingungen gesetzt und konkrete Unterstützungsangebote für den Arbeitsmarkt der Zukunft unterbreitet werden. Dafür hat die Bundesregierung einen Entwurf für eine neue Fachkräftestrategie in Federführung des Bundesministeriums für Ar-

---

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 15. September 2022 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

beit und Soziales erarbeitet und mit allen Ressorts und vier Beauftragten abgestimmt.

Mit dieser Fachkräftestrategie will die Bundesregierung die Ausbildung stärken, die Weiterbildungskultur und das moderne Einwanderungsrecht weiterentwickeln, aber auch neue Schwerpunkte setzen – im Sinne der Beschäftigten und im Sinne der privaten und öffentlichen Arbeitgeber. Fachkräftesicherung kann nur gemeinsam gelingen. Alle Akteure des Bildungs- und Arbeitsmarktes – Arbeitgeber, Beschäftigte, Länder und Kommunen, Sozialpartner, Kammern, die Bundesagentur für Arbeit, (Weiter-)Bildungsanbieter, Forschungseinrichtungen und die Bundesregierung – müssen an einem Strang ziehen und ihre Beiträge dazu leisten, dass auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft ausreichend qualifizierte Fachkräfte vorhanden sind, um die Herausforderungen der großen Transformationsprozesse in möglichst viele Chancen umzuwandeln.

1. Liegen der Bundesregierung Kenntnisse über die durchschnittlichen Folgekosten für ein mittelständisches Unternehmen, in Folge einer unbesetzten Stelle, vor, und wie hoch sind die durchschnittlichen Folgekosten für eine unbesetzte Stelle?

Der Bundesregierung liegen keine eigenen Kenntnisse über die durchschnittlichen Folgekosten für ein mittelständisches Unternehmen in Folge einer unbesetzten Stelle vor.

2. Plant die Bundesregierung, den Übergang von der Schule in die berufliche Bildung zu verbessern, und wenn ja, mit welchen Maßnahmen?

Im Koalitionsvertrag zwischen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP für die 20. Legislaturperiode wurde vereinbart, zusammen mit den Ländern die Berufsorientierung flächendeckend auszubauen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert seit Jahren kontinuierlich die Berufsorientierung, um alle jungen Menschen frühzeitig darin zu unterstützen, ihre Stärken zu erkennen und erste praktische Erfahrungen in der Berufswelt zu sammeln und sie über die exzellenten Möglichkeiten der beruflichen Bildung gut zu informieren. Wichtige Instrumente sind Werkstatttage und Potenzialanalyse im Rahmen des Berufsorientierungsprogramms des BMBF sowie die Berufsberatung der Agenturen für Arbeit an den Schulen. Dabei soll die Sichtbarkeit und Erlebbarkeit der beruflichen Bildung gerade an Gymnasien noch deutlicher werden.

Zudem verfolgt die Bundesregierung das Ziel, die bisher bereits sehr erfolgreiche Arbeit der Jugendberufsagenturen am Übergang von der Schule in den Beruf weiter zu unterstützen und auszubauen. Auch im Koalitionsvertrag wurde der flächendeckende Ausbau der Jugendberufsagenturen vereinbart.

In der Initiative Bildungsketten „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ arbeitet der Bund gemeinsam mit den Ländern und der Bundesagentur für Arbeit eng mit dem Ziel zusammen, dass jungen Menschen der Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf möglichst reibungslos gelingt. Durch eine Systematisierung und Strukturierung werden Maßnahmen und Förderinstrumente zur Verbesserung des Übergangs Schule – Beruf wie das Berufsorientierungsprogramm des BMBF und landesspezifische Angebote zur Beruflichen Orientierung aufeinander abgestimmt und miteinander verzahnt.

Darüber hinaus plant die Bundesregierung eine Ausbildungsgarantie, die allen Jugendlichen einen Zugang zu einer vollqualifizierenden Berufsausbildung er-

möglicht, stets vorrangig im Betrieb. Die konkrete Ausgestaltung einer Ausbildungsgarantie wird zurzeit erarbeitet.

Nach jetzigem Stand werden sich die Partner der Allianz für Aus- und Weiterbildung (derzeitige Laufzeit bis Ende 2022) in der kommenden Allianzperiode der Berufsorientierung, der Gewinnung von Auszubildenden und der Verbesserung der Möglichkeiten der Einmündung in ein Ausbildungsverhältnis widmen. Die COVID-19-Pandemie hat einmal mehr gezeigt, wie wichtig eine umfassende Begleitung am Übergang zwischen Schule und Beruf ist. Die konkreten Maßnahmen werden aktuell im Rahmen der Neuverhandlung der Allianzerklärung 2023 bis 2026 im Arbeitsausschuss der Allianz besprochen.

3. Plant die Bundesregierung, das duale System der beruflichen Ausbildung, insbesondere im Handwerk zu stärken, und wenn ja, mit welchen Maßnahmen?

Als zentrales Vorhaben der 20. Legislaturperiode zur beruflichen Bildung plant das BMBF in Umsetzung des Koalitionsvertrages eine Exzellenzinitiative Berufliche Bildung, die sich besonders an junge Menschen mit der Wahl zwischen verschiedenen Qualifizierungswegen richtet und bei dieser Zielgruppe Attraktivität und Sichtbarkeit der beruflichen Bildung gezielt erhöht.

Um diese Ziele zu erreichen, umfasst die Exzellenzinitiative drei zentrale politische Handlungslinien:

1. Exzellenz durch Chancenförderung für die Talente in der beruflichen Bildung und
2. Förderung von exzellenten Berufsbildungsangeboten, um das vielfältige System der beruflichen Bildung noch attraktiver und moderner zu gestalten, und
3. Ausbau der internationalen Ausrichtung der beruflichen Bildung.

Um junge Menschen bei der Berufswahl zu unterstützen und – gerade auch bei Handwerksberufen – ihr Berufswahlspektrum zu erweitern, bedarf es neben der schulformunabhängigen auch einer klischeefreien Berufsorientierung. Daher wurde im Jahr 2016 die Initiative Klischeefrei ins Leben gerufen. Ziel der Initiative ist es, dass junge Menschen einen Beruf passend zu ihren individuellen Stärken und Interessen finden – unabhängig von Geschlechtsstereotypen. Durch Vernetzung und Qualifizierung von an der Berufsorientierung beteiligten Personen und Institutionen sollen Geschlechterklischees bei der Berufs- und Studienwahl überwunden werden. Bis August 2022 haben sich mehr als 450 Partnerorganisationen der Initiative angeschlossen.

Die Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung im Handwerk (ÜLU) ergänzt und vertieft die betriebliche Ausbildung im Handwerk und sichert bundesweit eine gleichmäßig hohe Qualität der Ausbildung jedes Handwerksberufes, unabhängig von der Spezialisierung, Größe und Ausbildungsfähigkeit der Ausbildungsbetriebe. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) leistet mit den Zuschüssen einen wichtigen Beitrag zu den von den Ausbildungsbetrieben zu tragenden Lehrgangs- und Unterbringungskosten. Die Förderung wurde zum 1. August 2022 maßgeblich erhöht.

4. Existieren Maßnahmen oder sind Maßnahmen geplant, welche die Gleichwertigkeit der beruflichen und akademischen Ausbildung fördern, beispielsweise hinsichtlich finanzieller Vergünstigungen?

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) eröffnet die Möglichkeit, zweijährige und darauf aufbauende dreijährige Ausbildungsberufe zu verordnen, so entstehen Durchstiegs- und Rückfalloptionen, die bei der Schaffung neuer und bei der Modernisierung bestehender Ausbildungsberufe aktiv genutzt werden sollten. Denn sie eröffnen flexible Ausbildungsmöglichkeiten und leisten einen wichtigen Beitrag zu Attraktivitätssteigerung der beruflichen Bildung. Im Anschluss werden attraktive Karrierechancen durch zahlreiche Fortbildungsmöglichkeiten eröffnet, deren Gleichwertigkeit zur akademischen Bildung auch durch die neuen Abschlussbezeichnungen Bachelor Professional und Master Professional verdeutlicht wird.

Der berufliche Aufstieg wird seit Inkrafttreten der 4. Novelle (1. August 2020) des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) so stark wie nie zuvor mit den deutlichsten Leistungsverbesserungen und Fördererweiterungen seit Bestehen des Gesetzes gefördert. Das Förderangebot wurde u. a. so erweitert, dass ein Förderanspruch auf jeder der im BBiG und der Handwerksordnung verankerten drei Fortbildungsstufen besteht. Hierdurch wird ein Aufstieg Schritt für Schritt bis auf „Master-Niveau“ ermöglicht.

Das vom BMBF geförderte wissenschaftliche Verbundvorhaben „Verzahnte Orientierungsangebote zur beruflichen und akademischen Ausbildung“ (VerOnika) erprobt Orientierungsangebote an der Schnittstelle zwischen beruflicher und akademischer Ausbildung. Hier erhalten junge Menschen die Möglichkeit zur gleichzeitigen, gleichwertigen praktischen Erprobung beider Bildungswege.

Mit dem Wettbewerb „Zukunft gestalten – Innovationen für eine exzellente berufliche Bildung (InnoVET)“ verfolgt die Bundesregierung das Ziel, das System der beruflichen Bildung insgesamt noch attraktiver und qualitativ hochwertiger zu gestalten und damit zur Gleichwertigkeit beizutragen. In 17 Projektverbünden erproben regionale und branchenspezifische Akteure innovative und nachhaltige Aus- und Weiterbildungskonzepte, z. B. Angebote der Aufstiegsfortbildung auf den Stufen Geprüfte(r) Berufsspezialist/Berufsspezialistin, Bachelor Professional und Master Professional oder Angebote der studienintegrierenden Ausbildung (Laufzeit: 2020 bis 2024; Finanzvolumen: rund 80 Mio. Euro). Im Rahmen der Exzellenzinitiative Berufliche Bildung ist der Ausbau von InnoVET vorgesehen.

5. Wann soll die Nationale Online-Weiterbildungsplattform für die berufliche Weiterbildung – NOW! – (Umsetzungsbericht: Nationale Weiterbildungsstrategie [bmas.de], S. 24) in Betrieb genommen werden?

   a) An wen richtet sich die Weiterbildungsplattform?

   b) Welches Ziel soll mit der Plattform erreicht werden?

   c) Welche Kosten veranschlagt die Bundesregierung, um das Projekt erfolgreich abzuschließen?

Die Fragen 5 bis 5c werden gemeinsam beantwortet.

Die Nationale Online-Weiterbildungsplattform (NOW) soll die Transparenz über Möglichkeiten und Angebote der beruflichen Weiterbildung verbessern und damit zu einer Steigerung der Beteiligung an beruflichen Weiterbildungen beitragen. Sie richtet sich sowohl an Menschen im Erwerbsleben, die überlegen, sich beruflich weiterzubilden, als auch an Arbeitgeber, die auf der Suche

nach geeigneten Weiterbildungen für ihre Beschäftigten sind, sowie an Bildungsträger. Im Jahr 2024 soll die Plattform stufenweise in Betrieb gehen.

Das Projekt wird von der Bundesagentur für Arbeit (BA) umgesetzt.

Die BA rechnet aktuell mit Entwicklungskosten von NOW in Höhe von 65,16 Mio. Euro. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) beteiligt sich an den Entwicklungskosten. Dafür sind im Haushalt des BMAS bis zu 70 Mio. Euro eingestellt. Die Betriebskosten während der Entwicklungsphase in Höhe von 3,06 Mio. Euro werden von der BA getragen.

6. Beabsichtigt die Bundesregierung, Beschäftigte mit geringer Qualifikation besser in Weiterbildungsmaßnahmen zu integrieren, und wenn ja, wie?

Förderungen und Anreize zur Teilnahme an Weiterbildungen für Beschäftigte mit geringer Qualifikation spielen eine wesentliche Rolle. Es bestehen bereits weitreichende Fördermöglichkeiten für die berufliche Weiterbildung Beschäftigter mit besonderen Leistungen für Geringqualifizierte. Diese sollen weiter ausgebaut werden. Mit dem geplanten Bürgergeld-Gesetz ist vorgesehen, die Anreize zur Aufnahme einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung zu verbessern. Beschäftigte, die ergänzende Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) erhalten, sollen nach dem Referentenentwurf für berufsabschlussbezogene Maßnahmen ein monatliches Weiterbildungsgeld in Höhe von 150 Euro oder für andere Integrationsbemühungen (z. B. Anpassungsqualifizierung) einen Bürgergeldbonus in Höhe von 75 Euro monatlich erhalten. Außerdem soll die Weiterbildungsprämie entfristet werden. Darüber hinaus soll die Möglichkeit erweitert werden, dreijährige, nichtverkürzte Umschulungen zu absolvieren. Auch ist vorgesehen, die Förderung des Erwerbs von Grundkompetenzen (z. B. Mathematik, Lesen, Schreiben, IT-Kompetenzen, Soft Skills) zu erleichtern und den Zugang zu entsprechenden Angeboten zu verbessern. Um Beschäftigte bei selbst initiierter und selbst betriebener Weiterbildung zu unterstützen, ist zudem geplant, eine Bildungs(teil)zeit als zusätzliches Förderinstrument einzuführen. Darüber hinaus soll die Einführung eines Qualifizierungsgeldes Unternehmen und Betrieben im Strukturwandel ermöglichen, ihre Beschäftigten durch bedarfsgerechte Qualifizierung im Betrieb zu halten.

Es gilt außerdem den Bekanntheitsgrad der Leistungen zu erhöhen. Hierzu leistet die Fortsetzung und Weiterentwicklung der Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) einen wichtigen Beitrag. Die Bundesregierung unterstützt im Rahmen der NWS-Projekte der Sozialpartner, die einen neuen Ansatz zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung erproben. Dabei werden betriebliche Vertrauensleute zu „Weiterbildungsmentorinnen und Weiterbildungsmentoren“ qualifiziert, die durch gezielte Ansprache weniger weiterbildungs-affiner Gruppen, wie formal gering oder nicht qualifizierter Personen, zur Weiterbildung beraten und motivieren. Diese „Qualifizierungen von betrieblichen Vertrauensleuten zu Weiterbildungsmentorinnen und Weiterbildungsmentoren“ sollen strukturell und nachhaltig verankert und breitenwirksam in den Betrieben angewendet werden.

7. Wie ist der aktuelle Umsetzungsstand der im Innovationswettbewerb INVITE (Umsetzungsbericht: Nationale Weiterbildungsstrategie [bmas.de], S. 26) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekte (bitte die einzelnen Projekte mit Angabe des Entwicklungsstadiums nennen)?

Mit INVITE unterlegt das BMBF die Vision eines innovativen digitalen Bildungsraums für die berufliche Weiterbildung seit dem Jahr 2021 mit konkreten Entwicklungsschritten. Die geförderten Projekte zielen darauf, die Reichweite und Nutzerorientierung von digitalen Weiterbildungsplattformen zu steigern, die Sichtbarkeit und Transparenz von Weiterbildungsangeboten zu erhöhen und das Angebot digitaler individualisierter Weiterbildungsangebote zu vergrößern. Der Innovationswettbewerb nutzt das Potenzial digitaler Technologien. Er unterstützt die digitale Transformation und trägt gleichzeitig dazu bei, alle Menschen in diesem Prozess mitzunehmen. Im Rahmen des INVITE-ToolCheck 2022 (Start 16. Dezember 2022) lädt das BMBF alle Bürgerinnen und Bürger dazu ein, über insgesamt fünf Tage die ersten INVITE-Prototypen auszuprobieren und ihr Feedback für eine nutzerorientiere Weiterentwicklung der Prototypen einzubringen.

Der aktuelle Umsetzungsstand der INVITE-Projekte ist der Anlage* zu entnehmen.

8. Mit welchen Instrumenten soll erreicht werden, dass wie vom Bundesminister für Arbeit und Soziales Hubertus Heil angekündigt, „Deutschland eine Weiterbildungsrepublik wird“ (https://www.rnd.de/politik/arbeitsminister-heil-fachkraeftemangel-darf-wachstum-nicht-dauerhaft-bremsen-NN6CGFUYCLOHFSIRKGN7AV5ITI.html)?

Um die Transformation zu bewältigen benötigt es im Bereich der Weiterbildung und Qualifizierung die Kraftanstrengung aller – der Beschäftigten, der Unternehmen und Betriebe, aber auch des Staates. Mit der NWS ist in diesem Zusammenhang ein langfristig angelegter, übergreifender und partnerschaftlicher Austauschprozess zur Weiterbildungspolitik etabliert worden, der in der 20. Legislaturperiode konsequent fortgesetzt und vertieft wird. Unter gemeinsamer Federführung des BMAS und des BMBF verständigen sich die NWS-Partner (Sozialpartner, Länder, BA und BMWK) auf konkrete Maßnahmen und Aktivitäten zur Fortentwicklung des Weiterbildungssystems sowie zur Stärkung der Weiterbildungskultur in Deutschland im Sinne einer „Weiterbildungsrepublik“. Neben den Instrumenten, die in den Antworten zu den Fragen 5 bis 7 aufgeführt sind, sind dies auf Bundesebene beispielsweise folgende Maßnahmen:

- Förderung von Weiterbildungsverbünden im Rahmen des Bundesprogramms „Aufbau von Weiterbildungsverbünden“,
- Verbesserung der strategischen Vorausschau, etwa durch Förderung der Entwicklung eines Berufe-Kompetenzradars durch das Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB) sowie Prüfung einer Weiterentwicklung des Kompetenz-Kompass.

9. Welche Maßnahmen plant die Bundesregierung, um die berufliche Aus- und Weiterbildung von Menschen mit Behinderungen zu stärken?

Für die Bundesregierung ist die Stärkung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben ein wichtiges Element ihrer Arbeitsmarkt- und

* Von einer Drucklegung der Anlage wird abgesehen. Diese ist auf Bundestagsdrucksache 20/3477 auf der Internetseite des Deutschen Bundestages abrufbar.

Teilhabepolitik. Deshalb stehen der Bundesagentur für Arbeit und den anderen Rehabilitationsträgern (z. B. Träger der Renten- und Unfallversicherung) sowie den Jobcentern und den Integrationsämtern der Länder ein breites Spektrum an spezifischen Förder-, Rehabilitations- und Teilhabeleistungen zur Verfügung. Dieses wird laufend weiterentwickelt und auch um neue Leistungen bzw. Fördermöglichkeiten ergänzt und an aktuelle Entwicklungen angepasst. Beispielsweise wurde im Jahr 2018 mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) das Budget für Arbeit, im Jahr 2019 mit dem Teilhabechancengesetz im Zweiten Buch Sozialgesetzbuch das Regelinstrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ und im Jahr 2020 mit dem Angehörigen-Entlastungsgesetz das Budget für Ausbildung eingeführt.

Mit dem BTHG hat der Gesetzgeber zum 1. Januar 2018 die Leistungsgruppe „Teilhabe an Bildung“ eingeführt (§ 5 SGB IX). Damit wird klargestellt, dass Teilhabe an Bildung eine eigene Leistung zur Teilhabe ist. Leistungen zur Teilhabe an Bildung werden u. a. von den Trägern der Jugendhilfe sowie den Trägern der Unfallversicherung und nachrangig von den Trägern der Eingliederungshilfe erbracht. Die Leistungen umfassen z. B. Hilfen zur Schulbildung, Hilfen zur schulischen Berufsausbildung, Hilfen zur Hochschulbildung (z. B. Kostenübernahme eines Masterstudiums) und Hilfen zur schulischen und beruflichen Weiterbildung. Ergänzend können bei Bedarf auch Assistenz- oder andere Unterstützungsleistungen (z. B. Hilfen zur Teilnahme an Fernunterricht oder Hilfen zur Ableistung eines Praktikums), wie eine Begleitung für sehbehinderte Menschen, zur Verfügung gestellt werden.

Darüber hinaus ergibt sich eine bessere Unterstützung von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitsförderung durch das Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung. Danach haben Fachkundige Stellen, welche für die Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung zuständig sind, durch die Neufassung des § 179 Absatz 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) einen Entscheidungsspielraum bei der Zulassung von Maßnahmen erhalten. Sie können Maßnahmen auch dann zulassen, wenn die von den Trägern der Maßnahmen kalkulierten Kosten die Durchschnittskostensätze um bis zu 25 Prozent übersteigen, soweit dies auf notwendige besondere Aufwendungen zurückzuführen ist. Nach dem neuen Absatz 4 in § 3 der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) können als solche besonderen Aufwendungen vor allem Kosten berücksichtigt werden, die durch eine überdurchschnittliche Betreuung, eine besondere räumliche oder technische Ausstattung oder eine besondere inhaltliche Ausgestaltung der Maßnahme begründet werden. Als besondere Aufwendungen können auch Kosten für eine barrierefreie Ausgestaltung einer Maßnahme anerkannt werden (z. B. barrierefrei zugängliche Schulungsräume, Gebärdensprache, Brailleschrift).

Weiterhin können auch Maßnahmen zugelassen werden, wenn sie mit weniger als zwölf Teilnehmenden kalkuliert werden. Diese Ausnahme kann bei speziellen betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen, Maßnahmen mit besonderen Qualifizierungszielen oder Maßnahmen in Betracht kommen, bei denen aufgrund besonderer regionaler Gegebenheiten (z. B. ländlicher Raum) oder anderer örtlicher Umstände weniger Teilnehmende zu erwarten sind. Kleinere Lerngruppen können insbesondere auch für den Lernerfolg von Menschen mit Behinderungen hilfreich sein.

Zuletzt wurde mit dem Teilhabestärkungsgesetz, welches zum 1. Januar 2022 in Kraft getreten ist, unter anderem der Anwendungsbereich des Budgets für Ausbildung auf Werkstattbeschäftigte im Arbeitsbereich erweitert. Ferner wurden die Mitwirkungs- und Steuerungsmöglichkeiten der Jobcenter im Rehabilitationsverfahren verbessert, sodass Eingliederungs- und Rehabilitationsleistun-

gen, insbesondere auch zur Aus- und Weiterbildung im Rahmen des Teilhabeplanverfahrens noch besser verzahnt werden können.

10. Plant die Bundesregierung die Novellierung einer ressortübergreifenden Fachkräftestrategie?

    a) Wenn ja, welches Bundesministerium wird hierfür federführend zuständig sein?

Die Bundesregierung hat einen Entwurf für eine neue Fachkräftestrategie in Federführung des BMAS erarbeitet und abgestimmt.

    b) Wenn ja, bis wann plant die Bundesregierung, diese Fachkräftestrategie zu veröffentlichen?

Dieser Entwurf der Bundesregierung wurde am 7. September 2022 mit den Spitzen der Arbeitgeber und Gewerkschaften, sowie mit Vertretern der Länder und kommunalen Spitzenverbände und der BA beraten. Die Ergebnisse dieses Spitzengespräches sollen Eingang in die Fachkräftestrategie der Bundesregierung finden, die nach der Kabinettsbefassung veröffentlicht wird. Dies ist für Mitte Oktober 2022 vorgesehen.

11. Wie hoch ist die Arbeitslosigkeit im Bereich von geringqualifizierten Arbeitskräften und qualifizierten Fachkräften (mindestens ein Berufsabschluss) derzeit in Deutschland (bitte jeweils aufschlüsseln)?

Nach Angaben der Statistik der BA betrug die Arbeitslosenquote im Jahresdurchschnitt 2021 insgesamt 5,7 Prozent. Die qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote betrug bei Personen ohne (anerkannten) Berufsabschluss 20,6 Prozent, bei Personen mit betrieblicher bzw. schulischer Berufsausbildung 3,5 Prozent und bei Personen mit einem akademischen Abschluss 3,2 Prozent. Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten werden nur jährlich ausgewiesen.

12. Wie hoch ist das durchschnittliche Lohn- bzw. Gehaltsniveau von geringqualifizierten und qualifizierten Beschäftigten, und wie hat es sich seit dem Jahr 1990 entwickelt (bitte grafisch darstellen)?

Zur Beantwortung der Fragen wurde das Merkmal „Entgelt“ aus der Beschäftigungsstatistik der BA herangezogen. Das im Rahmen der Beschäftigungsstatistik abgebildete sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelt umfasst alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus der Hauptbeschäftigung bis zur sogenannten Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung. Auswertungen zu den Entgelten werden jeweils nur für Beschäftigte am 31.12. eines Jahres durchgeführt. Die Angaben über das sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelt beziehen sich immer auf einen spezifischen Beschäftigungszeitraum, der das gesamte Kalenderjahr, im Extremfall aber auch nur einen Tag umfassen kann. Um vergleichbare Angaben zu erhalten, werden die Entgeltangaben deshalb auf einen einheitlichen Zeitraum normiert. Ergebnisse zu den Bruttomonatsentgelten liegen klassiert in 50-Euro-Schritten vor. Aus den klassierten Daten kann approximativ der Median ermittelt werden.

Die Auswertungen zum Medianentgelt sind auf solche sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte eingeschränkt, die nicht in einem Ausbildungsverhältnis stehen und für die keine (gesetzlichen) Sonderregelungen gelten (Kurzbezeichnung: sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte der Kerngruppe). Auf diese Weise können Vergleiche durchgeführt werden, die in ihrer Aus-

sagekraft nicht durch Unterschiede in der Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse beeinflusst sind. Angaben zur Entgeltstatistik stehen grundsätzlich erst ab dem Jahr 1999 zur Verfügung. Auswertungen liegen bis zum Jahr 2021 vor.

Nach Angaben der Statistik der BA lag das mittlere Bruttomonatsentgelt (Median) der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe im Jahr 2021 insgesamt bei 3 516 Euro. Bei Vollzeitbeschäftigten ohne (anerkannten) Berufsabschluss betrug das Medianentgelt 2 567 Euro, bei Vollzeitbeschäftigten mit Berufsabschluss 3 688 Euro.

Angaben für die Jahre ab 1999 können nachfolgender Tabelle entnommen werden.

Tabelle: Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte der Kerngruppe mit Angaben zum Bruttomonatsentgelt nach Berufsabschluss, Deutschland (Arbeitsort)

Stichtag	Berufsbschluss[3)]	Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte der Kerngruppe mit Angaben zum Bruttomonatsentgelt	
		Insgesamt	Median in €
		1	2
31. Dezember 1999	Insgesamt	20.426.458	2.326
	Ohne Berufsausbildung	2.573.823	2.050
	Mit Berufsausbildung[1)]	16.656.457	2.407
	Keine Angabe[2)]	1.196.178	1.900
31. Dezember 2000	Insgesamt	20.423.466	2.372
	Ohne Berufsausbildung	2.527.718	2.082
	Mit Berufsausbildung[1)]	16.800.934	2.453
	Keine Angabe[2)]	1.094.814	1.924
31. Dezember 2001	Insgesamt	20.426.356	2.437
	Ohne Berufsausbildung	2.441.291	2.131
	Mit Berufsausbildung[1)]	16.962.030	2.519
	Keine Angabe[2)]	1.023.035	1.953
31. Dezember 2002	Insgesamt	19.854.104	2.486
	Ohne Berufsausbildung	2.308.757	2.168
	Mit Berufsausbildung[1)]	16.603.632	2.568
	Keine Angabe[2)]	941.715	1.968
31. Dezember 2003	Insgesamt	19.276.781	2.525
	Ohne Berufsausbildung	2.186.710	2.199
	Mit Berufsausbildung[1)]	16.234.347	2.606
	Keine Angabe[2)]	855.724	1.980
31. Dezember 2004	Insgesamt	18.805.349	2.549
	Ohne Berufsausbildung	2.092.244	2.213
	Mit Berufsausbildung[1)]	15.921.983	2.630
	Keine Angabe[2)]	791.122	1.982
31. Dezember 2005	Insgesamt	18.621.055	2.563
	Ohne Berufsausbildung	2.020.559	2.228
	Mit Berufsausbildung[1)]	15.860.637	2.642
	Keine Angabe[2)]	739.859	1.981
31. Dezember 2006	Insgesamt	19.166.258	2.565
	Ohne Berufsausbildung	2.027.901	2.209
	Mit Berufsausbildung[1)]	16.419.145	2.644
	Keine Angabe[2)]	719.212	1.975
31. Dezember 2007	Insgesamt	19.592.930	2.595
	Ohne Berufsausbildung	2.060.228	2.225
	Mit Berufsausbildung[1)]	16.820.935	2.674
	Keine Angabe[2)]	711.767	1.971
31. Dezember 2008	Insgesamt	19.721.074	2.654
	Ohne Berufsausbildung	2.039.250	2.269
	Mit Berufsausbildung[1)]	16.981.086	2.735
	Keine Angabe[2)]	700.738	1.982
31. Dezember 2009	Insgesamt	19.254.369	2.674
	Ohne Berufsausbildung	1.948.628	2.276
	Mit Berufsausbildung[1)]	16.640.279	2.757
	Keine Angabe[2)]	665.462	1.990
31. Dezember 2010	Insgesamt	19.766.328	2.704
	Ohne Berufsausbildung	1.992.941	2.294
	Mit Berufsausbildung[1)]	17.117.991	2.786
	Keine Angabe[2)]	655.396	1.997

Stichtag[4)]	Berufsabschluss[3)]	Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte der Kerngruppe mit Angaben zum Bruttomonatsentgelt	
		Insgesamt	Median in €
		1	2
31. Dezember 2012	Insgesamt	19.591.742	2.876
	Ohne Berufsabschluss	1.388.217	2.377
	mit Berufsabschluss[1)]	15.754.866	3.018
	Keine Angabe[2)]	2.448.659	2.270
31. Dezember 2013	Insgesamt	19.796.201	2.954
	Ohne Berufsabschluss	1.406.208	2.409
	mit Berufsabschluss[1)]	16.225.269	3.084
	Keine Angabe[2)]	2.164.724	2.359
31. Dezember 2014	Insgesamt	20.048.977	3.024
	Ohne Berufsabschluss	1.430.587	2.431
	mit Berufsabschluss[1)]	16.581.311	3.153
	Keine Angabe[2)]	2.037.079	2.411
31. Dezember 2015	Insgesamt	20.372.912	3.083
	Ohne Berufsabschluss	1.473.680	2.429
	mit Berufsabschluss[1)]	16.936.519	3.216
	Keine Angabe[2)]	1.962.713	2.442
31. Dezember 2016	Insgesamt	20.707.738	3.133
	Ohne Berufsabschluss	1.525.318	2.419
	mit Berufsabschluss[1)]	17.276.719	3.269
	Keine Angabe[2)]	1.905.701	2.467
31. Dezember 2017	Insgesamt	21.069.446	3.209
	Ohne Berufsabschluss	1.600.437	2.425
	mit Berufsabschluss[1)]	17.606.758	3.352
	Keine Angabe[2)]	1.862.251	2.503
31. Dezember 2018	Insgesamt	21.440.102	3.304
	Ohne Berufsabschluss	1.673.138	2.461
	mit Berufsabschluss[1)]	17.933.034	3.457
	Keine Angabe[2)]	1.833.930	2.556
31. Dezember 2019	Insgesamt	21.554.942	3.401
	Ohne Berufsabschluss	1.702.730	2.513
	mit Berufsabschluss[1)]	18.056.105	3.561
	Keine Angabe[2)]	1.796.107	2.616
31. Dezember 2020	Insgesamt	21.452.043	3.427
	Ohne Berufsabschluss	1.711.057	2.515
	mit Berufsabschluss[1)]	18.021.556	3.590
	Keine Angabe[2)]	1.719.430	2.625
31. Dezember 2021	Insgesamt	21.743.380	3.516
	Ohne Berufsabschluss	1.790.642	2.567
	mit Berufsabschluss[1)]	18.262.112	3.688
	Keine Angabe[2)]	1.690.626	2.693

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

1) "Mit Berufsausbildung" ist die Summe aus "mit abgeschlossenem Berufsabschluss" und "Fachhoch- und Hochschulabschluss" bzw.
"mit Berufsabschluss" ist die Summe aus "mit anerkanntem Berufsabschluss" und "mit akademischem Abschluss".
2) Der Anteil von Fällen ohne Angaben zum Berufsabschluss ist bei der Interpretation von Umfang und Verteilung der Abschlüsse zu beachten.
3) Aufgrund einer Umstellung im Meldeverfahren zur Sozialversicherung ist beim Merkmal höchster beruflicher Ausbildungsabschluss kein Datenausweis für Stichtage nach dem 30.06.2011 und vor dem 31.12.2012 möglich. Beim Vergleich von Daten ab dem Stichtag 31.12.2012 mit denen vorangegangener Stichtage ist zu beachten, dass Arbeitgeber im Zuge der Umstellung die Angaben zum Berufsabschluss ihrer Beschäftigten häufig korrigiert haben, so dass sich allein aufgrund dessen die Struktur der Abschlüsse verändert hat - auf Bundesebene leicht zugunsten abgeschlossener Berufsausbildungen und akademischer Abschlüsse.
4) neues Erhebungsverfahren ab dem Stichtag 31. Dezember 2012

13. Inwiefern teilt die Bundesregierung die Einschätzung der Fragesteller, dass eine hohe Erwerbstätigkeitsquote Geringqualifizierter mit Blick auf vergleichbare Entwicklungen im Ausland durch bessere Rahmenbedingungen auch in Deutschland möglich ist (z. B. Weiterbildungsmaßnahmen etc.)?

Die Arbeitslosenquote der Ungelernten ist etwa viermal höher als bei Erwerbspersonen mit abgeschlossener Berufsausbildung. Die Bundesregierung wird daher die Weiterbildungsbedingungen für Beschäftigte sowie für Personen im Arbeitslosengeldbezug und Leistungsberechtigte in der Grundsicherung für Arbeitsuchende weiter verbessern und damit eine dauerhafte Integration Gering-

qualifizierter in den Arbeitsmarkt anstreben (siehe hierzu auch Antworten zu den Fragen 5 bis 5c, 6 und 14). Vor dem Hintergrund zunehmender Fachkräfteengpässe soll noch stärker als bisher in die Weiterentwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen geringqualifizierter Personen investiert werden.

14. Welche Maßnahmen plant die Bundesregierung, um Geringqualifizierte dauerhaft und nachhaltig besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren?

Zur nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt tragen insbesondere Qualifizierung und Weiterbildung – darunter u. a. das Nachholen eines Berufsabschlusses – wesentlich bei. Hinsichtlich der Maßnahmen zur besseren Integration in Qualifizierung und Weiterbildung von gering qualifizierten Beschäftigten wird auch auf die Antwort zu Frage 6 verwiesen.

Für Geringqualifizierte besteht bereits ein Rechtsanspruch auf Förderung zum Nachholen eines Hauptschul- bzw. Berufsabschlusses. Mit dem geplanten Bürgergeld-Gesetz werden die Fördermöglichkeiten erweitert und zusätzliche Anreize geschaffen. So ist vorgesehen, die Anreize zur Aufnahme einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung durch die Zahlung eines monatlichen Weiterbildungsgeldes in Höhe von 150 Euro zu verbessern. Ein Bürgergeldbonus in Höhe von 75 Euro monatlich soll für SGB II-Leistungsberechtigte bei Teilnahme an Maßnahmen, die für eine nachhaltige Integration besonders wichtig sind, gezahlt werden. Darüber hinaus soll die Möglichkeit erweitert werden, dreijährige, nichtverkürzte Umschulungen zu absolvieren. Auch ist vorgesehen, die Förderung des Erwerbs von Grundkompetenzen (z. B. Mathematik, Lesen, Schreiben, IT-Kompetenzen, Soft-Skills) zu erleichtern und den Zugang zu entsprechenden Angeboten zu verbessern.

Die Bundesregierung plant zudem, den Sozialen Arbeitsmarkt zu entfristen. Das Instrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (§ 16i SGB II) ermöglicht, dass besonders arbeitsmarktferne Menschen durch geförderte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und begleitendes Coaching soziale Teilhabe erfahren können. Mittel- bis langfristiges Ziel ist der Übergang in ungeförderte Beschäftigung. Es können zudem notwendige Qualifizierungen innerhalb des Arbeitsverhältnisses gefördert werden. Der Soziale Arbeitsmarkt kann damit insgesamt auch zur nachhaltigeren Arbeitsmarktintegration von sehr arbeitsmarktfernen Geringqualifizierten beitragen.

15. Wie viele geringqualifizierte Arbeitskräfte erhalten derzeit Hartz-IV-Leistungen, und wie viele davon könnten in den Arbeitsmarkt integriert werden?

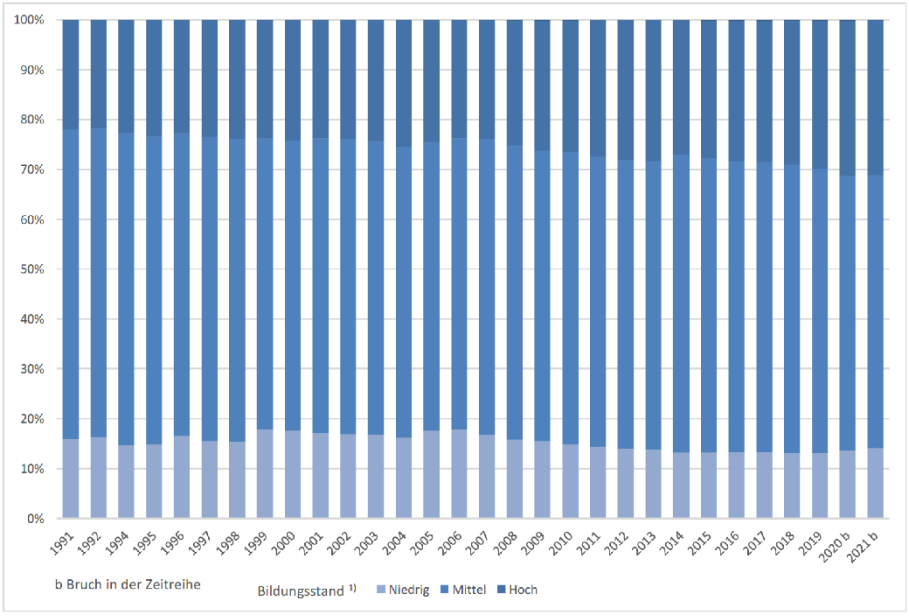
Informationen zur Qualifikation von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (ELB) in der Grundsicherung für Arbeitsuchende liegen nur für arbeitsuchende ELB vor.

Nach Angaben der Statistik der BA gab es im Mai 2022 insgesamt rund 2,45 Millionen arbeitsuchende ELB, darunter rund 1,63 Millionen arbeitsuchende ELB ohne (anerkannten) Berufsabschluss. Im Mai 2022 waren rund 995 000 Personen ohne (anerkannten) Berufsabschluss im Rechtskreis des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) arbeitslos gemeldet, die dem Arbeitsmarkt kurzfristig zur Verfügung standen.

16. Wie hat sich der Anteil geringqualifizierter Personen an der erwerbsfähigen Bevölkerung seit dem Jahr 1990 entwickelt (bitte grafisch darstellen)?

Ergebnisse basierend auf dem Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes zu Erwerbspersonen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren nach Bildungsstand können nachfolgender Abbildung entnommen werden.

Abbildung: Entwicklung des Bildungsstandes der Erwerbsbevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren von 1991 bis 2021



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus.

1) Zum niedrigen Bildungsstand werden geringqualifizierte werden Personen mit einem niedrigen Bildungsabschluss gezählt. Hierzu gehören Personen ohne einen Abschluss der Sekundarstufe II, d. h. mit Haupt-, Realschulabschluss, einem Abschluss der polytechnischen Oberschule der ehemaligen DDR oder ohne allgemeinen Schulabschluss und ohne beruflichen Bildungsabschluss.

Ergebnisse zur erwerbsfähigen Bevölkerung liegen nicht vor. Ergebnisse zu den Erwerbspersonen (Erwerbstätige plus Erwerbslose) können ab dem Jahr 1991 ausgewiesen werden.

17. Wie viele in Deutschland lebende anerkannte Flüchtlinge sind geringqualifiziert, und wie viele verfügen über eine berufliche Qualifikation?

Der Bundesregierung verfügt über keine eigenen systematischen Erkenntnisse im Sinne der Fragestellung vor.

18. Wie viele Ausbildungs- (§ 60c des Aufenthaltsgesetzes – AufenthG) und Beschäftigungsduldungen (§ 60d AufenthG) gibt es derzeit (bitte jeweils aufschlüsseln)?

Mit Stand 31. Juli 2022 sind im Ausländerzentralregister (AZR) 7 929 Ausbildungsduldungen gespeichert. Davon entfallen 533 Ausbildungsduldungen auf die Regelung, die bereits vor dem 1. Januar 2020 galt. 6 673 Ausbildungsduldungen sind Anspruchsfälle nach § 60c Absatz 1 AufenthG und 723 Ausbil-

dungsduldungen sind im Rahmen des Ermessen nach § 60c Absatz 7 AufenthG erteilt worden.

Im AZR sind zum Stand 31. Juli 2022 4 516 Beschäftigungsduldungen gespeichert. Davon entfallen 4 332 auf Anspruchsfälle nach § 60d Absatz 1 AufenthG und 184 Beschäftigungsduldungen auf Ermessensfälle nach § 60d Absatz 4 AufenthG.

Daneben sind 1 006 Duldungen von Ehegatten und 352 Duldungen von minderjährigen Kindern zu diesem Stichtag im AZR gespeichert.

19. Welche Auswirkungen hatte bzw. hat die Corona-Pandemie auf den Mangel an geringqualifizierten Arbeitskräften und qualifizierten Fachkräften auf dem deutschen Arbeitsmarkt (bitte jeweils getrennt voneinander aufschlüsseln)?

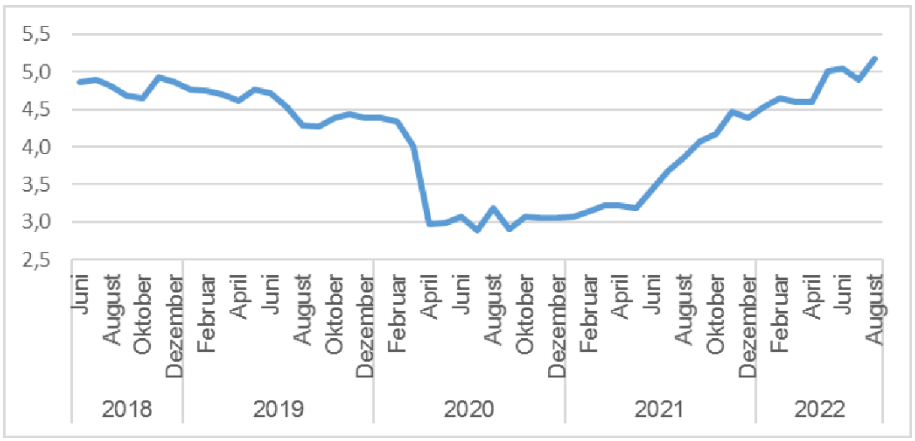
    Inwiefern haben Arbeitskräfte aufgrund der Pandemie ihre Beschäftigungsverhältnisse geändert und sind in andere Branchen abgewandert, und in welche?

Als eine Quelle für den Einfluss der COVID-19-Pandemie auf den Arbeitsmarkt bietet sich der Arbeitskräfteknappheits-Index an. Der Arbeitskräfteknappheits-Index des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) beruht auf einer monatlichen Befragung der Arbeitsagenturen durch die BA, in der u. a. gefragt wird, ob und wie sehr die Besetzung offener Stellen in den Agenturbezirken durch begrenzt verfügbare Arbeitskräfte erschwert wird. Der Index von 0 bis 10 bildet den Mittelwert der Arbeitskräfteknappheit in den Agenturbezirken ab, wobei 10 für sehr hohe Werte steht.

Bezogen auf die COVID-19-Pandemie ist deutlich zu sehen, dass mit Eintritt der Pandemie im Februar/März 2020 der Index rapide sinkt, mithin Arbeitskräfteknappheit abnimmt, bis zum Sommer 2021 auf einem leicht erhöhten Plateau, aber insgesamt niedrigem Niveau verharrt und erst ab dem Sommer 2021 bis zur Jahreswende 2021/2022 auf das Niveau vor der Pandemie steigt. In den nachfolgenden Monaten dürfte ein Einfluss der Pandemie auf den Arbeitsmarkt nicht verschwunden sein, ist aber deutlich durch Nachfrageverschiebungen und die Auswirkungen des russischen Angriffskrieges überlagert.

Wie die nachfolgende Abbildung zeigt, lassen sich unterschiedliche Phasen der Pandemie auch auf dem Arbeitsmarkt ausmachen.

Abbildung: Arbeitskräfteknappheits-Index Juni 2018 bis August 2022



Quelle: IAB Arbeitsmarkbarometer

Das IAB-Betriebspanel berichtet, dass der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf von 38 Prozent im Jahr 2019 auf nur noch 29 Prozent im Jahr 2020 zurückging. Ebenso ist der Gesamtbedarf an Fachkräften sowie der Anteil an nicht besetzten Stellen für Fachkräfte gesunken. Gleichzeitig blieb der Bedarf an Fachkräften in einigen Branchen wie den Unternehmensnahen Dienstleistungen, der Gesundheitsbranche und der Baubranche nach wie vor hoch.

Hinsichtlich der Auswirkungen der Pandemie zeigen sich, dass die Beschäftigungsverhältnisse insgesamt recht stabil blieben. Insbesondere sind die Abgänge aus Beschäftigung in der COVID-19-Pandemie massiv zurückgegangen. Nachfolgende Tabelle 1 zeigt beendete sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich zu Zeiträumen vor der Pandemie. Im Zeitraum Sommer bis Herbst 2021 haben sich die beendeten Beschäftigungsverhältnisse langsam wieder dem Niveau vor der Pandemie angenähert, lagen aber insgesamt mit -3,7 Prozent immer noch unter den Abgängen vor der Pandemie. Das Gastgewerbe blieb mit -17,4 Prozent sogar deutlich unter der Gesamtentwicklung.

Insgesamt nimmt die Beendigungsrate (die monatlich beendeten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse als Anteil am Bestand der gesamten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung) in der COVID-19-Pandemie zunächst merklich ab, um sich im vierten Quartal 2021 wieder dem Vorpandemieniveau anzupassen.

Tabelle 1: Relative Veränderungen der beendeten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen vor und während der COVID-19-Pandemie nach Wirtschaftszweigen in Prozent

Klassifikation der WZ08 Abschnitte	beendete Sv-Beschäftigung von April 2020 bis April 2021 zu April 2018 bis April 2019	beendete Sv-Beschäftigung von Juli 2021 bis November 2021 zu Juli 2019 bis November 2019
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	-4,1	2,3
B Bergbau u. Gewinnung v. Steinen u. Erden	-11,2	-25,3
C Verarbeitendes Gewerbe	-6,3	-21,8
D Energieversorgung	31,3	-51,0
E WassVers,Abwasser/Abfall,Umweltverschm.	-8,5	2,4
F Baugewerbe	-4,4	1,5
G Handel; Instandhalt. u. Rep. v. Kfz	-4,7	1,9
H Verkehr und Lagerei	-9,5	-4,4
I Gastgewerbe	-28,1	-17,4
J Information und Kommunikation	-9,5	2,6
K Finanz- u. Versicherungs-DL	-7,8	8,9
L Grundstücks- und Wohnungswesen	1,8	-1,7
M Freiberufl., wissensch. u. techn. DL	-4,0	-7,7
N Sonstige wirtschaftliche DL	-18,2	-2,6
O Öffentl.Verwalt.,Verteidigung;Soz.vers.	2,6	16,0
P Erziehung und Unterricht	-4,4	3,4
Q Gesundheits- und Sozialwesen	-0,1	9,6
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	-32,4	-17,5
S Erbringung v. sonstigen Dienstleistungen	-4,9	3,1
T Private Haushalte	-7,8	-4,3
U Exterritoriale Organisat. u. Körpersch.	-12,2	2,0
7 Keine Angabe	-19,3	-20,5
Gesamt	-9,3	-3,7

Quelle: IAB

Ein Wechsel zwischen den Berufen findet nach einer Zwischenepisode der Arbeitslosigkeit in den gleichen oder einen anderen Beruf statt. Tabelle 2 zeigt, in welches Berufssegment sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gewechselt sind. Dabei zeigt die Diagonale in der Tabelle den Anteil der Beschäftigten an, die wieder in das gleiche Berufssegment wechselten.

Im Segment der Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe wechselten 16,5 Prozent der Beschäftigten weniger wieder in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe als vor der Pandemie. Die Abwanderung aus dem Segment in die unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufe, die Verkehrs- und Logistikberufe sowie in die medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufe nahm hingegen zu. Dieser Effekt ging nach Ende des zweiten Lockdowns zurück. Insgesamt ist aber keine verstärkte Abwanderung aus den Berufen in der untersuchten Periode zu beobachten.

Tabelle 2: Abgänge von Arbeitslosen mit letzter Beschäftigung im Herkunftsberuf nach Berufsfeldern, zweites Quartal 2020 bis zum ersten Quartal 2021 im Vergleich zum zweiten Quartal 2019 bis zum ersten Quartal 2020, in Prozent

Herkunftssegment	Einmündungssegment													
	Land-, Forst- und Gartenbauberufe	Fertigungsberufe	Fertigungstechnische Berufe	Bau- und Ausbauberufe	Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	Medizinische u. nicht-med. Gesundheitsberufe	Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	Handelsberufe	Berufe in Unternehmensführung und -organisation	Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	Sicherheitsberufe	Verkehrs- und Logistikberufe	Reinigungsberufe	Gesamt
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	-5,1	-11,9	-10,0	-4,5	-32,0	-9,3	-8,8	-11,0	-7,5	34,1	-5,1	1,0	-8,9	-27,2	-6,9
Fertigungsberufe	6,2	0,0	4,8	0,6	-34,5	-12,1	-2,5	-16,7	-0,6	11,0	7,8	7,1	3,9	-17,8	-0,7
Fertigungstechnische Berufe	-3,0	5,7	3,4	8,3	-23,6	8,3	1,8	-5,3	4,8	10,7	10,1	0,0	5,4	-8,3	3,5
Bau- und Ausbauberufe	-6,9	-6,3	-4,7	-5,5	-32,6	11,2	-12,9	-7,3	-0,2	6,9	4,0	-6,0	-4,4	-21,4	-6,7
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	19,4	7,1	6,4	11,4	-16,5	20,8	8,0	7,4	16,2	46,3	18,1	16,8	21,5	-0,4	-2,7
Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe	4,0	-3,8	5,7	24,4	-32,7	10,3	3,0	-9,8	-4,3	25,6	14,4	10,3	7,7	-5,6	7,9
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	29,4	0,6	-3,9	3,3	-34,9	7,4	4,0	-6,4	-0,7	16,9	1,9	6,1	6,4	-1,5	2,9
Handelsberufe	5,8	7,0	3,6	4,4	-32,5	5,3	-3,8	-5,0	-5,7	16,4	3,4	1,0	6,3	-5,7	-3,6
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	1,7	6,6	1,4	11,6	-34,1	7,9	-0,7	-5,0	-2,8	16,2	4,1	-5,8	4,3	1,4	0,0
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	4,8	5,1	-1,9	4,6	-39,4	8,0	5,3	-3,8	-3,9	6,8	-0,6	-10,5	-0,5	-25,1	1,5
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	5,8	4,6	-0,9	-1,4	-22,3	3,9	11,4	-7,0	3,5	11,4	7,0	-12,4	9,6	-14,6	4,8
Sicherheitsberufe	4,0	-0,4	-0,6	-11,0	-30,8	5,8	-9,6	-12,2	-6,1	15,3	-9,0	8,2	-6,5	-7,6	0,4
Verkehrs- und Logistikberufe	4,1	3,3	3,4	3,9	-31,0	6,0	-5,4	-7,1	1,2	22,7	2,8	5,7	8,4	-13,9	4,3
Reinigungsberufe	2,6	-1,2	-1,2	-4,3	-36,5	-5,1	-3,3	-15,9	-15,2	-1,4	14,9	9,5	1,3	0,1	-4,8
Keine Angabe	-12,8	-12,2	-9,1	-12,0	-39,2	-4,9	-4,6	-18,3	-9,9	2,0	-1,2	-6,8	-9,0	-28,0	-13,2
Gesamt	-4,5	-2,2	-0,7	-5,2	-27,5	4,3	0,7	-9,1	-3,8	10,0	4,1	2,1	2,1	-14,5	-3,7

Quelle: IAB

20. Ist seitens der Bundesregierung vorgesehen, kurzfristig zusätzliche Deutsch-Sprachkurse für Geflüchtete aus der Ukraine anzubieten?

Der Bundesregierung ist die frühzeitige Sprachförderung für alle Menschen in Deutschland mit einem Sprachförderbedarf ein besonderes Anliegen (vgl. Koalitionsvertrag, S. 139). Soweit ein Zugang nicht ohnehin bestand, hat die Bundesregierung entschieden, die bestehenden Angebote der Sprachförderung im Gesamtprogramm Sprache (Integrations- und Berufssprachkurse) für Geflüchtete aus der Ukraine zu öffnen. Beim Gesamtprogramm Sprache handelt es sich um ein System, welches auf sprunghaft gestiegene Teilnehmerzahlen schnell mit einer nachfrageorientierten Kapazitätsausweitung reagieren kann. Somit ist das Kurssystem gut aufgestellt, um auch allen Interessierten aus der Ukraine ein Kursangebot bereitzustellen. Aus pädagogischen Gründen wird bei der Zusammensetzung der Integrations- und Berufssprachkurse bewusst nicht nach der Nationalität differenziert, um möglichst heterogene Kurse zu bilden. Spezielle Kurse, die ausschließlich aus der Ukraine geflüchteten Personen zur Verfügung stünden, sind demnach nicht vorgesehen.

21. Welche Zuständigkeiten innerhalb der Bundesregierung in den Bereichen Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung hat das

Die Zuständigkeiten der einzelnen Ressorts ergeben sich aus der nachfolgenden Auflistung gemäß den Aufgaben, die sich in den jeweiligen Geschäftsverteilungsplänen der Ressorts wiederfinden:

a) Bundeskanzleramt,

Das Bundekanzleramt ist kein Bundesressort und hat im Bereich der Fachkräftesicherung und -gewinnung daher auch keine unmittelbare Ressortzuständigkeit. Unabhängig davon ist das Bundeskanzleramt hier wie auch in anderen Angelegenheiten von politischer Bedeutung eng eingebunden.

b) Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK),

Das BMWK ist zuständig für das Thema Fachkräftesicherung und -gewinnung aus wirtschaftspolitischer Sicht und hat darüber hinaus innerhalb der Bundesregierung die Federführung für das Portal der Bundesregierung „Make it in Germany“.

c) Bundesministerium der Finanzen (BMF),

Das Bundesministerium der Finanzen hat im Bereich der Fachkräftesicherung und -gewinnung keine originären Zuständigkeiten.

d) Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI),

Dem Bundesministerium des Inneren und für Heimat obliegt die Zuständigkeit für das Einreise- und Aufenthaltsrecht zum Zweck der Arbeitsmigration im AufenthG und der Aufenthaltsverordnung.

e) Auswärtige Amt (AA),

Das Auswärtigen Amt und die von ihm ermächtigten deutschen Auslandsvertretungen sind für Visaangelegenheiten der Fachkräfte und ihrer Familienangehörigen zuständig. Zur Entlastung bestimmter Auslandsvertretungen hat das Auswärtige Amt zudem das Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten mit

der Unterstützung bei der Bearbeitung von Visumanträgen von Fachkräften und ihrer Familienangehörigen beauftragt. Das Auswärtige Amt ist zudem für die Rahmenbedingungen zum Spracherwerb im Herkunftsland zuständig, damit Fachkräfte aus Drittstaaten bereits vor ihrer Einreise Kenntnisse der deutschen Sprache und entsprechende Sprachzertifikate erwerben können.

f) Bundesministerium der Justiz (BMJ),

Das Bundesministerium der Justiz hat im Bereich der Fachkräftesicherung und -gewinnung keine eigene federführende Zuständigkeit. Es führt gemäß § 46 Absatz 1 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien die Prüfung in rechtssystematischer und rechtsförmlicher Hinsicht (Rechtsprüfung) von Gesetz- und Verordnungsentwürfen auch im Bereich Fachkräftesicherung und -gewinnung durch.

g) Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS),

Das BMAS ist zuständig für Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung und Fachkräfte-sicherung. Darunter fällt die Federführung zur Erarbeitung der Fachkräftestrategie, Fachkräftemonitoring, Sicherung der inländischen und ausländischen Fachkräftepotenziale durch Förderung der Aus- und Weiterbildung, Fachkräfteeinwanderung, Arbeitskultur. Darüber hinaus haben die Zuständigkeiten für Arbeitsvermittlung, europäische Fachkräfte, Regelungen zu Arbeitsrecht und Arbeitsschutz, Teilhabe von Menschen mit Behinderung, Rehabilitation Auswirkungen auf die Fachkräftesicherung und -gewinnung.

h) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ),

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ist zuständig für die Themen Pflegeausbildung; Investitionsprogramme „Kinderbetreuungsfinanzierung“; Gesamtstrategie zur Fachkräftesicherung in den Erziehungsberufen; Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

i) Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF),

Im Rahmen seiner Zuständigkeiten und im Hinblick auf die Fachkräftesicherung erfüllt das BMBF u. a. folgende Aufgaben:

1. Grundsatz- und Koordinierungsaufgaben sowie Rechtssetzung für die außerschulische berufliche Bildung und Weiterbildung,
2. Gesetzgebung zur Ausbildungsförderung und deren Finanzierung (zusammen mit den Ländern,
3. Regelung der allgemeinen Grundsätze des Hochschulwesens,
4. Förderung (begabter) Schüler, Auszubildender und Studierender; Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses,
5. Bildungsplanung und Forschungsförderung (gemeinsam mit den Ländern).

Das BMBF beteiligt sich aktiv an der Formulierung der Fachkräftestrategie der Bundesregierung (Federführung BMAS).

Eine Vielzahl der seitens des BMBF wahrgenommenen Aufgaben trägt somit unmittelbar oder mittelbar zur bildungsbereichsübergreifenden Sicherung der benötigten Fachkräftebasis bei.

j) Bundesministerium für Digitales und Verkehr (BMDV)?

Das Bundesministerium für Digitales und Verkehr (BMDV) unterstützt die Fachkräftesicherung und -gewinnung im Bereich des Straßengüterverkehrs. Bewilligungsbehörde ist das Bundesamt für Güterverkehr (BAG). Nach § 11 Absatz 2 Nummer 2 des Bundesfernstraßenmautgesetzes werden aus dem Mautaufkommen Ausgaben von jährlich bis zu 450 Mio. Euro für die Durchführung von Programmen des Bundes zur Umsetzung der Ziele Beschäftigung, Qualifizierung, Umwelt und Sicherheit in Unternehmen des mautpflichtigen Güterkraftverkehrs geleistet. Im Bundeshaushalt 2022 stehen für das „Förderprogramm Aus- und Weiterbildung“ 125 Mio. Euro zur Verfügung (Kapitel 1201 Titel 684 23).

22. Weshalb wurden die Zuständigkeiten für „Fachkräftesicherung Ausland“ und „Fachkräftesicherung Inland“ im Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) in zwei unterschiedlichen Referaten angesiedelt?

Das Thema Fachkräftesicherung ist ein politisches Schwerpunktthema. Die Zielsetzungen des Koalitionsvertrages beinhalten, dass neben der Fachkräfteeinwanderung auch die Hebung inländischer Potenziale ein Schwerpunkt ist, um den Fachkräftemangel zu reduzieren. Die neue Organisation spiegelt diese Schwerpunktsetzung wider.

23. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten in den beiden Referaten (bitte nach Besoldungsgruppe aufschlüsseln)?

In den Referaten VII B 5 und VII B 6 arbeiten insgesamt 13 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon sieben im höheren Dienst, vier im gehobenen Dienst und zwei im mittleren Dienst.

24. Welche federführenden Zuständigkeiten haben die beiden Referate?

Die Aufgabenzuweisung ergibt sich aus dem Organisationsplan des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klima. Das Referat VII B 5 ist federführend zuständig für Fragen der „Fachkräftesicherung – Grundsatz und Ausland“. Das Referat VII B 6 ist federführend für „Spezielle Fragen der Fachkräftesicherung Inland, Ausbildungsallianz“ zuständig.

25. Plant die Bundesregierung zusätzliche Stellen in den beiden Referaten, und wenn ja, wie viele?

Über neue Planstellen und Stellen entscheidet der Deutsche Bundestag auf der Grundlage eines nachgewiesenen Bedarfs im Rahmen des Verfahrens zur Haushaltsaufstellung.

26. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zuständigkeit für Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung gibt es in der Bundesregierung (bitte nach Bundesministerium und nachgeordnetem Bereich aufschlüsseln)?

In der Bundesregierung werden sehr viele unterschiedliche Handlungsfelder bearbeitet, die unmittelbar oder mittelbar zur Fachkräftesicherung und -gewin-

nung beitragen. Nachfolgend werden nur die Abteilungen, Unterabteilungen bzw. Referate in den einzelnen Ressorts, nachgeordneten und Geschäftsbereichsbehörden aufgelistet, die sich unmittelbar mit dem Thema Fachkräftesicherung und -gewinnung für die Bundesrepublik Deutschland gemäß Geschäftsverteilungsplan beschäftigen. In den identifizierten Einheiten werden Vollzeitäquivalente gezählt, unabhängig davon, ob diese vollumfänglich mit dem Thema befasst sind. Eine weitere Differenzierung ist nicht möglich.

Neben diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist eine nicht weiter quantifizierbare Zahl an Beschäftigten in den Ressorts und nachgeordneten Behörden an Schnittstellen zu anderen Themenbereichen und in der Hierarchie mit dem Thema befasst. Ebenso unbeachtet bleiben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Fachkräftesicherung für den eigenen Geschäftsbereich betreiben, beispielsweise in den Bereichen Personalgewinnung, Personalbindung, Personalstrategie.

Im Geschäftsbereich des BMDV ist eine Quantifizierung der Vollzeitäquivalente nur im Rahmen des „Förderprogramms Aus- und Weiterbildung“ beim Bundesamt für Güterverkehr möglich. Hierzu wird auf die Antwort zu Frage 21 verwiesen.

Fachbereich im…	**Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Vollzeitäquivalenten**
… Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK)	
Referat VIIB5 und Referat VIIB6 Als Querschnittsaufgabe sind darüber hinaus in einem nicht quantifizierbaren Maße auch weitere Fachabteilungen im BMWK betroffen.	12,5
Nachgeordnet: Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle	11,6
… Bundesministerium der Finanzen (BMF)	Keine originäre Zuständigkeit
… Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI)	
Arbeitsgruppe M3, Aufenthaltsrecht, Humanitäre Aufnahme	3
… Auswärtigen Amt (AA)	
Mit der Fachkräftesicherung und –gewinnung sind im Auswärtigen Amt insgesamt vier Referate hauptthematisch betraut. Die Auslandsvertretungen des Auswärtigen Amts bearbeiten weltweit die beantragten Fachkräftevisa. Unterstützend in der Bearbeitung wird das Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten (BfAA) tätig. Bezüglich der Anzahl der Dienststellen (VZÄ) im BfAA wird auf die Antwort zu Frage 66 verwiesen.	8,1
… Bundesministerium der Justiz (BMJ)	
Die Rechtsprüfung in den Bereichen Fachkräftesicherung und -gewinnung wird im BMJ in verschiedenen Bereichen vorgenommen. Da in diesen Referaten auch eine Vielzahl anderer Themen bearbeitet werden, ist die Nennung einer konkreten Anzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern speziell für den Themenbereich Fachkräftesicherung und -gewinnung nicht seriös möglich.	nicht quantifizierbar
… Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)	
Für die Fachkräftesicherung und -gewinnung sind im BMAS verschiedene Referate und Abteilungen zuständig. Der überwiegende Teil ist Abteilung I „Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung und Fachkräftesicherung“ zugeordnet. Als Querschnittsaufgabe sind darüber hinaus in einem nicht quantifizierbaren Maße auch weitere Fachabteilungen im BMAS betroffen.	nicht quantifizierbar
… Bundesministerium der Verteidigung (BMVg)	Keine originäre Zuständigkeit

Fachbereich im…	**Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Vollzeitäquivalenten**
… Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL)	Keine originäre Zuständigkeit
… Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)	
Abteilung II Familie und Digitales (Referat 205)	3
Abteilung III Demografischer Wandel, Ältere Menschen, Wohlfahrtspflege (Referat 305)	2,75
Abteilung V Kinder und Jugend (Referat 514)	2,75
Als Querschnittsaufgabe sind darüber hinaus in einem nicht quantifizierbaren Maße auch weitere Abteilungen im Geschäftsbereich des BMFSFJ betroffen.	
… Bundesministerium für Gesundheit (BMG)	
Abteilung 4 „Pflegeversicherung und- stärkung“, Unterabteilung 42 „Pflegestärkung“	
Referat 423 „Konzertierte Aktion Pflege“	7,1
Referat 424 „Fachkräfte Ausland“	4,8
Abteilung 2 „Gesundheitsversorgung Krankenversicherung“ Unterabteilung 21 „Gesundheitsversorgung, Krankenhauswesen“	
Referat 216 „Grundsatzfragen der Krankenhausversorgung, Krankenhausfinanzierung und Personal im Krankenhaus“	2,5
… Bundesministerium für Digitales und Verkehr (BMDV)	
Nachgeordnet: Bundesamt für Güterverkehr Abteilung F „Förderprogramme“ (Personal anteilig für das Förderprogramm „Aus- und Weiterbildung in Unternehmen des mautpflichtigen Güterkraftverkehrs“)	16,7
… Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz (BMUV)	Keine originäre Zuständigkeit
… Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)	
Abteilung 1 „Grundsatzfragen und Strategien; Koordinierung“ Unterabteilung 12 „Digitalpolitik, Statistik“	nicht quantifizierbar
Abteilung 3 „Allgemeine und berufliche Bildung; Lebensbegleitendes Lernen“ Unterabteilung 31 „Berufliche Bildung“ Unterabteilung 32 „Allgemeine Bildung“ Unterabteilung 33 „Lebensbegleitendes Lernen“	nicht quantifizierbar
Abteilung 4 „Hochschul- und Wissenschaftssystem; Bildungsfinanzierung“ Unterabteilung 41 „Hochschulen“	nicht quantifizierbar
… Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ)	Keine originäre Zuständigkeit
… Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen (BMWSB)	nicht quantifizierbar
… Beauftragte für Migration und Flüchtlinge	1

27. Welche Initiativen plant die Bundesregierung im Bereich der Fachkräftesicherung (bitte tabellarisch die verfügbaren Haushaltsmittel und Verpflichtungsermächtigungen auflisten)?

28. Bis wann plant die Bundesregierung, diese Initiativen umzusetzen?

29. Welche Bundesministerien werden federführend für diese Initiativen verantwortlich sein?

30. Welche Bundesministerien werden mitberatend für diese Initiativen zuständig sein?

Die Fragen 27 bis 30 werden gemeinsam beantwortet.

Die Bundesregierung plant eine Vielzahl von Initiativen zur Fachkräftesicherung, die in dieser Legislaturperiode auf den Weg gebracht werden sollen. Dies zeigt die folgende Tabelle auf. Weitere Initiativen behält sich die Bundesregierung vor.

Alle Initiativen werden auf Grundlage der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesregierung (GGO) zwischen den fachlich betroffenen Ressorts abgestimmt. Basierend darauf ist das Bundesministerium der Finanzen grundsätzlich bei allen haushaltsrelevanten Maßnahmen zu beteiligen.

Nicht jede Maßnahme ist der Fachkräftesicherung im engeren Sinne zuzuordnen. Dies betrifft z. B. die Entfristung der Westbalkanregelung. Arbeitskräfte, die über diese Regelung einreisen, müssen nicht formal als Fachkraft anerkannt sein (vgl. Antwort zu Frage 33). Dennoch werden sie aufgrund ihrer Erfahrungen und Fähigkeiten häufig auf Fachkraftniveau eingesetzt und entlohnt.

Tabelle: (geplante) Initiativen der Bundesregierung im Bereich der Fachkräftesicherung

Vorhaben/Initiative	**Verfügbare Haushaltsmittel 2022**	**Verpflichtungsermächtigungen im Gesamtbetrag**	**Stand des Vorhabens, Umsetzung bis… (Frage 28)**	**Federführendes Ressort (Frage 29)**	**Mitberatende Ressorts (Frage 30)**
kontinuierliche Modernisierung der Aus- und Fortbildungsordnungen sowie der Berufsgesetze und Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen in den reglementierten Gesundheitsberufe	-	-	laufend	BMWK (Ausbildungsordnungen, Meisterprüfungsverordnungen) BMEL (Ausbildungsordnungen, Fortbildungsverordnungen) BMBF (Fortbildungsverordnungen) BMG (reglementierte Gesundheitsberufe)	BMBF BMBF BMWK, BMEL BMG
Ausbildungsoffensive Pflege (2019-2023)	3,924 Mio. Euro	-	laufend 2019-2023	BMFSFJ	BMG, BMAS, BMBF
Gesamtstrategie zur Fachkräftesicherung im Erzieherberuf	-	-	In Vorbereitung der Gespräche (Start im Herbst 2022) mit Ländern und weiteren Akteuren	BMFSFJ	BMAS, BMBF
Initiative Klischeefrei	0,896 Mio. Euro	-	laufend	BMBF und BMFSFJ	BMWK, BMAS, BMU
Boys'Day Jungen-Zukunftstag	0,659 Mio. Euro	-	laufend	BMFSFJ	-
Girls'Day Mädchen-Zukunftstag	0,658 Mio. Euro	-	laufend	BMFSFJ	BMBF
„MINT-Aktionsplan 2.0“	5 Mio. Euro	in Mio. Euro in 2023: 3,5 2024: 3 2025: 2 2026: 1,3	laufende verschiedene Maßnahmen entlang der Bildungskette, v. a. MINT-Cluster für Kinder und Jugendliche Förderung bis mind. Ende der 20. Legislaturperiode	BMBF	-
„Exzellenzinitiative Berufliche Bildung“	noch festzulegen	noch festzulegen	geplant für 20. Legislaturperiode	BMBF	-

Vorhaben/Initiative	Verfügbare Haushaltsmittel 2022	Verpflichtungsermächtigungen im Gesamtbetrag	Stand des Vorhabens, Umsetzung bis… (Frage 28)	Federführendes Ressort (Frage 29)	Mitberatende Ressorts (Frage 30)
Bundeswettbewerb „Inno-VET plus“	-	-	geplant	BMBF	-
Ausbildungsgarantie	-	-	geplant, Umsetzung zum Ausbildungsjahr 2023/2024	BMAS	BMBF, BMWK, BMF, BMJ, BK-Amt
Allianz für Aus- und Weiterbildung	100 Tsd. Euro	-	neu ab 2023	BMWK	BMAS, BMBF
Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung	2,348 Mio. Euro brutto	2,348 Mio. Euro (VE aus HHJ 2020)	Projektlaufzeit bis 2023	BMWK	-
Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS)	k.A., siehe u. a. NOW und WBV	k.A., siehe u. a. NOW und WBV	laufend	BMAS, BMBF	BMWK
Nationale Online Weiterbildungsplattform (NOW)	18.100 Tsd. Euro	-	laufend	BMAS	-
Innovationswettbewerb INVITE (Digitale Plattform berufliche Weiterbildung)	30,5 Mio. Euro	in Mio. Euro in 2023: 0,84 2024: 0,24	Laufend (bis 31.12.2025)	BMBF	-
Aufbau der Nationalen Bildungsplattform	110 Mio. Euro	182 Mio. Euro	31.12.2025	BMBF	BMAS
Einführung einer Bildungs(teil)zeit	-	-	geplant	BMAS	Im Rahmen der Ressortabstimmung werden alle Ressorts beteiligt.
Einführung Qualifizierungsgeld	-	-	geplant	BMAS	Im Rahmen der Ressortabstimmung werden alle Ressorts beteiligt.
Weiterbildungsverbünde (WBV)	15.000 Tsd. Euro	26.000 Tsd. Euro	laufend	BMAS	-
Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung	-	-	Abgeschlossen Inkrafttreten zum 1. Oktober 2022	BMAS	-

Vorhaben/Initiative	Verfügbare Haushaltsmittel 2022	Verpflichtungsermächtigungen im Gesamtbetrag	Stand des Vorhabens, Umsetzung bis… (Frage 28)	Federführendes Ressort (Frage 29)	Mitberatende Ressorts (Frage 30)
Verringerung der Lohnungleichheit von Frauen und Männern	739 Tsd. Euro	-	laufend	BMFSFJ	-
Weiterentwicklung der Familienbesteuerung: hier: vereinfachtes und unbürokratisch anwendbares Faktorverfahren der Steuerklassen IV/IV	-	-	geplant	BMF	BMFSFJ, BMAS, BMG
Brückenteilzeit weiter stärken	-	-	geplant	BMAS	Beteiligung aller Ressorts nach Betroffenheit.
Partnermonate im Elterngeld erweitern und eine zweiwöchige vergütete Freistellung nach der Geburt des Kindes für die Partnerin bzw. den Partner einführen	-	-	geplant	BMFSFJ	-
elternzeitbedingten Kündigungsschutz verlängern	-	-	geplant	BMFSFJ	-
Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“	3,5 Mio. Euro	3,5 Mio. Euro	laufend	BMFSFJ	-

Vorhaben/Initiative	Verfügbare Haushaltsmittel 2022	Verpflichtungsermächtigungen im Gesamtbetrag	Stand des Vorhabens, Umsetzung bis… (Frage 28)	Federführendes Ressort (Frage 29)	Mitberatende Ressorts (Frage 30)
5. Investitionsprogramm „Kinderbetreuungsfinanzierung“*	-	-	laufend Die Bewilligungsfrist endete zum 30. Juni 2022. Die Mittel können noch bis zum 31.12.2023 abgerufen werden	BMFSFJ	BMF
Sondervermögen „Ausbau ganztägiger Bildungs- und Betreuungsangebote für Kinder im Grundschulalter“	-	-	Laufend, Verwaltungsvereinbarung wird derzeit verhandelt	BMFSFJ	BMF
Gute-KiTa-Gesetz	2.000 Mi. Euro	-	Das Gute-KiTa-Gesetz trat 2019 in Kraft und soll nach Koalitionsvertrag über 2022 hinaus fortgesetzt und weiterentwickelt werden. Dazu wurde der Entwurf des KiTa-Qualitätsgesetzes am 24.8.2022 durch das Bundeskabinett beschlossen; parlamentarisches Verfahren Herbst 2022, Ziel des Inkrafttretens zum 1.1.2023	BMFSFJ	BMF

* Die Mittel für das 5. Investitionsprogramm 2020 bis 2021 i. H. v. 1 Mrd. Euro wurden in den Jahren 2020 bis 2021 bereitgestellt. Da es sich um ein Sondervermögen handelt, stehen die Mittel überjährig zur Verfügung und können bis 31. Dezember 2023 abgerufen werden.

Vorhaben/Initiative	Verfügbare Haushaltsmittel 2022	Verpflichtungsermächtigungen im Gesamtbetrag	Stand des Vorhabens, Umsetzung bis… (Frage 28)	Federführendes Ressort (Frage 29)	Mitberatende Ressorts (Frage 30)
Weiterentwicklung des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes (mehr Zeitsouveränität für pflegende Angehörige und Nahestehende auch durch eine Lohnersatzleistung im Falle pflegebedingter Auszeiten)	-	-	geplant	BMFSFJ	Beteiligung aller Ressorts nach Betroffenheit, u. a. BMAS, BMG
Anreize zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ausweiten und Arbeitgeber noch gezielter bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen unterstützen	-	-	Gesetzgebung für Herbst 2022 geplant.	BMAS	Im Rahmen der Ressortabstimmung werden alle Ressorts beteiligt.
Einführung eines Bürgergelds	siehe Haushaltsplan 1101 632 11 1101 636 13 1101 681 01 1101 685 11	siehe Haushaltsplan	im Gesetzgebungsverfahren	BMAS	Im Rahmen der Ressortabstimmung werden alle Ressorts beteiligt.
Umsetzung der GVWG-Regelungen zur Entlohnung von Pflege- und Betreuungskräften mindestens in Tarifhöhe in Pflegeeinrichtungen der Langzeitpflege ab 1. September 2022	-	-	seit 1.9.2022 geltendes Recht	BMG	-
Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)	10,9 Mio. Euro	6,4 Mio. Euro	laufend	BMAS	-

Vorhaben/Initiative	Verfügbare Haushaltsmittel 2022	Verpflichtungsermächtigungen im Gesamtbetrag	Stand des Vorhabens, Umsetzung bis… (Frage 28)	Federführendes Ressort (Frage 29)	Mitberatende Ressorts (Frage 30)
Abschaffung der Hinzuverdienstgrenze bei vorgezogenen Altersrenten der gesetzlichen Rentenversicherung und damit Schaffung von mehr Flexibilität beim Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand (Bestandteil des Regierungsentwurfs zum 8. SGB IV-Änderungsgesetz)	-	-	Geplant zum 01.01.2023	BMAS	Im Rahmen der Ressortabstimmung wurden alle Ressorts beteiligt
Erweiterung des Rahmens zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung (Tariföffnungsklausel)	-	-	geplant	BMAS	Beteiligung aller Ressorts nach Betroffenheit
Programm ARBEIT: SICHER + GESUND	3 Mio. Euro	-	Start im September 2022	BMAS	-
modernisiertes Einwanderungs-, Aufenthalts- und Staatsangehörigkeitsrecht / Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung des Aufenthaltsrechts	-	-	geplant	BMI	BMAS, BMWSB
Weiterentwicklung der Passgenauigkeit und Erreichbarkeit der Sprachförderung im Inland	Insgesamt für die gesetzlich vorgesehenen Regelinstrumente: 604 Mio. Euro für Integrationskurse, 450 Mio. Euro für Berufssprachkurse	-	Umsetzung teilweise bis Ende 2022, darüber hinaus fortlaufend	BMI, BMAS	BMF
Initiative „Schulen: Partner der Zukunft“	-	-	laufend	AA	BMZ

Vorhaben/Initiative	Verfügbare Haushaltsmittel 2022	Verpflichtungsermächtigungen im Gesamtbetrag	Stand des Vorhabens, Umsetzung bis… (Frage 28)	Federführendes Ressort (Frage 29)	Mitberatende Ressorts (Frage 30)
Pilotvorhaben „Digitaler Campus“ des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD)	4,0 Mio. Euro	0,0 Mio. Euro	laufend, bis 30.04.2024	BMBF	-
Westbalkanregelung entfristen (§ 26 Abs. 2 der Beschäftigungsverordnung)	-	-	geplant.	BMAS	BMI, AA
Vermittlungsabsprachen der Bundesagentur für Arbeit (§ 16d Abs. 4 Aufenthaltsgesetz), vgl. Antwort zu Frage 56	-	-	laufend	(BA schließt eigenständig ab)	-
„NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge“	1.004 Tsd. Euro	743 Tsd. Euro	Richtlinie bis 2022, Verlängerung um ein Jahr geplant	BMWK	keine
„Willkommenslotsen“	6,242 Mio. Euro	-	Richtlinie bis 2023, Verlängerung geplant	BMWK	-
ESF-Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ für Menschen ausländischer Herkunft mit im Ausland erworbenen Abschlüssen (Beratung und Qualifizierung zu den Themen Berufsanerkennung und Beratung von Arbeitsmarktakteuren zur Fachkräftesicherung)	Keine frei verfügbaren Haushaltsmittel (seit 2019 Gebundene Projektmittel)	Die VE stehen noch nicht fest (Antrags- und Bescheidverfahren laufen aktuell). Geplante Gesamtausgaben 2023-2028: rund 421 Mio. Euro (darunter rund 181 Mio. Euro des Europäischen Sozialfonds ESF und 197 Mio. Euro BMAS Mittel, sowie Eigenmittel der Träger)	Laufend (Förderrunde 2019-2022 vor Abschluss, neue Förderperiode 2023-2028 in Vorbereitung)	BMAS	Keine Kooperation mit BMBF und BA
Maßnahmen Unterstützung der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Deutschland	19,2 Mio. Euro	4,5 Mio. Euro	laufend	BMBF	-
Portal zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (BQ-Portal)	977 Tsd. Euro	241 Tsd. Euro	Projektlaufzeit bis 03/22, Verlängert bis 03/24	BMWK	keine

Vorhaben/Initiative	Verfügbare Haushaltsmittel 2022	Verpflichtungsermächtigungen im Gesamtbetrag	Stand des Vorhabens, Umsetzung bis… (Frage 28)	Federführendes Ressort (Frage 29)	Mitberatende Ressorts (Frage 30)
„Make it in Germany“	4,343 Mio. Euro brutto	3,500 Mio. Euro (VE aus HHJ 2020)	Projektlaufzeit bis 2023 mit Option zur Verlängerung bis 2026	BMWK	Beteiligung aller Ressorts nach Betroffenheit, u. a. BMAS, BMI, AA, BMBF.
Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken	anteilig nicht zu beziffern	-	Daueraufgabe, unbefristet	BMBF	-
Qualifizierung für Pflegeberufe im Ausland	2,4 Mio. Euro	2,3 Mio. Euro	Start 2019; Fortsetzungsmaßnahme	BMG	-
Begleitung des Modellprogramms zur Einführung und Weiterentwicklung des Personalbemessungsverfahrens in vollstationären Pflegeeinrichtungen sowie zur Weiterentwicklung der ambulanten Versorgung	-	-	geplant; Finanz. Mittel für das Modellprogramm werden aus dem Ausgleichsfonds der Pflegeversicherung zur Verfügung gestellt.	BMG	-
Förderprogramm nach § 8 Abs. 7 Elftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB XI) für Pflegeeinrichtungen der Langzeitpflege zur besseren Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	-	-	In den Jahren 2019 bis 2024 werden jährlich bis zu 100 Millionen Euro aus dem Ausgleichsfonds der Pflegeversicherung zur Verfügung gestellt.	BMG	-
Dialog und Arbeitsprozess Fachkräftesicherung Fahrerberufe im Güterverkehr	-	-	laufend	BMDV	-

31. Wie bewertet die Bundesregierung den aktuellen Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland?

Trotz des demografischen Wandels ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den letzten Jahren deutlich gestiegen und liegt im Juni 2022 nach vorläufigen Angaben mit 34,4 Millionen auf dem bislang höchsten Wert (für Juni). In den letzten zehn Jahren ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um rund 5,2 Millionen Beschäftigte angestiegen. Gleichzeitig ist im letzten Jahr die Nachfrage nach Arbeitskräften deutlich gewachsen.

Zur Messung von betrieblichen Fachkräfteengpässen können verschiedene Indikatoren herangezogen werden. Die Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage ist ein wichtiger Baustein. Demnach kamen im zweiten Quartal 2022 bundesweit auf 120 Arbeitslose rund 100 offene Stellen. Im Rahmen der seit 1989 durchgeführten Stellenerhebung des IAB zur Bestimmung der Gesamtzahl offener Stellen stellt dies die niedrigste Zahl an Arbeitslosen pro offene Stelle dar. Den im zweiten Quartal 2022 rund 1,9 Millionen offene Stellen standen rund 4,3 Millionen Menschen gegenüber, die entweder als arbeitslos zählten, oder aufgrund einer kurzfristigen Erkrankung oder einer Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme als arbeitsuchend, aber nicht als arbeitslos galten.

In der IAB-Stellenerhebung wird im vierten Quartal auch die Zahl der offenen Stellen nach beruflichem Anforderungsniveau erhoben. Stellt man die offenen Stellen für Fachkräfte (mit beruflichem Anforderungsniveau Fachkraft, Spezialistin bzw. Spezialist oder Expertin bzw. Experte gemäß Klassifikation der Berufe (KldB 2010)) den Arbeitslosen mit einem entsprechenden Zielberuf gegenüber, dann kamen im vierten Quartal 2021 bundesweit auf 106 Arbeitslose mit einem Zielberuf als Fachkraft rund 100 offene Stellen für Fachkräfte. Bei Helfertätigkeiten lag das Verhältnis im gleichen Zeitraum bei 327 Arbeitslosen mit einem Zielberuf auf Helferniveau gegenüber 100 Stellen für Helfertätigkeiten.

Obwohl es weder im vergangenen noch in den Vorjahren einen umfassenden Fachkräftemangel gab, so kann dennoch in einigen Regionen und Berufsfeldern eine deutliche Knappheit an verfügbaren Fachkräften beobachtet werden. Für detaillierte Analysen verweist die Bundesregierung auf die jährliche Fachkräfteengpassanalyse sowie die monatliche Publikation Gemeldete Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse) der Statistik der BA. Kurzfristig kann es bei einer Materialisierung bestehender Risiken, wie zum Beispiel der Energiekrise, einer Verschärfung der immer noch anhaltenden Lieferkettenproblematik bzw. der COVID-19-Pandemie, zu einer geringeren Nachfrage am Arbeitsmarkt kommen. Rezessionen haben in der Regel einen dämpfenden Effekt auf betriebliche Fachkräftenachfrage. Mittelfristig zeigt sich jedoch durch den starken Rentenabgang der geburtenstarken Nachkriegskohorten ein zunehmender Bedarf und ein in den kommenden Jahren stark schrumpfendes Potenzial an verfügbaren Arbeitskräften.

32. Auf welche Studien und Simulationen stützt sich die Bundesregierung bei der Bewertung des Fachkräftemangels auf dem deutschen Arbeitsmarkt (bitte auflisten)?

Neben den hier gelisteten Studien und Analysen werden weitere, jeweils aktuell verfügbare Analysen anderer Forschungsinstitute und Einrichtungen, die sich mit dem Thema befassen, anlassbezogen bei der Bewertung herangezogen.

Fachkräftemonitoring für das BMAS (vgl. https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Fachkraeftesicherung-und-Integration/Fachkraeftemonitoring/fachkraeftemonitoring.html).

Engpassanalyse der BA (vgl. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Engpassanalyse-Nav.html).

Gemeldete Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse) (vgl. https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=20626&topic_f=analyse-d-gemeldete-arbeitsstellen-kldb2010.

Arbeits- und Fachkräftemangel trotz Arbeitslosigkeit (vgl. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Fachkraefteb edarf/Generische-Publikationen/Arbeits-und-Fachkraeftemangel-trotz-Arbeitslosigkeit.pdf?__blob=publicationFile&v=2).

33. Wie definiert die Bundesregierung „qualifizierte Fachkräfte“?

Fachkräfte sind erwerbsfähige Personen, die innerhalb ihres Berufs oder ihres Fachgebiets über die entsprechenden Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen. Diese Kenntnisse und Fähigkeiten wurden grundsätzlich über eine anerkannte akademische oder eine anerkannte anderweitige mindestens zweijährige abgeschlossene Berufsausbildung erworben.

Darüber hinaus spielt in der aktuellen Diskussion auch das Anforderungsniveau von Arbeitsplätzen eine Rolle für die Bezeichnung „Fachkraft“: Laut „Klassifikation der Berufe 2010“ entsprechen Anforderungsniveau 2: Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten, Anforderungsniveau 3: Komplexe Spezialistentätigkeiten und Anforderungsniveau 4: Hoch komplexe Tätigkeiten den Tätigkeiten einer Fachkraft (vgl. Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung – Anforderungsniveau eines Berufes – Statistik der Bundesagentur für Arbeit (arbeitsagentur.de)). Faktisch werden auch Personen, die formal keinen Berufsabschluss vorweisen können, auf dem Anforderungsniveau einer Fachkraft beschäftigt.

Fachkraft im Sinne des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) ist ein Ausländer, der eine inländische qualifizierte Berufsausbildung oder eine mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung gleichwertige ausländische Berufsqualifikation besitzt (Fachkraft mit Berufsausbildung, § 18 Absatz 3 Nummer 1 AufenthG). Darüber hinaus ist ein Ausländer eine Fachkraft im Sinne dieses Gesetzes, der einen deutschen, einen anerkannten ausländischen oder einen einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss besitzt (Fachkraft mit akademischer Ausbildung, § 18 Absatz 3 Nummer 2 AufenthG).

34. Welche Qualifikationen fragt nach Ansicht der Bundesregierung der deutsche Arbeitsmarkt aktuell und in Zukunft nach (hier auch nach Branchen aufschlüsseln)?

Im Dezember 2021 gab es rund 34,28 Millionen sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, davon waren 16 Prozent als Helfer, 56 Prozent als Fachkraft, und 27 Prozent als Spezialist oder Experte tätig. Bei einem Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lagen keine Angaben zum Anforderungsniveau vor.

Auf Basis der Stellenerhebung des IAB (IAB-Stellenerhebung) gab es im vierten Quartal 2021 rund 1,69 Millionen offene Stellen, davon waren 21 Prozent für Helfertätigkeiten, 46 Prozent für Fachkräfte und 19 Prozent für Spezialistin bzw. Spezialist oder Expertin bzw. Experte ausgeschrieben. Bei 14 Prozent lagen keine Angaben zum Anforderungsniveau vor.

In den vergangenen fünf Jahren (Dezember 2016 bis Dezember 2021) kam es zu einem Aufbau sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in allen berufli-

chen Anforderungsniveaus gleichermaßen. Im relativen Vergleich hat die Nachfrage nach Hochqualifizierten (Spezialistinnen bzw. Spezialisten und Expertinnen bzw. Experten) aber auch nach Helferinnen und Helfern stärker zugenommen.

Für den Helferbereich bestätigte sich in den Jahren 2019/2020 seine verstärkte Krisenanfälligkeit. Bei der Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage zeigt sich, dass die Arbeitslosenquote für Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit 20,6 Prozent (Jahr 2021) ausgesprochen hoch ist (zum Vergleich: 3,5 Prozent bei vorhandener betrieblicher/schulischer Ausbildung und 2,4 Prozent bei akademischer Ausbildung). Insgesamt lag die Arbeitslosenquote im Jahr 2021 bei 5,7 Prozent.

Die Mittelfristprognose des Fachkräftemonitorings für das BMAS berichtet zu Berufsgruppen und Berufen, in denen bis zum Jahr 2026 verstärkt Fachkräfte nachgefragt werden bzw. Passungsprobleme entstehen können. So schreiben die Autoren: „Insgesamt zeigt die Prognose bis 2026 anhaltende Engpässe bei IT-Tätigkeiten und Gesundheitsberufen. Hinzukommen Berufe des Baugewerbes, die – ebenfalls wie die technischen Berufe – Schwierigkeiten haben werden, in den Ruhestand übergehende Personen zu ersetzen. Die Investitionen im Zuge der ökologischen Transformation wirken hier. Ein hohes Niveau an Wohnungsbauinvestitionen kommt hinzu. Die Investitionen in Forschung und Entwicklung führen ferner dazu, dass auch einige hochqualifizierte Berufe mit technischen Schwerpunkten im Fokus stehen werden.“ (vgl. ebenda, S. 42). Vergleiche auch die Antwort zu Frage 37.

35. Was sind aus Sicht der Bundesregierung die Gründe für die Abwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten, die erst nach Deutschland gekommen sind?

Motivationen für Rückkehr- oder Weiterwanderungspläne von (hochqualifizierten) Fachkräften lassen sich bspw. einer Studie des Forschungszentrums des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) aus dem Jahr 2016 entnehmen, für die Personen mit einer Blauen Karte EU befragt wurden („Die Blaue Karte EU in Deutschland“, Forschungsbericht 27 des BAMF-Forschungszentrums (2016)).

8,2 Prozent der Befragten erklärten, nur bis zu fünf Jahre in Deutschland bleiben zu wollen. 21,6 Prozent planten einen Aufenthalt zwischen fünf und zehn Jahren. Über zehn Jahre wollten 38,8 Prozent bleiben, weitere 31,4 Prozent planten zum Befragungszeitpunkt bereits, für immer zu bleiben.

Von den Personen mit Rückkehrplänen bzw. geplantem kurzfristigen Aufenthalt unter fünf Jahren wurden folgende Gründe genannt, wobei der ohnehin nur befristet geplante Aufenthalt und verschiedene familiäre Gründe am häufigsten benannt wurden:

Tabelle: Gründe, die für die Rückkehrpläne ausschlaggebend sind, Mehrfachnennung möglich, in Prozent

Ich habe von vornherein vorgehabt, nach einer bestimmten Zeit in mein Herkunftsland zurückzukehren.	48,1 %
Ich möchte aus weiteren familiären Gründen nicht dauerhaft in Deutschland bleiben.	35,7 %
Ich möchte, dass meine Kinder in meinem Herkunftsland aufwachsen.	27,4 %
Meine (Ehe-) Partnerin / mein (Ehe-) Partner hat in einem anderen Land bessere Chancen, einen Arbeitsplatz zu erhalten.	25,7 %

Ich strebe ein höheres (Netto-) Gehalt in einem anderen Land an.	22,1 %
Ich möchte aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse nicht dauerhaft in Deutschland bleiben.	17,9 %
Ich habe von vornherein vorgehabt, nach einer bestimmten Zeit in ein anderes Land umzuziehen.	17,4 %
Ich sehe in einem anderen Land bessere Chancen für mich, einen Arbeitsplatz zu erhalten.	16,7 %
Ich möchte aus weiteren beruflichen Gründen nicht dauerhaft in Deutschland bleiben.	15,7 %
Ich möchte in einem anderen Land leben, weil ich dort Freunde habe.	15,2 %
Sonstiges	15,2 %
Im Anschluss an meine befristete Tätigkeit in Deutschland werde ich an meinen früheren Arbeitsplatz in einem anderen Land zurückkehren.	13,1 %
Ich sehe in einem anderen Land bessere Möglichkeiten für eine akademische Karriere und möchte diese wahrnehmen.	10,7 %
Ich fühlte mich in Deutschland unwohl.	10,7 %

Analog zu sonstigen wissenschaftlichen Erkenntnissen zur Remigration kann davon ausgegangen werden, dass die genannten Gründe und Motivationen auch für aktuell nach Deutschland gekommene Fachkräfte Geltung haben könnte.

36. Was unternimmt die Bundesregierung, um qualifizierte Fachkräfte in Deutschland zu halten (differenziert nach Maßnahmen)?

Die Bundesregierung trägt durch unterschiedliche Instrumente dazu bei, die Bleibewahrscheinlichkeit qualifizierter Fachkräfte in Deutschland zu erhöhen.

Mit dem Gesamtprogramm Sprache hat die Bundesregierung ein flächendeckend ausgebautes, ausdifferenziertes und zugleich kohärentes Angebot der Deutschsprachförderung im Inland geschaffen. Die Integrationskurse in Verantwortung des BMI zielen auf die Vermittlung von ausreichenden Sprachkenntnissen auf dem Niveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER) (vgl. §§ 43 Absatz 3, 2 Absatz 11 AufenthG). Die Berufssprachkurse in Verantwortung des BMAS dienen in der Regel dem arbeitsweltlich ausgerichteten Spracherwerb ab dem Ausgangssprachniveau B1 des GER bis hin zur professionellen Sprachbeherrschung auf dem Niveau C2 GER (vgl. § 45a AufenthG). Es stehen auch spezielle Berufssprachkurse zur Verfügung, beispielsweise im Zusammenhang mit einem Berufsanerkennungsverfahren. Die Teilnahme ist bis zu einem zu versteuernden Jahreseinkommen von 20 000 Euro kostenfrei (40 000 Euro bei gemeinsam veranlagten Personen). Personen mit einem Ausbildungsvertrag können bereits aus dem Ausland eine Teilnahmeberechtigung erhalten und so für einen vorbereitenden Berufssprachkurs einreisen (vgl. § 16a Absatz 1 AufenthG). Auszubildende können darüber hinaus seit dem Jahr 2020 an speziell an die sprachlichen Anforderungen in der Abschlussprüfung angepassten, bundesweit angebotenen Kursen in einer Erprobungsphase teilnehmen. Diese Pilotkurse werden derzeit in den Berufsbereichen Gewerbe, Handwerk und Technik, Pflegefachkraft, Lager/Logistik, Gesundheit-Körperpflege sowie Hotel/Gaststättengewerbe direkt im Rahmen der Berufsschulausbildung angeboten. Insbesondere haben Familienangehörige, die nicht über das Sprachniveau B1 GER verfügen, die Möglichkeit, einen Integrationskurs zu besuchen, sofern die Zugangsvoraussetzungen der §§ 44, 44a AufenthG erfüllt sind. Für Fachkräfte und ihre Angehörigen, die bereits über das Sprachniveau B1 verfügen, besteht darüber hinaus auch die Möglichkeit, isoliert am Orientierungskurs als Teil des Integrationskurses teilzunehmen.

Die Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation trägt zur Erhöhung der Bleibewahrscheinlichkeit bei, da sie die Beschäftigungs- und Verdienstchancen von Migrantinnen und Migranten erhöht (Maier, et.al.: Should I stay or should I go? Langfristige Auswirkungen von qualifikationsspezifischen Wanderungsströmen auf Arbeitsangebot und wirtschaftliche Entwicklung. BIBB Report 1/2021). Für einzelne in diesem Bereich ergriffene Maßnahmen wird auf die Antworten zu den Fragen 27 bis 30 und 70 verwiesen.

Die Bundesregierung fördert zudem bereits eine Vielzahl strukturierter Programme, um die besten Nachwuchskräfte auch aus dem Ausland für das deutsche Wissenschaftssystem zu gewinnen bzw. im Wissenschaftssystem zu halten. So vergibt zum Beispiel die Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH) jährlich annähernd 1 000 Forschungsstipendien und -preise an hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem Ausland, die befristete Forschungsaufenthalte an Forschungseinrichtungen und Hochschulen in Deutschland ermöglichen. Die aus Mitteln des BMBF finanzierte Alexander von Humboldt-Professur bietet weltweit führenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus dem Ausland eine dauerhafte Perspektive in Deutschland. Von 2020 bis 2024 werden bis zu 30 zusätzliche Alexander von Humboldt-Professuren im Rahmen der KI-Strategie der Bundesregierung auf dem Gebiet der Künstlichen Intelligenz (KI) besetzt. Der ebenfalls vom BMBF gestiftete Sofja Kovalevskaja-Preis unterstützt besonders vielversprechende Nachwuchsforscherinnen und Nachwuchsforscher aus dem Ausland beim Aufbau einer eigenen Nachwuchsgruppe und damit beim Einstieg in die wissenschaftliche Karriere in Deutschland.

Über den Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) finanziert das BMBF unter anderem das Programm „Postdoctoral Researchers International Mobility Experience (P.R.I.M.E.)“. Es fördert die Auslandsmobilität und Rückkehr von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden aller Nationalitäten und Fachrichtungen, wobei hier statt eines Stipendiums eine Stelle an einer deutschen Universität finanziert wird.

Das BMBF fördert zudem das German Academic International Network (GAIN). Durch Beratungs- und Förderangebote sowie im Rahmen einer Jahrestagung werden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Nordamerika über berufliche Chancen in Deutschland informiert und Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern vermittelt.

Die Max Planck Schools sind eine organisationsübergreifende Initiative aus der Wissenschaft. An den Schools, bei denen Spitzenwissenschaftlerinnen und Spitzenwissenschaftler von Universitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen in überregionalen Verbünden zusammenarbeiten, sollen exzellente Studierende aus aller Welt ihre Promotion, wenn möglich auch in einem „fast track“, also unter Einschluss des Masters, ablegen können.

Nicht zuletzt sind attraktive Karrierewege und transparente Perspektiven für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler Voraussetzung, um mit der Wirtschaft und anderen Wissenschaftsstandorten im Wettbewerb um Talente konkurrieren zu können. Es braucht attraktive Arbeitsbedingungen, um die besten Köpfe zu gewinnen und zu halten. Das Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Tenure-Track-Programm) hat hier bereits weitreichende Impulse für Veränderungen gesetzt. Mit dem Programm soll die Tenure-Track-Professur als international bekannter und akzeptierter Karriereweg neben dem herkömmlichen Berufungsverfahren auf eine Dauerprofessur im deutschen Wissenschaftssystem etabliert werden.

37. Wie wird sich nach Einschätzung der Bundesregierung der Fachkräfteengpass in den kommenden fünf Jahren entwickeln?

Das Fachkräftemonitoring für das BMAS, dessen Mittelfristprognose (für den Zeitraum bis 2026) im August 2022 veröffentlicht wurde, ist eine zentrale empirische Referenz in der fachkräftepolitischen Diskussion in Deutschland und insbesondere zugleich empirische Grundlage für die Fachkräftestrategie der Bundesregierung. Es zeigt auf, in welchen Berufsgruppen künftig Arbeitsplätze wegfallen oder neu entstehen können und wie sich Neuzugänge aus dem Bildungs- und Ausbildungssystem, Übergänge in den Ruhestand und die berufliche Mobilität entwickeln (vgl. https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb602-fachkraeftemonitoring-fuer-das-bmas.html).

Grundsätzliche Hauptherausforderung sind Passungsprobleme am Arbeitsmarkt, bedingt durch die zunehmende Gleichzeitigkeit von Fachkräftemangel in einigen Berufsgruppen und Regionen und Arbeitsplatzabbau in anderen Berufsgruppen und Regionen („wachsendes Fachkräfteparadox“).

Berufliche Engpässe werden sich aufgrund des „3-D“ des Strukturwandels (Demografie, Digitalisierung, Dekarbonisierung) sowie der Nachholeffekte der COVID-19-Pandemie bereits in den kommenden fünf Jahren verstärken.

Hierbei wirkt der doppelte Effekt des demografischen Wandels: die durch Übergang in den Ruhestand freiwerdende Arbeitsplätze können nicht mehr ausreichend mit Nachwuchs besetzt werden und es werden noch mehr Fachkräfte in Berufsgruppen mit steigender Nachfrage und hohem Ersatzbedarf benötigt, von informationstechnischen Berufen über Fachberufe rund um Neubauten und Gebäudesanierung bis hin zu Gesundheit und Pflege. Vielfach bestehen hier bereits heute gravierende Engpässe.

Zusätzlich wirkt der demografische Wandel auch regional unterschiedlich: So wird die sinkende Zahl der Menschen im jüngeren Alter und die gleichzeitig steigende Zahl älterer Menschen insbesondere strukturschwache Arbeitsmarktregionen treffen und dort zu verstärkten Fachkräfteengpässen führen, insbesondere in Ostdeutschland.

Die Digitalisierung führt einerseits über Automatisierung zu Arbeitsplatzabbau, z. B. im Einzelhandel und bei Banken und Versicherungen. Neue Technologien erweitern andererseits die Kompetenzbedarfe in vielen Berufen, die IT-Wissen erfordern.

Als zusätzlicher Effekt wirkt die Dekarbonisierung und damit verbundene Klimaschutzmaßnahmen auf den Arbeitsmarkt: Berufe für Energie- und Gebäudetechnik sowie am Bau werden zur Erreichung der Klimaziele in den kommenden Jahren personell vor besonderen Herausforderungen stehen.

38. Welche Branchen sind nach Kenntnis der Bundesregierung am stärksten von einem Fachkräftemangel betroffen (bitte nach Betroffenheit auflisten)?

Auf der Ebene von Branchen lassen sich keine Aussagen zu Fachkräfteengpässen treffen, weil es im Normalfall kein branchenspezifisches Arbeitsangebot gibt. Aussagen zu Fachkräfteengpässen sind jedoch auf der Ebene von Berufen möglich. Die vom IAB in Zusammenarbeit mit dem BIBB und der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung mbH (GWS) für das BMAS erstellte Mittelfristprognose identifiziert 36 sogenannte Fokusberufe, bei denen aufgrund von aktuellen bzw. im Zeitraum bis zum Jahr 2026 erwarteten Fachkräfteengpässen Handlungsbedarfe bestehen. (https://www.bmas.de/SharedDocs/Downlo

ads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-602-fachkraeftemonitoring-fuer-das-bmas.pdf?__blob=publicationFile&v=2).

39. Mit welchem Mechanismus definiert das Bundesarbeitsministerium einen Beruf als „Engpassberuf“ bzw. „Mangelberuf“, und warum sind Berufe, wie der des Busfahrers, in denen offensichtlich akuter Arbeitskräftemangel herrscht (Tausende Kräfte fehlen: Busfahrermangel – WELT), bis heute nicht in die Liste der „Mangelberufe“ aufgenommen worden?

Die Statistik der BA erstellt die Engpassanalyse auf Grundlage der Engpassindikatoren abgeschlossene Medianvakanzzeit, Arbeitsuchenden-Stellen-Relation, berufsspezifische Arbeitslosenquote, Veränderung des Anteils ausländischer Beschäftigung, Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit und Entgeltentwicklung. Zu weiterführenden Informationen zu Methoden der Engpassanalyse wird auf den Methodenbericht verwiesen. Dieser ist unter folgendem Link abrufbar: http://bpaq.de/bmas-a69.

In Bezug auf die Berufsuntergruppe 5213 „Bus- und Straßenbahnfahrer/innen“ der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) haben die Engpassindikatoren im Jahr 2021 nicht auf einen Engpass gedeutet, da aufgrund coronabedingter Einschränkungen in der Reisebranche die Nachfrage nach neuen Arbeitskräften sehr gering war und das verfügbare Angebot an arbeitsuchenden Arbeitskräften die Nachfrage deutlich übertraf.

40. Welche volkswirtschaftlichen Folgekosten entstehen nach Einschätzung der Bundesregierung durch den Fachkräftemangel pro Jahr?

Der Bundesregierung liegen dazu keine eigenen belastbaren Berechnungen vor.

41. Wie wirkt sich der Fachkräftemangel nach Kenntnis der Bundesregierung auf die Steuereinnahmen des Bundes aus?

42. In welchem Ausmaß bremst der Fachkräftemangel nach Einschätzung der Bundesregierung das prognostizierte Wirtschaftswachstum für das laufende Kalenderjahr?

Die Fragen 41 und 42 werden gemeinsam beantwortet.

Dazu liegen in der Bundesregierung keine eigenen Berechnungen vor.

43. Welchen Anteil hat der Fachkräftemangel nach Einschätzung der Bundesregierung an der aktuell steigenden Inflationsrate?

Die aktuell hohen Inflationsraten sind maßgeblich durch Preissteigerungen bei Energieträgern infolge des russischen Angriffskriegs verursacht. Zu den Auswirkungen des Fachkräftemangels auf die Inflationsrate liegen in der Bundesregierung keine eigenen Berechnungen vor.

44. Wie wirkt sich der Fachkräftemangel in den kommenden zehn Jahren auf die Einnahmen der Sozialversicherungen aus (bitte nach den jeweiligen Sozialversicherungszweigen aufschlüsseln)?

Bevölkerungsvorausberechnungen lassen in den kommenden Jahren einen Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter erwarten. Diese demogra-

fische Entwicklung fließt in die regelmäßigen Finanzplanungen der Bundesregierung ein. Prognosen zu Auswirkungen von Fachkräftemängeln auf die Finanzen der Sozialversicherungen erstellt die Bundesregierung nicht.

45. Wie bewertet die Bundesregierung die Attraktivität des deutschen Arbeitsmarktes im internationalen Vergleich im Hinblick auf den Fachkräftemangel (insbesondere mit Blick auf die Steuer- und Abgabenlast)?

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) hat ein Analysewerkzeug für die Attraktivität ihrer Mitgliedsländer für „talentierte und qualifizierte Individuen“ entwickelt (vgl. https://www.oecd.org/migration/talent-attractiveness/). Danach rangiert Deutschland bei einer ungewichteten Analyse auf Platz 12 von 35 Ländern.

Darüber hinaus verfügt Deutschland insgesamt über ein leistungsgerechtes und faires Steuersystem. Den Steuern und Abgaben steht ein hohes Niveau an öffentlichen Leistungen gegenüber. Die Bürgerinnen und Bürger profitieren vor allem von gut ausgebauten sozialen Sicherungssystemen und größtenteils gebührenfreier öffentlicher Infrastruktur (u. a. in Schulen, Hochschulen, zunehmend auch Kitas). Während der COVID-19-Pandemie zeigte sich die Leistungsfähigkeit des Staates insbesondere an einem im internationalen Vergleich gut ausgestatteten Gesundheitssystem und umfangreichen Unterstützungsmaßnahmen für Beschäftigte, Selbständige und Unternehmen. Die deutsche Abgabenquote (Steuern und Sozialabgaben in Prozent des BIP, 2020) liegt mit 38,3 Prozent im oberen Mittelfeld der OECD-Länder. In den meisten skandinavischen Staaten, aber auch in Frankreich, Belgien, Italien und Österreich liegt die Abgabenquote bei über 40 Prozent.

Im Zusammenspiel bilden diese Faktoren eine wichtige Grundlage zur Gewinnung ausländischer Fachkräfte.

46. Wie kann die Attraktivität Deutschlands bei ausländischen Fachkräften nach Ansicht der Bundesregierung gesteigert werden (z. B. durch besseres Marketing)?

Die Attraktivität Deutschlands bei ausländischen Fachkräften ist von einer Vielzahl von Faktoren abhängig (u. a. rechtliche Rahmenbedingungen, Informations- und Beratungsangebote, Sprachkursangebote, Arbeitsbedingungen, Willkommenskultur, Bedingungen für Fachkräfte und deren Familien zum Leben in Deutschland). Die Bundesregierung setzt sich dafür ein, diese Faktoren positiv zu beeinflussen.

Zudem nutzt die Bundesregierung das Portal „Make it in Germany“ (https://www.make-it-in-germany.com/de/) als Kommunikationsplattform und -marke zur Bewerbung Deutschlands als attraktives Einwanderungsland für Fachkräfte. Dabei werden die Werbe- und Kommunikationsmaßnahmen fortlaufend weiterentwickelt.

47. Wie viele unbesetzte Fachkräftestellen gibt es derzeit in der Bundesverwaltung (bitte nach Bundesministerium, nachgeordnetem Bereich und Besoldungsgruppen aufschlüsseln)?

48. Wie groß ist der Fachkräftemangel in der öffentlichen Verwaltung (bitte aktuelle Zahlen bei Bund, Ländern und Kommunen angeben)?

Die Fragen 47 und 48 werden gemeinsam beantwortet.

Die Zahl der unbesetzten Stellen im öffentlichen Dienst des Bundes ergibt sich aus der Differenz der Planstellen/Stellen (Soll des jeweiligen Haushaltsjahres) und der Ist-Besetzung (Stand am 1. Juni des jeweiligen Vorjahres). Den Übersichten des Bundeshaushaltsplans des jeweiligen Jahres können die Daten getrennt nach obersten Bundesbehörden und nachgeordnetem Bereich sowie nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen aus dem Teil V (Personalübersicht), Abschnitte A bis E entnommen werden.

49. Welche Initiativen plant die Bundesregierung für die Fachkräftesicherung im ländlichen Raum und in besonders dünn besiedelten Gebieten?

50. Welche Maßnahmen sind nach Ansicht der Bundesregierung geeignet, den ländlichen Raum und die besonders dünn besiedelten Gebiete für Fachkräfte attraktiver zu gestalten?

Die Fragen 49 und 50 werden gemeinsam beantwortet.

Im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) werden in strukturschwachen ländlichen und nichtländlichen Regionen insbesondere Investitionen von Unternehmen sowie Investitionen zum Ausbau der wirtschaftsnahen Infrastruktur wie z. B. Einrichtungen der beruflichen Bildung gefördert. Dadurch wird die Attraktivität der Regionen sowohl für Fachkräfte als auch für Unternehmen erhöht und es werden neue Arbeitsplätze geschaffen sowie bestehende gesichert. Derzeit arbeitet die Bundesregierung gemeinsam mit den Ländern an einer Neuausrichtung der GRW, in deren Zuge die Einführung eines neuen Fördertatbestandes „Regionale Daseinsvorsorge“ geprüft wird. Besonderes Augenmerk soll dabei auf regionale Maßnahmen zur Fachkräfteentwicklung und -gewinnung gelegt werden. Die Fachkräftesicherung wird auch ein Element bei der Weiterentwicklung des Gesamtdeutschen Fördersystems für strukturschwache Regionen sein, dem gemeinsamen Dach für mehr als 20 regional wirksame Förderprogramme des Bundes.

Im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der Agrarstruktur und des Küstenschutzes“ (GAK) werden im Rahmen der „Integrierten ländlichen Entwicklung“ (ILE) und über den zugehörigen Sonderrahmenplan „Förderung der Ländlichen Entwicklung“ bestimmte Maßnahmen zur Verbesserung der Infrastruktur, der Daseinsvorsorge und der Ortskerne gefördert, die die Attraktivität der ländlichen Räume, auch für Fachkräfte, erhöhen.

Im Übrigen setzt die Bundesregierung auf gute Rahmenbedingungen für die Fachkräftesicherung insgesamt. Hiervon profitieren auch der ländliche Raum und besonders dünn besiedelte Gebiete.

51. Wie können Coworking-Spaces der Fachkräftesicherung dienen?

In einer Kurzexpertise zur „Bedeutung von Coworking Spaces als Dritter Arbeitsort in Deutschland“ hat das Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit GmbH (IZA) einen Überblick über die Bedeutung von Coworking-Spaces (CWS) als Dritter Arbeitsort von abhängig Beschäftigten in Deutschland neben Office und Homeoffice erstellt und eine Einordnung der CWS in aktuelle Arbeitsmodelle vorgenommen (vgl. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-595-expertise-bedeutung-von-coworking-spaces.pdf;jsessionid=9A3C45A80A943AF636EAAC94BF226C69.delivery1-replication?__blob=publicationFile&v=1#:~:text=Besch%C3%A4ftigte%20k%C3%B6nnten%20dem%20Coworking%20Space,Homeoffice%20isoliert%20und%20einsam%20f%C3%BChlen.). Die Studie leistet Pionierarbeit, ins-

besondere mit Blick auf die Rahmenbedingungen für ländliche CWS, auf Fördermöglichkeiten sowie auf Parameter, die für eine Gestaltung erfolgreicher CWS relevant sind.

Grundsätzlich zeigt die Expertise, dass CWS eine sinnvolle Möglichkeit als sogenannter Dritter Arbeitsort statt Büroarbeit oder Telearbeit von zuhause aus sein können. Zudem zeigt die Studie im Kontext der ökologischen Transformation, des demografischen Wandels sowie der Fachkräftegewinnung, Mitarbeitendenbindung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes auf, welche Bedeutung CWS in Deutschland für die Zukunft einnehmen könnten.

Es liegen allerdings keine Erhebungen vor, inwieweit CWS-Auswirkungen auf die Fachkräftesicherung haben.

Die Expertise gibt einen ersten Überblick, welche Vorteile CWS bzgl. Fachkräftesicherung haben können. CWS als mit Idealen der Sharing-Ökonomie verbundene Büroinfrastruktur, die flexibel und bedarfsabhängig auf Zeit genutzt werden kann, können ein gewachsenes Bedürfnis nach mobiler, das heißt orts- und zeitunabhängiger Arbeit, und flexiblen Arbeitsformen bedienen. CWS als Arbeitsort sind durch eine hohe Flexibilität der räumlichen und zeitlichen Nutzung sowie einen Convenience-Ansatz geprägt, der bereitgestellte Arbeitsplätze mit einer Reihe von Dienstleistungen flankiert, die zu einer höheren Arbeitsplatzqualität und Arbeitszufriedenheit beitragen sollen.

Aus Beschäftigtensicht könnte ein flexibel nutzbares, wohnortnahes Satellitenbüro die Vorteile der Telearbeit von zuhause (wie kürzere Pendelzeiten) und des betrieblichen Arbeitsplatzes (wie stärkere soziale Interaktion und bessere Qualität der Arbeitsmittel) miteinander verbinden. Bezüglich verminderten Pendelverkehrs – insbesondere in eher ländliche Regionen – könnte sich der Bedarf an professionell organisierten wohnortnahen Bürolösungen in die Fläche ausdehnen. Im Hinblick auf die Attraktivität von Arbeitgebern zur Gewinnung und Bindung von Nachwuchs- und Fachkräften erscheint der Zeitgewinn durch eine kürzere Pendelzeit als zentraler Mehrwert der Nutzung eines Coworking-Space im Vergleich zu einem betrieblichen Büroarbeitsplatz. Es gibt klare Evidenz, dass Pendeln eine Stressquelle ist, die systematisch mit einem Verlust an Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit verbunden ist. Zudem entstehen durch den Gewinn an disponibler Zeit Spielräume, die eigentliche Arbeitszeit auszudehnen und so den Verdienst zu erhöhen. Dieser Faktor könnte vor allem bei Müttern zum Tragen kommen. Bei dieser Zielgruppe ist die Erwerbsbeteiligung nach wie vor durch eine hohe Teilzeitquote gekennzeichnet – ein Spiegel einer großen Gender Care Gap. Wird die durch weniger Pendeln gewonnene Zeit stattdessen in mehr Freizeit übersetzt, kann dies die Work-Life-Balance verbessern und damit die zunehmenden Wünsche nach Entschleunigung angesichts wachsender Komplexität von Berufs- und Privatleben bedienen. In Anbetracht steigender Preise für Energie können sich weniger Pendelkilometer zunehmend auch direkt in einer Entlastung des Haushaltsbudgets niederschlagen.

Aus Arbeitgebersicht ergeben sich personalpolitische Vorteile (wie leichtere Rekrutierung und bessere Mitarbeiterbindung durch Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, oder geringere Gesundheitsprobleme durch verminderten Stress). Zumindest von Fachkräfteengpässen bedrohte Unternehmen sollten ein ausgeprägtes Eigeninteresse besitzen, CWS (Pendlerhäfen) zu schaffen – oder wenigstens mit zu finanzieren – um an einem dritten Arbeitsort die Vorteile der beiden anderen Arbeitsorte miteinander zu verbinden.

52. Wann und wie plant die Bundesregierung, die Idee der Coworking-Spaces aus dem Koalitionsvertrag zwischen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP umzusetzen?

Im Rahmen des Bundesprogramms Ländliche Entwicklung wurden in den vergangenen Jahren modellhaft Co-Working Spaces gefördert, so unter anderem über den Förderaufruf „Mehrfunktionshäuser“. Der Wissenstransfer aus den Modellprojekten startet im September 2022 und flankiert das entsprechende Förderangebot der GAK (Förderbereich Integrierte Ländliche Entwicklung).

53. Wie möchte die Bunderegierung im Rahmen eines Ausbildungspakts Ausbildungsbotschafterinnen und Ausbildungsbotschafter fördern?

Aktuell sondiert das BMWK die im Koalitionsvertrag festgeschriebene Schaffung eines Netzwerks von Ausbildungsbotschafterinnen und -botschaftern unter Beteiligung der relevanten Akteure. Hierbei gehen Auszubildende in Schulen und informieren über die duale Ausbildung. Schülerinnen und Schüler trauen sich dank des geringen Altersunterschiedes, Fragen zu stellen und erhalten Informationen über den Alltag einer Ausbildung aus erster Hand. Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter profitieren, weil sie ihre persönlichen, sozialen und fachlichen Kompetenzen stärken können.

54. Wie hoch liegt der Anteil von Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung bei arbeitslosen Menschen mit Behinderung im Vergleich zu Menschen ohne Behinderung?

a) Welche Initiativen plant die Bundesregierung, um die Potenziale an Fachkräften unter Menschen mit Behinderungen zu heben?

b) Wie können die nach § 185a des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) neu geschaffenen Ansprechstellen für Arbeitgeber zur Gewinnung von Fachkräften mit Behinderung eingebunden werden?

Die Fragen 54 bis 54b werden gemeinsam beantwortet.

Erkenntnisse zum Qualifikationsniveau von Menschen mit Behinderungen liegen der Bundesregierung nur in Bezug auf arbeitslose schwerbehinderte Menschen im Vergleich zu Arbeitslosen ohne Schwerbehinderung vor. Im Jahresdurchschnitt 2021 hatten 55 Prozent der schwerbehinderten Arbeitslosen einen Berufs- oder Hochschulabschluss – bei Arbeitslosen ohne anerkannte Schwerbehinderung waren es 45,6 Prozent. Darüber hinaus wird auf den Bericht der Statistik der BA „Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2021“ verwiesen. Dieser ist unter folgendem Link abrufbar: http://bpaq.de/bmas-a68 (siehe dortige S. 13f).

Um das Fachkräftepotenzial dieser Personengruppe noch besser zu erschließen, wird die Bundesregierung die Anreize zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ausweiten und Arbeitgeber noch gezielter bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen unterstützen. Entsprechend dem Koalitionsvertrag wird die Bundesregierung insbesondere eine vierte Staffel bei der Ausgleichsabgabe einführen und die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber weiterentwickeln. Die mit dem Teilhabestärkungsgesetz zum 1. Januar 2022 geschaffenen Einheitlichen Ansprechstellen beraten Arbeitgeber unabhängig und trägerübergreifend über die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen. Sie haben die Aufgabe, den Kontakt zu den Arbeitgebern (auch proaktiv) zu suchen, mit ihnen die Möglichkeiten und eventuelle Hürden zu erörtern und sie insbesondere bei der Beantragung verschiedener Förder- und Unterstützungsleistungen zu entlasten.

Dadurch werden bürokratische Hürden abgebaut und gerade kleinen und mittleren Unternehmen die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen aller Qualifikationsebenen erleichtert.

55. Welchen Zusammenhang gibt es nach Einschätzung der Bundesregierung zwischen Fiskalpolitik und Fachkräfteeinwanderung?

Angesichts der demografischen Entwicklung ist Fachkräfteeinwanderung eine wichtige Säule der Fachkräftegewinnung und trägt zur Stabilisierung der Erwerbstätigkeit bei. Damit steht die Fachkräfteeinwanderung im direkten Zusammenhang mit der Sicherung und Förderung des Wachstums sowie über das Steuer- und Sozialversicherungssystem mit der Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen. Darüber hinaus wird auf die Antwort zu Frage 45 mit Blick auf die Steuer- und Abgabenlast verwiesen.

56. Mit welchen Drittstaaten wurden Vereinbarungen zur Fachkräfteeinwanderung getroffen (bitte nach Drittstaat, Branchen und Berufsgruppen auflisten)?

Mit folgenden Staaten wurden durch die BA-Vereinbarungen zur Fachkräfteeinwanderung getroffen. Eine Aufschlüsselung nach Branchen ist nicht möglich, da die Vereinbarungen stets für konkrete Berufe getroffen werden. Die BA verhandelt und trifft fortlaufend angepasste bzw. weitere Vereinbarungen, sodass hier nur der Stand zum Zeitpunkt der Abfrage (5. September 2022) wiedergegeben werden kann.

Tabelle: Liste der Drittstaaten, mit deren Arbeitsverwaltung die BA-Vereinbarungen zur Fachkräfteeinwanderung getroffen hat:

Formale Kooperationsvereinbarungen und Vermittlungsabsprachen der Bundesagentur für Arbeit (BA) mit staatlichen Partnern in Drittstaaten

Land	Art der Vereinbarung				Branchen/ Berufe
	Allgemeine Kooperations-vereinbarung / MoU	Ergänzungs-vereinbarung Erwerbsmigration (Basis: Allgemeine Kooperationsvereinbarung / MoU)	Projekte/ Programmbezogene Kooperationsvereinbarung Erwerbsmigration	Vermittlungs-absprache Fachkräfte (VA) nach §16d Abs.4	
Ägypten	Ende 2022 in Prüfung		x		Azubis: HoGa, Industriemechaniker, Bäcker*, Bau*, Anlagenmechaniker SHK* (*in Vorbereitung für 2023) (Projekt) Fachkräfte: IT, Elektro, HoGa, Metallberufe (Projekt)
Brasilien			x	x	Pflegefachkräfte (VA) IT-Fachkräfte, Elektro-Fachkräfte, HoGa-Fachkräfte (Projekt)
Bosnien und Herzegowina	x	x	x	x	Pflegefachkräfte (VA) Handwerk: Anlagenmechaniker*in Sanitär, Heinzung, Klima, Metallbauer*in Fachrichtung Konstruktionstechnik, Elektroniker*in Energie- und Gebäudetechnik (Projekt)
El Salvador	x		x		Pflegefachkräfte (Azubis)
Indien			x	x	Pflegefachkräfte (VA) IT-Fachkräfte, Elektro-Fachkräfte, HoGa-Fachkräfte (Projekt)
Indonesien	x	x		x	Pflegefachkräfte (VA)
Jordanien	x			x	Pflegefachkräfte (VA) Humanmediziner*innen (Programm)
Kolumbien	x	x		x	Elektroniker*in Betriebstechnik, Elektroniker*in IT-Systemtechnik, Gärtner*in (GalaBu), Mechatroniker*in, Metallbauer*in, Pflegefachkräfte (VA) Humandmediziner*innen (Programm)
Marokko			x		Azubi:Metallberufe Fachkräfte: Metallberufe, Anlagenmechaniker SHK
Mexiko	x			x	Pflegefachkräfte, Köche*innen, Hotel-/ Restaurantfachkraft (VA) Humanmediziner*innen (Programm)
Philippinen				x	Pflegefachkräfte (VA)
Tunesien			x	x	Pflegefachkräfte (VA) Azubis: HoGa, Elektro, Fachinformatiker, Bau (Maurer, Zimmerer), Anlagenmechaniker SHK*, Logistik*, Bäcker* (*in Vorbereitung für 2023) - Projekt Fachkräfte: Elektro, Anlagenmechaniker Sanitär-Heizung-Klima, Metall, HoGa, Logistik, KfZ Mechatroniker - Projekt
Vietnam	x	in Vorbereitung	x		Pflegefachkräfte (Azubis) IT-Fachkräfte, Elektro-Fachkräfte, HoGa-Fachkräfte (Projekt)

Zudem hat die Bundesregierung mit der Regierung der Philippinen ein Memorandum of Understanding für nicht-staatliche Anwerbungen von Pflegefachkräften getroffen.

57. Plant die Bundesregierung als Teil ihrer Fachkräftestrategie den Ausbau von Sprachkursen in deutschen Auslandsschulen und/oder Goethe-Instituten in Drittstaaten, und wenn ja, wo soll dies bis wann erfolgen (bitte tabellarisch auflisten), und wenn nein, warum nicht?

Die Deutschen Auslandsschulen sind überwiegend als Begegnungsschulen konzipiert und diesen nicht als Anbieter von Sprachkursen der Erwachsenenbildung.

Das Goethe-Institut bietet an seinen Auslandsinstituten Sprachkurse aller Niveaus an, die sowohl allgemeinsprachliche und berufssprachliche Angebote, als auch Angebote der Vorintegration umfassen, und baut dieses Angebot nachfrageorientiert stetig aus.

Die zwischen dem Auswärtigen Amt und dem Goethe-Institut e. V. geschlossene Zielvereinbarung sieht vor, dass das Goethe-Institut mit seiner Arbeit zur Steigerung der Anzahl der Deutschlernenden weltweit beiträgt. Das Auswärtige Amt finanziert über die institutionelle Förderung und über Projektmittel Maßnahmen zur Rekrutierung und Qualifizierung von Lehrkräften der Goethe-Institute für „Deutsch als Fremdsprache“ vor allem in den von der BA benannten Schwerpunktländern der Fachkräftemigration und schafft so die Voraussetzungen zur Ausweitung des Sprachkursangebots.

58. Welche Ergebnisse hat die Evaluation des in der 19. Legislaturperiode verabschiedeten Fachkräfteeinwanderungsgesetzes erbracht?

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz auf Bundestagsdrucksache 19/8285, sieht im „nichtverfügenden“ Teil vor, dass insbesondere die neu eingeführten Regelungen zur Arbeitsplatzsuche für Fachkräfte mit Berufsausbildung sowie zur Ausbildungsplatzsuche, zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen und zum beschleunigten Fachkräfteverfahren fünf Jahre nach Inkrafttreten durch das BMI im Einvernehmen mit dem BMAS, dem BMWK, dem BMBF und dem AA evaluiert werden. Das Gesetz ist am 1. März 2020 in Kraft getreten, eine Evaluierung würde somit bis zum 28. Februar 2025 erfolgen.

Die COVID-19-Pandemie hatte durch die Einreiseverbote erhebliche Auswirkungen auf das Einwanderungsgeschehen und somit auch auf die Fachkräfteeinwanderung, wodurch eine kurzfristige Evaluierung wenig aussagekräftig wäre.

59. Welche praktischen Vollzugsdefizite gibt es für Arbeitgeber und potenzielle ausländische Arbeitnehmer im Bereich der Fachkräfteeinwanderung (z. B. durch personelle Überlastung von Botschaften, Konsulaten und Ausländerbehörden, bei der Qualifikationsanerkennung)?

    a) Was hat die Bundesregierung bisher unternommen, um den Personalmangel an Botschaften und Konsulaten insbesondere in Schwerpunktländern zu beheben, und welche konkreten Maßnahmen plant die Bundesregierung, um die Antragsbearbeitung vor Ort in den Herkunftsländern zu beschleunigen?

Die Fragen 59 und 59a werden gemeinsam beantwortet.

Für die Ausweitung der Personalkapazitäten in der Visabearbeitung für Fachkräfte werden umfangreichere Rekrutierung und Ausbildung von Visaentscheidern, vielerorts eine Vergrößerung oder Ertüchtigung bestehender Liegenschaften (Büroflächen bzw. Schalter) sowie mehr Betriebsmittel für die Beschäfti-

gung von lokal Beschäftigten benötigt. Die Bundesregierung bemüht sich laufend um Verbesserungen bei allen drei Engpassfaktoren.

Durch die Schaffung des Bundesamts für Auswärtige Angelegenheiten, konnten die Visastellen der Auslandsvertretungen des Auswärtigen Amtes für die nicht zwingend vor Ort abzuwickelnden Aufgaben Entlastung erfahren. Hierzu wird auf die Ausführungen in den Antworten zu den Fragen 64 bis 64b und 65 verwiesen.

Seit Juni 2022 können im Rahmen eines Pilotprogramms über das Auslandsportal https://digital.diplo.de/Blaue-Karte an einzelnen Auslandsvertretungen hochqualifizierte Fachkräfte Visumanträge für die sogenannte Blaue Karte EU online einreichen. Das Auslandsportal ermöglicht schnellere Termine durch bessere Vorbereitung. Ziel ist die vollständig digitale Bearbeitung der Visumanträge. Persönliche Vorsprache ist dann nur noch zur gesetzlich vorgesehenen Abnahme der biometrischen Daten erforderlich. Die Nutzung des Auslandsportals soll schrittweise auf weitere Visumarten sowie geographisch ausgeweitet werden.

b) Welche konkreten Maßnahmen plant die Bundesregierung, um die Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Qualifikationen in Deutschland zu beschleunigen?

Aufgrund des Sachzusammenhangs wird auf die Antwort zu Frage 78 verwiesen.

c) In welchen Bereichen und mit welchen konkreten Initiativen kooperiert die Bundesregierung mit der Industrie- und Handelskammer (IHK) und den Handwerkskammern bei der Anwerbung von qualifizierten Fachkräften und vorqualifizierten Auszubildenden?

Auf Grundlage einer Kooperationsvereinbarung zwischen dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und dem AA sollen die im Ausland tätigen Auslandshandelskammern (AHK), Delegationen und Repräsentanzen der Deutschen Wirtschaft Fachkräfte, die nach Deutschland einwandern möchten, bezüglich der Einwanderungsvoraussetzungen beraten und so die Visastellen des Auswärtigen Amts unterstützen. Die Unterstützung kann insbesondere die Zusammenstellung vollständiger Unterlagen, Beratung zum korrekten Ausfüllen der Antragsformulare sowie Hinweise im Hinblick auf den richtigen Aufenthaltszweck und die damit einhergehende korrekte Terminbuchung umfassen.

In dem Pilotprojekt „Hand in Hand for International Talents“ der Bundesregierung besteht eine Kooperation mit den Industrie- und Handelskammern (IHK), Auslandshandelskammern (AHK) und der IHK Foreign Skills Approval (IHK FOSA). In dem Pilotprojekt „Handwerk bietet Zukunft“ der Bundesregierung besteht zudem eine Kooperation mit den Handwerkskammern (HWK) HWK-Bezirk Koblenz, HWK-Bezirk München und Oberbayern und der HWK-Bezirk Potsdam.

60. Welche Rolle kommt aus Sicht der Bundesregierung der Bundesagentur für Arbeit bei der Behebung des Fachkräftemangels zu?

Die BA ist Träger der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung (SGB III). Die Arbeitsförderung soll dem Entstehen von Arbeitslosigkeit entgegenwirken, die Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzen und den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unterstützen. Die Arbeitsförderung soll dazu beitragen, dass ein ho-

her Beschäftigungsstand erreicht und die Beschäftigungsstruktur ständig verbessert wird (§ 1 SGB III). Für die BA ist daher die Arbeits- und Fachkräftesicherung eine zentrale Aufgabe. Diese umfasst die Vermittlung, eine dem Strukturwandel gerecht werdende Beratung und Qualifizierung von Arbeitslosen, Arbeitsuchenden und Beschäftigten sowie die Unterstützung von Arbeitgebern, Fachkräfte aus- und weiterzubilden und – sowohl im Inland als auch im Ausland – zu gewinnen.

a) Inwiefern unterstützen die Arbeitsagenturen die Arbeitgeber generell und speziell kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Anwerbung ausländischer Fachkräfte?

Die Agenturen für Arbeit unterstützen Arbeitgeber durch Vermittlung und Beratung bei der Besetzung ihrer offenen Stellen. In die Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern werden auf Wunsch des Arbeitgebers auch ausländische Fachkräfte einbezogen. Dabei werden auch die Besonderheiten der Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland thematisiert, um ein Gelingen der beruflichen und gesellschaftlichen Integration zu unterstützen. So wird beispielsweise zur Willkommenskultur, zur Unterstützung beim Spracherwerb und zur Anerkennung von bereits erworbenen Qualifikationen beraten.

Speziell im europäischen Kontext benennen die Agenturen für Arbeit je nach Bedarf der örtlichen Arbeitsmarktlage EURES-Beraterinnen und Berater, u. a. in den Arbeitgeber-Services der Agenturen, die Arbeitgeber bei der Stellenbesetzung durch Fachkräfte aus anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) unterstützen, informieren und beraten. Dies umfasst u. a. Informationen zu grundsätzlichen Möglichkeiten der Fachkräfterekrutierung, insbesondere zu besonderen Herausforderungen und Bedingungen der Migration von Bürgerinnen und Bürgern aus der EU und zu Förderleistungen.

b) Welche konkreten Programme oder Initiativen zur Anwerbung ausländischer Fachkräfte betreibt die Arbeitsagentur im In- und Ausland?

Für die Suche nach Fachkräften in anderen EU-Mitgliedstaaten werden Arbeitgeber über die Möglichkeit informiert, sich an gezielten Rekrutierungsvorhaben (schwerpunktmäßig für kleine und mittlere Unternehmen) der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) zu beteiligen. Ferner werden alle der BA gemeldeten Arbeitsstellen auf dem EURES-Portal veröffentlicht, um europaweite Bewerbungen zu fördern. Aktuell werden EU-Vermittlungsprojekte in folgenden bzw. für folgende Berufe durchgeführt: Altenpflege, Physiotherapie, Erziehung, Softwareentwicklung, Hotel- und Gastronomie sowie Bau. Die Aktivitäten der BA zur Rekrutierung von europäischen Fachkräften werden regelmäßig auf Antrag durch Mittel der EU zur Sprach- und Mobilitätsförderung unterstützt (z. B. Targeted Mobility Scheme).

Zudem hat die BA ihre Aktivitäten zur Fachkräftegewinnung in sog. Drittstaaten (Nicht-EU-Länder) stark ausgebaut. Es wurden sowohl neue Rahmenvereinbarungen und Vermittlungsabsprachen (im Sinne von § 16d Absatz 4 AufenthG) mit neuen Zielländern abgeschlossen als auch neue Rekrutierungsvorhaben initiiert. Im Fokus stehen hier neben Berufen der Gesundheits-, Kranken- und Altenpflege zunehmend Fachkräfte in diversen technischen Berufen (v. a. Fachkräfte in den Bereichen Elektro und Mechatronik sowie Ingenieurinnen und Ingenieure), im IT-Sektor, im Hotel- und Gaststättengewerbe (Köchinnen und Köche, Restaurant- und Hotelfachkräfte) und im Handwerk. Darüber hinaus rekrutiert die BA auch Humanmedizinerinnen und -mediziner in Drittstaaten. Vorhaben und Vereinbarungen in diesem Zusammenhang wurden bisher mit den folgenden Ländern initiiert: Ägypten, Bosnien-Herzegowina, Brasilien,

El Salvador, Kolumbien, Indien, Indonesien, Jordanien, Mexiko, Tunesien, Philippinen, Vietnam.

Das größte Programm ist das gemeinsam mit der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) umgesetzte „Triple Win“ Programm zur Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden für die Pflegebranche. Dieses soll noch in diesem Jahr auf Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe erweitert werden. Zudem ist die BA an dem Projekt mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) „Hand in Hand for International Talents“ zur Rekrutierung von Fachkräften in IHK-Berufen, dem Projekt „HabiZu – Handwerk bietet Zukunft“ mit dem Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH) zur Vermittlung von Fachkräften in Handwerksberufe, dem Kooperationsprojekt „THAMM“ mit der GIZ zur Rekrutierung von Fachkräften und Auszubildenden in verschiedenen (dualen) Ausbildungsberufen und dem Projekt „TEAM“ zur Gewinnung von Elektronikerinnen bzw. Elektronikern, Gärtnerinnen bzw. Gärtnern sowie Fachkräften im Bereich Mechatronik und Metallbau beteiligt.

c) Inwiefern versteht sich die Bundesagentur für Arbeit als Dienstleister, der Arbeitgeber in Deutschland bei der Suche nach Arbeitskräften im Inland und im Ausland unterstützt?

Die Unterstützung der Arbeitgeber bei der Besetzung offener Stellen gehört zum gesetzlichen Auftrag (§§ 35, 36 SGB III) und damit zum Dienstleistungsangebot der BA. Um offene Stellen der Unternehmen zu besetzen, nutzt die BA das ihr zur Verfügung stehende inländische und ausländische Arbeitskräftepotenzial.

Der Bedarf der Arbeitgeber sowie deren Anforderungen und Erwartungen an die Beratung durch die BA verändern sich. Die BA professionalisiert daher ihre Arbeitsmarktberatung, indem sie diese präventiver ausrichtet, komplexe Anliegen ganzheitlich aufgreift, betriebliche Herausforderungen im Bereich der Personalbedarfssicherung identifiziert, konkrete Handlungsbedarfe ableitet und gemeinsam mit dem Arbeitgeber individuelle Lösungsansätze entwickelt. Dabei forciert die BA zur Realisierung einer ganzheitlichen Beratung die enge Vernetzung mit externen Beratungsexpertinnen und -experten und Netzwerkpartnern.

Anspruch der BA ist es, dem Arbeitgeber – ausgehend von seinen konkreten Anliegen – professionell und kompetent individuellen Service, individuelle Dienstleistungen und individuelle Lösungen anzubieten.

61. Wie regelmäßig findet der Austausch zwischen den betroffenen Ressorts (BMAS, BMWK, BMI, BMBF; BMFSFJ) zum Thema Fachkräftemangel statt, welche Arbeitsebenen sind an diesem Austausch wann und in welchem Umfang beteiligt, und welche konkreten Zielvorgaben hat dieser Austausch?

Das für die Fachkräftestrategie der Bundesregierung federführende BMAS hat seit Beginn der Legislaturperiode zu zwei Ressortbesprechungen auf Arbeitsebene eingeladen, an denen alle Ressorts und mehrere Beauftragte der Bundesregierung vertreten waren. Ziel der Ressortbesprechungen war die Erarbeitung und Abstimmung der Fachkräftestrategie der Bundesregierung. In welchem Rhythmus dieser Austausch nach Verabschiedung der Fachkräftestrategie fortgesetzt wird, ist noch nicht entschieden. Zwischen diesen Sitzungen findet zusätzlich ein regelmäßiger anlassbezogener Austausch statt. Fachkräftepolitische Themen werden aber auch in sehr vielen weiteren v. a. berufs- und/oder branchenspezifischen Prozessen der Bundesregierung angesprochen, die jeweils eigene Austauschformate haben (siehe auch die Antworten zu den Fragen 27 bis 30 und 76).

62. Welche Maßnahmen plant die Bundesregierung, um die Möglichkeiten des Spracherwerbs im Ausland zu erleichtern?

Zum von der Bundesregierung finanziell geförderten Sprachkursangebot der Erwachsenenbildung des Goethe-Instituts wird auf die Antwort zu Frage 57 verwiesen.

Die Förderung von „Deutsch als Fremdsprache“ im Ausland ist eine zentrale Aufgabe der Auswärtigen Kultur- und Bildungspolitik (AKBP). Das Konzept „Förderung von Deutsch als Fremdsprache im Ausland 2022–2025“ des Auswärtigen Amts vom Februar 2022 hat als prioritäres Aktionsfeld festgelegt, dass die sprachliche Qualifizierung im Ausland in den nächsten Jahren eine essentielle Aufgabe der Vermittlung von Deutsch als Fremdsprache gerade in den Ländern sein wird, die als Schwerpunktländer für die Fachkräfteeinwanderung identifiziert wurden. In diesem Zusammenhang ist es entscheidend, den reinen Spracherwerb mit Vorintegrationsangeboten zu verknüpfen, um Personen bereits vor der Ausreise die Möglichkeit zu geben, sich bestmöglich auf ihre Ankunft in Deutschland und den Eintritt in den deutschen Arbeitsmarkt vorzubereiten. Daher fördert die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration Modellprojekte, die Vorintegrationsmaßnahmen im Ausland umsetzen.

Neben der Erwachsenenbildung bleibt die schulische Deutschförderung ein Schwerpunktbereich der Förderung von „Deutsch als Fremdsprache“ im Ausland. Eine Schlüsselstellung wird auch weiterhin der Initiative „Schulen: Partner der Zukunft (PASCH)“ zukommen, zu der mittlerweile mehr als 1 900 Schulen im Ausland mit ca. 600 000 Lernenden gehören. Diese umfassen über 1 000 von der Zentralstelle für Auslandsschulwesen betreute Schulen, die zum Deutschen Sprachdiplom der KMK (je nach Niveau Nachweis der für Berufsausbildung oder Studium erforderlichen Deutschkenntnisse) führen, sowie ca. 700 vom Goethe-Institut betreute Schulen sowie 135 deutsche Auslandsschulen, viele davon mit einem steigenden Anteil von Lernenden mit Deutsch als Zweitsprache. Die Bundesregierung wird die PASCH-Schulen auch weiterhin durch Entsendung von Lehrkräften, Fortbildungen für einheimische Lehrkräfte, Bereitstellung von Lehrmaterialien und Projektarbeit unterstützen. Ein im Koalitionsvertrag angekündigter Masterplan, der die Weichen stellen wird für die Weiterentwicklung der Initiative, nicht zuletzt mit Blick auf die Fachkräftestrategie der Bundesregierung, ist in Erarbeitung. Fortsetzen wird die Bundesregierung auch die über das Goethe-Institut implementierte schulische Breitenförderung für Deutsch als Fremdsprache, die Angebote für alle Deutsch unterrichtenden Schulen beinhaltet. Diese umfasst z. B. Projekte zur Lehrkräftequalifizierung, zur Förderung von Deutsch an Berufsschulen, zur Werbung für Deutsch als Fremdsprache, aber auch die Bereitstellung von Lernmaterialien und die Beratung ausländischer Bildungsbehörden.

63. Wie lange dauert nach Kenntnis der Bundesregierung ein durchschnittliches Visumverfahren für ausländische Fachkräfte aus Drittstaaten (https://www.rnd.de/politik/arbeitsminister-heil-fachkraeftemangel-darf-wachstum-nicht-dauerhaft-bremsen-NN6CGFUYCLOHFSIRKGN7AV5ITI.html)?

Die Bearbeitungszeit im regulären Verfahren ist vom konkreten Einzelfall abhängig und kann daher stark schwanken; sie hängt unter anderem davon ab, ob die Antragsunterlagen vollständig vorliegen, ob eine weitergehende Überprüfung der Unterlagen erforderlich wird oder wie schnell die Rückmeldungen zu den erforderlichen Beteiligungen von Behörden im Inland erfolgen. Durch die

Nutzung des beschleunigten Fachkräfteverfahrens kann die Bearbeitungszeit im Visumverfahren deutlich verkürzt werden.

64. Welche Auswirkungen hat die Schaffung des Bundesamts für Auswärtige Angelegenheiten (BfAA) auf die Visavergabe?

a) Hat sich die Visavergabe durch das neue Bundesamt verbessert, und wenn ja, wie, und wenn nein, warum nicht?

b) Um wie viel schneller können jetzt Visaanträge bearbeitet werden (bitte in Tagen angeben)?

Die Fragen 64 bis 64b werden gemeinsam beantwortet.

Im ersten Jahr seines Bestehens konnte das Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten (BfAA), Abteilung V insgesamt 20 470 D-Visumanträge bearbeiten. Durch die Schaffung der zusätzlichen Bearbeitungskapazität im BfAA konnten besonders Visastellen mit hohem Antragseingang entlastet werden, was sich u. a. in der Reduzierung der Wartezeit niederschlägt.

65. Wie viele Fachkräfte-Visaanträge sind beim BfAA seit Januar 2021 eingegangen und wurden bearbeitet (bitte nach genehmigt und abgelehnt aufschlüsseln)?

Mit Stand 31. August 2022 wurden seit Januar 2021 36 018 Visa-Anträge an das Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten (BfAA) bzw. an das entsprechende Vorläufer-Pilotreferat im Auswärtigen Amt zugewiesen, vor allem Anträge von Studierenden, Fachkräften und Familienangehörigen, von denen 33 774 erteilt und 1 982 abgelehnt wurden.

66. Wie viele Dienstposten sind im BfAA für die Bearbeitung von Fachkräfte-Visa vorgesehen, und wie viele dieser Dienstposten sind derzeit unbesetzt?

Im BfAA sind 23 Dienstposten zur Fachkräfte-Visaentscheidung vorgesehen, von denen derzeit drei unbesetzt sind. In Bezug auf die Vakanzen wird ergänzend darauf hingewiesen, dass sieben dieser Dienstposten erst kürzlich nach Inkrafttreten des Haushalts 2022 eingerichtet wurden; eine Besetzung war hier demnach noch nicht möglich. Die Verfahren zur frühestmöglichen Besetzung der Dienstposten laufen derzeit.

67. Welche Maßnahmen plant die Bundesregierung, um die Visaverfahren in den deutschen Konsulaten im Ausland zu beschleunigen, zu vereinheitlichen und zu digitalisieren?

Es wird auf die Ausführungen in der Antwort zu den Frage 59 und 59a verwiesen.

68. Wie viele Anträge zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse wurden seit Februar 2020 bei der Zentralen Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) gestellt (bitte nach Quartalen, Ländern und Berufsgruppen aufschlüsseln)?

a) Wie viele Anträge zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse wurden seit Februar 2020 genehmigt und abgelehnt?

b) Was waren die häufigsten Gründe für eine Ablehnung?

Die Fragen 68 bis 68b werden gemeinsam beantwortet.

Die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) bei der BA hat die Aufgabe, Personen, die im Ausland wohnen und einen Antrag auf Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen stellen möchten, zu beraten. Insbesondere berät die ZSBA zu den Möglichkeiten einer Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und damit im Zusammenhang stehende aufenthaltsrechtliche Fragen und begleitet die Interessentinnen und Interessenten bei der Durchführung der entsprechenden Verfahren. Die ZSBA ist jedoch nicht Anerkennungsstelle und entscheidet daher nicht über Anträge auf Anerkennung. Daten im Sinne der Fragestellung liegen daher nicht vor.

69. Wie viele Dienstposten sind bei der ZSBA für die Anerkennungsverfahren ausländischer Berufsabschlüsse vorgesehen, und wie viele dieser Dienstposten sind derzeit unbesetzt?

Die ZSBA ist keine für die Überprüfung der Gleichwertigkeit einer ausländischen Berufsqualifikation zuständige Stelle. Für die Durchführung von Anerkennungsverfahren ausländischer Berufsabschlüsse sind daher bei der ZSBA keine Dienstposten vorgesehen. Im Übrigen wird auf die Antwort zu den Fragen 68 bis 68b verwiesen.

70. Wie können bestehende Beratungsstrukturen für inländische Unternehmen und interessierte ausländische Fachkräfte im Rahmen der Anerkennungsverfahren ausgebaut oder verbessert werden?

Das Beratungsangebot zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen ist in Deutschland sowohl für Unternehmen als auch für Fachkräfte gut ausgebaut.

Für Fachkräfte im Inland ist insbesondere das aus Mitteln des BMAS und des Europäischen Sozialfonds aufgebaute flächendeckende Netzwerk von Beratungseinrichtungen im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zu nennen.

Neben weiteren beratenden Akteuren wie den zuständigen Anerkennungsstellen, darunter Kammern, oder der Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“ beraten unter anderem auch Migrantenorganisationen, teilweise im Rahmen der Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE), und weitere regionale Akteure in unterschiedlicher Tiefe zum Thema Anerkennung von Berufsqualifikationen.

Die mit Mitteln des BMBF geförderten Projekte „Unternehmen Berufsanerkennung“ sind im Jahr 2022 in eine neue Förderphase gestartet, in der u. a. über das Projektangebot „UBAconnect“ Fachkräfte mit einer teilweisen Gleichwertigkeit und Unternehmen zu der für die volle Anerkennung erforderlichen Nachqualifizierung zusammengebracht und unterstützt werden.

Als Erstinformation zum Thema Berufsanerkennung mit Beratungsstellensuche und dem „Anerkennungsfinder“ zum Auffinden der zuständigen Anerkennungsstelle dient zudem das Informationsportal der Bundesregierung „Anerkennung-in-Deutschland.de“, welches vom BIBB betrieben wird. Das Angebot in zehn Sprachen richtet sich sowohl an Fachkräfte als auch an deutsche Arbeitgeber. Seit Juni 2022 steht das Angebot auch auf Ukrainisch zur Verfügung.

Das vom BMWK finanzierte BQ-Portal (Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen) ist eine Arbeits- und Wissensplattform für Berufskammern, welche die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse im Bereich der dualen Aus- und Fortbildungsberufe durchführen, sowie für Unternehmen. Das BQ-Portal enthält Informationen zu über 4 800 Berufsprofilen aus 100 Ländern und 100 Beschreibungen von ausländischen Berufsbildungssystemen. Das BQ-Portal wird künftig auch auf „Germany4Ukraine“ verlinkt.

Auch für Fachkräfte im Ausland bestehen ausreichend Angebote zur Beratung. Neben dem Erstinformationsangebot der Hotline „Arbeit und Leben in Deutschland“ berät die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung bei der BA ausführlich zum Thema Berufsanerkennung und begleitet Fachkräfte auf ihrem Weg nach Deutschland, auf die Antwort zu Frage 68 wird verwiesen. Zudem bieten im Rahmen des Projekts ProRecognition weltweit zehn Auslandshandelskammern spezifische Beratung zum Thema Berufsanerkennung an.

71. Was erwartet die Bundesregierung von der Wirtschaft an eigenen Anstrengungen, um die Fachkräftegewinnung innerhalb des geltenden Rechtsrahmens zu verbessern?

Grundsätzlich besteht ein Eigeninteresse der deutschen Wirtschaft, sich um die Fachkräftegewinnung zu bemühen und diese möglichst zu erleichtern, z. B. indem sie die ausländischen Fachkräfte beim Einwanderungsprozess unterstützt. Ein erfolgreiches Integrationsmanagement sowie Sprach- und Qualifizierungsmaßnahmen, aber auch die Schaffung eines positiven Arbeitsumfeldes können zudem zur Bindung der Fachkräfte beitragen. Darüber hinaus leistet die Wirtschaft mit ihrer Beteiligung und ihrem Engagement bei unterschiedlichen Begleitmaßnahmen der Bundesregierung sowie eigenen Initiativen fortlaufend einen wichtigen Beitrag bei der Fachkräftegewinnung.

72. Inwiefern hält die Bundesregierung die im Fachkräfteeinwanderungsgesetz festgeschriebenen Mindestsprachstandards mit Blick auf die Integrationsfähigkeit für zielführend („Sprache als Schlüssel zur Integration“)?

Deutschsprachkenntnisse tragen wesentlich zu einer erfolgreichen Integration in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft bei. In den Fällen der Migration, in denen noch kein zukünftiger Arbeitgeber feststeht, werden Mindestsprachstandards gesetzlich gefordert, um die Chancen auf eine Anstellung zu erhöhen. Daneben sind deutsche Sprachkenntnisse in fast allen anderen gesellschaftlichen Bereichen und dem täglichen Leben eine Voraussetzung für eine angemessene Teilhabe. Zum von der Bundesregierung finanziell geförderten Sprachkursangebot der Erwachsenenbildung des Goethe-Instituts im Ausland wird auf die Antwort zu Frage 57 verwiesen, zur Sprachförderung im Inland auf die Antworten zu den Fragen 20 und 36.

73. Plant die Bundesregierung eine Absenkung oder Anhebung der Mindestsprachstandards (bitte begründen)?

Soweit gesetzliche Regelungen im Zusammenhang mit der Bildungs- und Erwerbsmigration Anforderungen an ein bestimmtes Maß an deutschen Sprachkenntnissen beinhalten, werden diese im Laufe des kommenden Gesetzgebungsvorhabens zur praktikableren Ausgestaltung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes geprüft.

74. Wann wird die Bundesregierung ihre Vorschläge für die im Koalitionsvertrag angekündigte Chancenkarte auf der Grundlage eines Punktesystems vorlegen, welche Kriterien sollen dabei berücksichtigt werden, und welchen konkreten Mehrwert erwartet die Bundesregierung von der Chancenkarte für den deutschen Arbeitsmarkt?

Die Bundesregierung beabsichtigt in diesem Jahr einen Gesetzentwurf vorzulegen, der auch die Einführung einer Chancenkarte auf der Grundlage eines Punktesystems zur Arbeitsplatzsuche enthält.

In diesem Punktesystem sollen verschiedene Kriterien bewertet werden, wie insbesondere Qualifikation, Sprachkenntnisse und Alter.

Die Chancenkarte wird mehr Einwanderungsinteressierten die Möglichkeit für einen Aufenthalt zur Arbeitsplatzsuche eröffnen, als die bestehenden Regelungen, die auf Fachkräfte im Sinne des AufenthG ausgerichtet sind (vgl. Antwort zu Frage 33).

75. Welche Maßnahmen plant die Bundesregierung zur Öffentlichkeitsarbeit im Ausland zur Anwerbung von Fachkräften für den deutschen Arbeitsmarkt?

Die Bundesregierung wirbt auf ihrem Dachportal „Make it in Germany“ sowie zeitweise über Mediaschaltungen in ausgewählten Drittländern mit dem Ziel, ausländische Fachkräfte für Deutschland zu gewinnen. Ferner werden alle wichtigen Informationen rund um das Thema Einwanderung für einwanderungsinteressierte Fachkräfte aus dem Ausland und Unternehmen im Inland auf dem Portal zur Verfügung gestellt. Die Maßnahmen wird die Bundesregierung in diesem Jahr und in den Folgejahren fortsetzen (Laufzeit bis 2023 mit Option zur Verlängerung bis Ende 2026).

a) Welche finanziellen Mittel sind im Bundeshaushalt 2022 dafür vorgesehen (bitte entsprechende Höhe der Finanzmittel und getrennt nach Projekten und Einzelplänen ausweisen)?

Titel 0902-686 05 UT1

Maßnahme	Mittel im Bundeshaushalt 2022 (brutto)
„Make it in Germany“	4.343.247,36 Euro

b) Wie sieht die vierjährige Finanzplanung bei den oben genannten Titeln aus?

Titel 0902-686 05 UT1 (anteilig Finanzplanung zu Maßnahme „Make it in Germany“)

Haushaltsjahr	Gesamt (brutto) (inkl. Option)
2022	4.343.247,36 Euro
2023	3.416.501,90 Euro
2024	3.349.397,80 Euro
2025	3.352.384,70 Euro
2026 (bis 31.03.2026)	726.495,00 Euro

76. Welche regelmäßigen Formate gibt es für den Austausch zu den Themen Fachkräfteeinwanderung und Fachkräftesicherung zwischen den verschiedenen Ressorts der Bundesregierung?

Zu den Formaten zur Erarbeitung der Fachkräftestrategie der Bundesregierung siehe Antwort zu Frage 61. Zum Thema „Fachkräfteeinwanderung“ findet zusätzlich ein regelmäßiger Austausch der Staatssekretärinnen und Staatssekretäre zur Weiterentwicklung der gesetzlichen und untergesetzlichen Rahmenbedingungen statt. Gemeinsame Federführung liegt bei dem Auswärtigem Amt, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz, Bundesministerium für Bildung und Forschung und Bundesministerium des Innern und für Heimat.

77. Steht die Bundesregierung im regelmäßigen Austausch mit gesamtgesellschaftlichen Akteuren (die Akteure seit Beginn der 20. Legislaturperiode nennen), die sich im Bereich der Fachkräfteeinwanderung engagieren?

Die Bundesregierung führt den seit vielen Jahren bewährten Dialog mit gesamtgesellschaftlichen Akteuren, die sich im Bereich der Fachkräfteeinwanderung engagieren, fort. Dazu gehören im Wesentlichen der Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH), der Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der Bundesverband der Deutschen Industrie e. V. (BDI), der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), der Deutsche Städtetag (DST) sowie der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR).

78. Plant die Bundesregierung weitere Initiativen zur Beschleunigung der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse?

Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, die Anerkennungsverfahren zu vereinfachen und zu beschleunigen und ist hierzu im Gespräch mit den Ländern und Kammern, die für die Umsetzung zuständig sind. Die Frage der Optimierung und Vereinfachung der Anerkennungsverfahren ist auch Gegenstand der Erörterungen innerhalb der Bundesregierung zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten, wozu im Herbst 2022 Eckpunkte vorgelegt werden sollen.

79. Hält die Bundesregierung es für sinnvoll, das Widerspruchsrecht gegen negative Anerkennungsbescheide auch auf die involvierten Arbeitgeber auszudehnen, die in der Regel alle Verfahrenskosten tragen und von den Nachteilen einer Ablehnung betroffen sind, und in welcher Form könnte das rechtssicher eingeführt werden?

Engagierte Arbeitgeber können bereits heute die Anerkennungsverfahren der Fachkräfte einschließlich eines Widerspruchsverfahrens im Falle einer Ablehnung eines Antrages auf Feststellung der Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation begleiten und gegebenenfalls unterstützen. Eigene Verfahrensrechte des Arbeitgebers würden einen Eingriff in die Rechte der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers darstellen.

Mögliche Kostenübernahmen des Arbeitgebers im Innenverhältnis, zu denen der Bundesregierung keine Kenntnisse vorliegen, führen zu keiner anderen Einschätzung.

80. Welche Änderungen im Anerkennungsgesetz sind geplant oder notwendig, um den zugewanderten Fachkräften bei einer Teilgleichwertigkeit der Abschlüsse auch ohne aufwendige Nachqualifizierungsmaßnahmen und ohne gehobene Deutschkenntnisse Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu eröffnen, z. B. aufgrund von Fähigkeitsnachweisen, oder analog zu den Kriterien bei den IT-Fachkräften?

Die in der Fragestellung angesprochene Frage der Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis liegt außerhalb des Anwendungsbereichs des Anerkennungsgesetzes.

Zu den nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG), Artikel 1 des sogenannten Anerkennungsgesetzes, zu berücksichtigenden Qualifikationen gehört bereits heute einschlägige, im Ausland oder Inland erworbene Berufserfahrung. § 14 BQFG eröffnet die Möglichkeit über sonstige Verfahren, wozu insbesondere Arbeitsproben, Fachgespräche oder praktische und theoretische Prüfungen gehören, berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu ermitteln und damit in die Gleichwertigkeitsprüfung einzubeziehen.

81. Plant die Bundesregierung Vereinfachungen für die Unternehmen, insbesondere KMU, die Fachkräfte aus Drittstaaten anwerben wollen?

Die Bundesregierung befindet sich derzeit in einem intensiven Austausch zu umfassenden Maßnahmen zur Erleichterung der Erwerbsmigration. Dazu gehören neben Maßnahmen zur Erweiterung des rechtlichen Rahmens zur Arbeitsmigration auch Erleichterungen bei den Prozessen und Verfahren sowie Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Informations- und Beratungsangebote für Fachkräfte und Arbeitgeber in Deutschland insbesondere auf dem Portal der Bundesregierung „Make it in Germany“. Die Anzahl der in der Jobbörse der BA auf „Make it in Germany“ veröffentlichten Stellenangebote soll u. a. durch Beratung von Unternehmen durch den Arbeitgeber-Service der BA sowie die Unternehmensansprache und Bekanntmachung der Jobbörse über die Verbände und die Kommunikationskanäle von „Make it in Germany“, erhöht werden. Der entsprechende Abstimmungsprozess ist noch nicht abgeschlossen.

82. Plant die Bundesregierung die Erprobung von „Fachkräfteeinwanderungs-Attachés“ an ausgewählten Deutschen Botschaften in Drittstaaten, und wenn nein, bitte begründen?

Die Außenhandelskammern sind für die deutsche Wirtschaft Ansprechpartner im Ausland, nehmen in dem Rahmen bereits Beratungsfunktionen wahr und bieten ein Vermittlungsforum für potenzielle Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die Bundesregierung setzt sich dafür ein, dass die Außenhandelskammern bei der Fachkräfteanwerbung und -begleitung eine stärkere Rolle spielen. Aufbauend auf der Rahmenkooperationsvereinbarung zwischen Auswärtigem Amt und Deutschem Industrie- und Handelskammertag (DIHK) sollen weitere Standorte bestimmt werden, an denen die Außenhandelskammern Antragstellerinnen und Antragsteller vor dem Visumverfahren beraten und bei der Vorbereitung der Visumanträge unterstützen. Auch eine stärkere Rolle bei der Vermittlung zwischen potenziellen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern und Arbeitgebern und der Beratung deutscher Unternehmen ist denkbar.

83. Wie viele „Willkommenslotsen“ sind bundesweit im Einsatz?

Aktuell sind 71 Willkommenslotsen im Einsatz und fünf Stellen unbesetzt. Neun weitere Stellen wurden für das zweite Halbjahr 2022 beantragt (vgl. Antwort zu Frage 84).

84. Plant die Bundesregierung, die Anzahl der „Willkommenslotsen“ zu erhöhen,

Das BMWK hat aufgrund der erhöhten Zuwanderung von Geflüchteten aus der Ukraine im Jahr 2022 unterjährig für interessierte Maßnahmeträger die Möglichkeit eröffnet, weitere Willkommenslotsenstellen einzurichten. Hieraufhin wurden neun weitere Stellen beantragt.

und ist geplant, die Aufgaben der „Willkommenslotsen“ auch auf die Unterstützung bei der sozialen Integration von zugewanderten Fachkräften, z. B. bei der Wohnungssuche, auszuweiten?

Nein, dies ist aktuell nicht geplant.

85. Wie unterstützt die Bundesregierung insbesondere KMU bei der Durchführung von Visaverfahren für internationale Fachkräfte, und welche konkreten Unterstützungsangebote leistet die Bundesregierung in diesem Kontext?

Die Bundesregierung unterstützt kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Durchführung von Visaverfahren für internationale Fachkräfte durch ein breites Informations- und Beratungsangebot. Das Portal „Make it in Germany“ bündelt die wichtigsten Informationen zu den Möglichkeiten der qualifizierten Zuwanderung nach Deutschland und nutzt unterschiedliche Formate zur Information von interessierten Fachkräften und Unternehmen (u. a. Webinare, Newsletter, Informationsbroschüren, Veranstaltungen). Auch bietet das Portal die Möglichkeit, sich über E-Mail, Chat oder per Telefon beraten zu lassen. Dies geschieht durch die „Hotline Arbeiten und Leben in Deutschland“, die gemeinsam vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und der Bundesagentur für Arbeit betrieben wird. Darüber hinaus unterstützen auch Kammern bei der Information und Beratung von Unternehmen zu Visaverfahren.

Mit zwei Pilotprojekten zur Fachkräfterekrutierung aus Drittstaaten „Hand in Hand for international Talents“ und „Handwerk bietet Zukunft“ fördert die Bundesregierung bis zum Jahr 2023 die Gewinnung von Fachkräften mit beruflicher Ausbildung. Die teilnehmenden Unternehmen werden bei allen administrativen Prozessen einschließlich Visaverfahren im Rahmen des Projektes begleitet und unterstützt.

Zudem wird auf die Antwort zu Frage 82 verwiesen.

86. Wie bewertet die Bundesregierung, die im UN-Migrationspakt verankerten transnationalen Ausbildungspartnerschaften im Hinblick auf die Ausbildung von Fachkräften im Herkunftsland, die anschließend nach Deutschland kommen können, mit welchen Ländern werden sie bereits durchgeführt, und ist hier eine ressortübergreifende Strategie geplant (https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/IB_Policy_Brief_2020_Transnationale_Partnerschaften.pdf)?

Die Bundesregierung bewertet transnationale Ausbildungspartnerschaften als unterstützenswerten Ansatz zur Ausbildung und Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten, da dieser die Interessen von Herkunfts- und Zielländern partnerschaftlich und entwicklungsorientiert in Einklang bringt. Pilotprojekte, die eine Ausbildung von Arbeitskräften im Herkunftsland und im Anschluss eine Vermittlung von Teilen der ausgebildeten Arbeitskräfte nach Deutschland umfassen, werden von der Bundesregierung derzeit mit Vietnam, Ecuador und Kosovo durchgeführt. Die Umsetzung weiterer entsprechender Kooperationsprojekte wird geprüft. Entsprechende Ansätze sind Teil strategischer Überlegungen der Bundesregierung zur Fachkräftegewinnung, die im Entwurf der Fachkräftestrategie übergreifend dargestellt werden.

31.08.2022

Aktueller Umsetzungsstand der INVITE-Projekte

INVITE-Projekt	Verbundpartner	Projekt-laufzeit	Projektziel	Entwicklungsstand	Prototypen-testung im Rahmen des INVITE-ToolCheck 22
ADAPT	Westfälische Hochschule Gelsenkirchen Bocholt Recklinghausen, Pädagogische Hochschule Freiburg, Leibniz Information Centre for Science and Technology (TIB), BIG-Bildungsinstitut im Gesundheitswesen gGmbH, maxQ/ bfw Unternehmen für Bildung, Alten- und Pflegezentren des Main-Kinzig Kreises gGmbH	01.05.21-30.04.24	ADAPT ziel darauf ab, ein bundesweites Netzwerk über eine gemeinsame digitale Lernplattform im Bereich Pflege aufzubauen, die sowohl informell erworbene Kompetenzen diagnostiziert als auch mit Hilfe eines adaptiven Weiterbildungsunterstützungssystems zur beruflichen Entwicklung in der Branche beiträgt.	Im Projekt wurden konzeptionelle und technische Vorarbeiten durchgeführt. Eine Portfolioanalyse über betriebliche Lernangebote im Berufsfeld Pflege wurde durchgeführt. Die technische Umsetzung des Vorhabens ist planmäßig und das Projekt verläuft dem Arbeits- und Zeitplan entsprechend.	✓
APOLLO	Hochschule der Bayerischen Wirtschaft gGmbH, Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft - bbw gGmbH, Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft Biwe e.V., Bertelsmann Stiftung, TÜV Rheinland Akademie GmbH	01.09.21-31.08.24	Das Projekt APOLLO entwickelt eine App, die mit Hilfe von künstlicher Intelligenz berufliche Kompetenzen von Nutzer:innen erfasst, persönliche Kompetenzprofile mit Entwicklungspotenzialen und Weiterbildungsvorschlägen erstellt und Nutzer:innen darauf basierend passgenaue Weiterbildungen vorschlägt.	Im Projekt wurden konzeptionelle und technische Vorarbeiten, u.a. für die einzusetzenden KI-Algorithmen im Bereich Computer Vision, Tex-Analyse und Recommender System durchgeführt. Die technische Umsetzung des Vorhabens ist planmäßig. Das Projekt verläuft insgesamt dem Arbeits- und Zeitplan entsprechend.	✓
ComP-ASS	Geokompetenzzentrum Freiberg e.V., Universität des Saarlandes (UdS) edutech / Bildungstechnologie, Technische Universität Chemnitz (TUC), Technische Universität Dresden (TU DD), Handwerkskammer Dresden (HWK DD), RKW Sachsen Rationalisierungs- u. Innovationszentrum e.V. (RKW), Databay AG (DB), Tischlerverband Thüringen e.V. (TT), Fachverband Tischler Sachsen-Anhalt (TSA), Fachverband Tischler Brandenburg (TBB), Tischler-Innung Berlin (TB), Fachverband Tischler Mecklenburg-Vorpommern (TMP),	01.09.21-31.08.24	Das Projekt ComP-ASS verfolgt das Ziel, durch die Entwicklung eines konkreten digitalen Weiterbildungsangebots und der Entwicklung eines tutoriellen Assistenzsystems einen digitalen Weiterbildungsraum für die bedarfsgerechte, anwenderorientierte und innovative Weiterqualifizierung von Steinmetzen und Tischlern zu schaffen, um dem besonderen Fachkräftemangel in dieser Personengruppe und dem Problem der Nachwuchsakquise entgegenzuwirken.	Im Projekt wurden konzeptionelle und technische Vorarbeiten durchgeführt. Dazu zählen ein Konzept für den Aufbau des ComP-ASS Lernplatzes in Form eines Mock-Ups, die Entwicklung eines Prototyps einer vereinfachten dreidimensionalen CNC-Maschine im virtuellen Raum und die Entwicklung eines Interpreters für numerische Computersteuerungen. Die technische Umsetzung des Vorhabens ist planmäßig. Das Projekt verläuft dem Arbeits- und Zeitplan entsprechend.	

	Tischler-Innung Hamburg (TH), Fachverband Tischler Sachsen (TS), Landesverband Bayerischer Steinmetze (LIV B), Gemeinnütziger Förderverein des Steinmetz- und Bildhauerhandwerks e.V. (FV S)				
DigiPlat4Train	SKZ - KFE gGmbH, SHS Plus GmbH	01.09.21-31.08.24	Im Projekt DigiPlat4Train soll eine Plattformlösung für bedarfsgerechte, digitale „On-Demand Schulungen“ für Produktionsbetriebe der Kunststoffindustrie geschaffen werden.	Im Projekt wurden bereits erste Prototypen für die Inhalte, erste Nutzertests sowie ein Konzept zur technischen Umsetzung erarbeitet. Die technische Umsetzung des Vorhabens ist planmäßig. Das Projekt verläuft dem Arbeits- und Zeitplan entsprechend.	
EduPlex_API	Hochschule Schmalkalden, WBS Training AG, Courseticket Deutschland GmbH	01.09.21-31.08.24	Im Projekt EduPLEx_API soll für die Hauptzielgruppe KMU und deren Beschäftige eine prototypische Learning Experience Plattform (LXP) konzipiert werden, auf der der gesamte Prozess von der Identifikation der Weiterbildungsbedarfe, Auswahl, Buchung und Bezahlung der Weiterbildungsinhalte sowie Lernprozess und Lernerfolgskontrolle abgebildet wird.	Im Projekt wurden konzeptionelle Arbeiten zur Analyse, Adaption und Einhaltung nationaler und internationaler (Meta-) Datenstandards, zur Verifizierung der gegenständlichen Kompetenz-Frameworks (Taxonomien, Ontologien) sowie eine technische Anforderungsanalyse zur Interoperabilität von E-Learning-Standards vorgenommen. Die technische Umsetzung des Vorhabens ist planmäßig. Das Projekt verläuft dem Arbeits- und Zeitplan entsprechend.	✓
Ele-com	Zentralstelle für Berufsbildung im Handel e. V. (zbb), Center for Open Digital Innovation and Participation (CODIP), TU Dresden, KOMPASS Kompetenzen passgenau vermitteln gGmbH, IFH Köln, Qualitus GmbH, TH Nürnberg, food akademie Neuwied GmbH, BZT Bildungszentrum Handel und Dienstleistungen Thüringen gGmbH, BZH Bildungszentrum Handel und Dienstleistungen gGmbH	01.05.21-30.04.24	Das übergeordnete Ziel von Ele-com besteht in der Entwicklung eines ganzheitlichen Systems, das Führungskräfte aus Handelsunternehmen einfacher zu der berufsbezogenen Weiterbildung führt, die sie anstreben und ihnen ein erfolgreiches Lernen durch das Angebot verschiedener Lernwege ermöglicht.	Im Projekt wurden entscheidende Grundlagen für das übergeordnete Ziel erarbeitet. Die technische Umsetzung des Vorhabens ist planmäßig. Das Projekt verläuft dem Arbeits- und Zeitplan entsprechend.	
EXPAND+ER WB³	Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg, IHK-Projektgesellschaft mbH, TÜV Rheinland Akademie, LE Commsulting GmbH, I-mmersive Gmb, Fraunhofer Gesellschaft – Institut für offene Kommunikationsdienste, Grone Bildungszentren Berlin gGmbH	01.09.21-31.08.24	Das Ziel des Vorhabens ist die Weiterentwicklung und Vernetzung der in Berlin-Brandenburg existierenden „Weiterbildungsdatenbank Suchportal in Berlin und Brandenburg“ (WDB Suchportal BB), u.a. durch eine verbesserte Personalisierung bei gleichzeitiger Stärkung der intuitiven Benutzbarkeit.	Im Projekt wurden konzeptionelle Vorarbeiten zur Projektorganisation vorgenommen. Die technische Umsetzung des Vorhabens ist planmäßig. Das Projekt verläuft dem Arbeits- und Zeitplan entsprechend.	

HUBGrade	Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) e.V., Bildungszentren des Baugewerbes e.V. (BZB), Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld (HWK OWL), Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz (HWKNO), Bundestechnologiezentrum für Elektro- und Informationstechnik e.V. (BFE), Handwerkskammer Oldenburg (HWKO)	15.05.21-14.05.24	Ziel des Projektvorhabens HUBGrade ist die Entwicklung eines bundesweiten Weiterbildungsportals des Handwerks, welches bestehende Weiterbildungsplattformen, Weiterbildungsangebote, Verwaltungssysteme und Lernmanagementsysteme der handwerklichen Bildungsanbietenden vernetzt und zusätzliche Plattformservices anbietet, um die Attraktivität und Beteiligung an beruflicher Weiterbildung im Handwerk zu steigern.	Ein technisches Grobkonzept, die technische Infrastruktur sowie die Entwicklungsumgebungen wurden eingerichtet. Die technische Umsetzung des Vorhabens ist planmäßig. Das Projekt verläuft insgesamt dem Arbeits- und Zeitplan entsprechend.	
IWWBPlus	DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen	01.09.21-31.08.24	Das Projekt IWWBPlus verfolgt das Ziel, das Benutzererlebnis und die Usability einer digitalen Plattform für Weiterbildung auf Basis des InfoWeb Weiterbildung (IWWB) durch neue Web- und Informatiktechnologien zu verbessern. Dazu wird die vorhandene Infrastruktur des IWWB um weitere Metadaten zur besseren Individualisierung erweitert und eine Verknüpfung mit dem Europass System hergestellt.	Das Vorhaben treibt die Optimierung der Usability und User Experience der IWWB-Plattform durch die Identifikation von Standards (Europass, ESCO), die Erstellung einer Ontologie, die Befragung von Nutzenden und die Konzeption von Light-Assessments sowie Chatbot-Anwendungen kontinuierlich voran. Die technische Umsetzung und die notwendigen konzeptionellen Vorarbeiten des Vorhabens erfolgen weitgehend planmäßig. Das Projekt verläuft insgesamt dem Arbeits- und Zeitplan entsprechend.	
KAINE	Akademie der Ruhr-Universität Bochum gGmbH, Lehrstuhl für Produktionssysteme (RUB), Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IG-Metall, Ruhr-Universität Bochum, Arbeitsgruppe für Bildungspsychologie, Ruhr-Universität Bochum, Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz gGmbH, Bochumer Institut für Technologie gGmbH, IG Metall Bildungszentrum Sprockhövel, Deutsche Edelstahlwerke Karrierewerkstatt GmbH	01.09.21-31.08.24	Das übergeordnete Ziel des Projekts KAINE ist die Steigerung von Lerneffizienz und Lerneffektivität durch die Adressierung der jeweils branchenspezifischen Anforderungen sowie der individuellen Bedürfnisse der Teilnehmer:innen durch die KI-basierte Bereitstellung individualisierter Lernmaterialien auf einer elektronischen Lernplattform.	Im Projekt fanden technische Vorarbeiten zur Modellierung individueller learning journeys sowie konzeptionelle Vorarbeiten zur Spezifikation individueller Lernendenmerkmale und deren adaptive Entsprechung in Lernmaterialien statt. Die technische Umsetzung des Vorhabens erfolgt planmäßig. Das Projekt verläuft insgesamt dem Arbeits- und Zeitplan entsprechend.	
KAMAELEON	Universität Mannheim, edyoucated GmbH	01.03.21-29.02.24	Das Projekt KAMAELEON fokussiert auf die Entwicklung und Erforschung von KI-basierten Personalisierungsansätzen mittels der edyoucated-Lernplattform. Dabei werden die heterogenen (Lern-)Voraussetzungen und flexiblen Bedingungen von Weiterbildungsprozessen sowie die Dynamik von Weiterbildungszielen berücksichtigt.	Im Projekt wurden konzeptionelle und technische Arbeiten durchgeführt. Die technische Umsetzung des Vorhabens erfolgt planmäßig. Das Projekt verläuft insgesamt dem Arbeits- und Zeitplan entsprechend.	✓

KI4CoLearnET	Vereinigung für Betriebliche Bildungsforschung e. V. (IBBF), CQ Beratung+Bildung GmbH, k.o.s GmbH, Ausbildungsverbund Teltow e. V. – Berufliches Weiterbildungszentrum, Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin	01.09.21-31.08.24	Ziel des Vorhabens ist die Erarbeitung eines Kompetenzmodells, welches digitale und nachhaltigkeitsrelevante Kompetenzen zusammenführt, um der Entwicklung und Förderung dieser Kompetenzen durch Weiterbildung eine Basis zu geben.	Im Projekt wurden konzeptionelle und technische Arbeiten durchgeführt. Die technische Umsetzung des Vorhabens erfolgt planmäßig. Das Projekt verläuft insgesamt dem Arbeits- und Zeitplan entsprechend.	
KIM	Technische Universität Hamburg, Institut für Laser- und Anlagensystemtechnik (iLAS), Universität Bremen, Institut Technik und Bildung (ITB), oncampus GmbH (oncampus), consider it GmbH (CIT)	01.09.21-31.08.24	Das Projekt KIM verfolgt das Ziel der Bereitstellung einer KI-Lösung, die für Nutzer:innen von beruflichen Weiterbildungsplattformen auf deren Berufs- und Karrierewunsch hin zielgerichtete Weiterbildungscurricula entwickelt.	Im Projekt wurden konzeptionelle und technische Arbeiten durchgeführt. Die technische Umsetzung des Vorhabens erfolgt planmäßig. Das Projekt verläuft insgesamt dem Arbeits- und Zeitplan entsprechend.	
KIPerWeb	Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gGmbH, Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz GmbH, IFBB – Institut für Betriebliche Bildung GmbH, Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft (BNW) gGmbH, oncampus GmbH, Provadis Partner für Bildung und Beratung GmbH	01.05.21-30.04.24	Ziel des Vorhabens KIPerWeb ist die Entwicklung eines personalisierten Empfehlungsmanagements und damit die Erweiterung bestehender Lernplattformen, um den Lernerfolg bei Lernenden u.a. durch adaptive Lernpfade, Chatbots sowie Instrumente zur Motivationssteigerung zu verbessern.	Konzeptionelle Vorarbeiten sowie die Entwicklung und Erprobung erster Prototypen zur KI-basierten Kursempfehlung konnten bereits abgeschlossen werden. Die technische Umsetzung des Vorhabens erfolgt planmäßig. Das Projekt verläuft insgesamt dem Arbeits- und Zeitplan entsprechend.	✓
KIRA	Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO, WBS TRAINING AG, Hochschule Heilbronn, Duale Hochschule Baden-Württemberg Heilbronn	01.09.21-30.04.24	Das Projekt KIRA zielt auf die Entwicklung und Erprobung der konzeptionellen und datentechnischen Voraussetzungen für eine nutzerzentrierte Individualisierung von beruflichen Lernangeboten mit Bezug auf unternehmens- bzw. arbeitsmarktpolitische Erfolgsmerkmale.	Neben konzeptionellen Vorarbeiten konnten bereits erste Modellierungen für das KI-gestützte Matching umgesetzt werden. Die technische Umsetzung des Vorhabens erfolgt planmäßig. Das Projekt verläuft insgesamt dem Arbeits- und Zeitplan entsprechend.	
KIRA_Pro	Fraunhofer-Institut für Produktionsanlagen und Konstruktionstechnik IPK, Peers Solutions GmbH, FBT Feinblechtechnik GmbH, Harms & Wende GmbH & Co. KG	01.03.21-29.02.24	Ziel des Projekts KIRA_Pro ist die mittelstandstaugliche Entwicklung eines KI-basierten Rollennavigators mit einer automatisierten Lernpfadermittlung zur beruflichen Weiterbildung im produzierenden Gewerbe.	Neben konzeptionellen und methodischen Vorarbeiten wurden erste prototypische Lernpfade entwickelt. Die technische Umsetzung des Vorhabens erfolgt planmäßig. Das Projekt verläuft insgesamt dem Arbeits- und Zeitplan entsprechend.	✓
KIWI	Universität Bremen - Institut Technik und Bildung (ITB), Universität Bremen/ Bremer Institut für Strukturmechanik und Produktionsanlagen (bime), appslab UG	01.09.21-31.08.24	Ziel des Vorhabens ist die Entwicklung einer App (agierend im Sinne einer Metasuchmaschine über bestehende Lernplattformen hinweg), die mit Hilfe von KI Fortbildungen und Weiterbildungsmöglichkeiten für beruflich Qualifizierte in der	Im Projekt haben konzeptionelle Vorarbeiten zum Matching-Algorithmus (Entwicklung von Kategorien für passgenaues Matching für die KI) stattgefunden. Die technische Umsetzung des Vorhabens erfolgt planmäßig. Das Projekt verläuft insgesamt dem Arbeits- und Zeitplan entsprechend.	

			produzierenden Industrie ermittelt (entlang der individuellen Qualifizierungsbedarfe und Lernpräferenzen).		
KUPPEL	Deutscher Volkshochschul-Verband e. V. (DVV), Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz GmbH (DFKI), Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik (FIT), Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Eberhard Karls Universität Tübingen (EKUT)	01.05.21-30.04.24	Das Projekt KUPPEL hat die Entwicklung eines technischen Systems in Form einer hybriden Cloud zur Bereitstellung eines KI-gestützten individualisierten Lernangebots auf verteilten Plattformen zur Professionalisierung und Kompetenzförderung von Lehrkräften in der Erwachsenenbildung zum Ziel.	Das Projekt hat mit der technischen Umsetzung der hybriden Cloud begonnen, ebenso mit der Umsetzung des Multiagentensystems, der Blockchain und der Integration der beiden Systeme. Die technische Umsetzung des Vorhabens erfolgt nachvollziehbar mit leichten Verzögerungen aufgrund des späteren Projektstarts. Der Arbeits- und Zeitplan insgesamt erscheint nicht gefährdet.	
LiMo	FIR e. V. an der RWTH Aachen (FIR), Universität Ulm Abteilung Lehr-Lernforschung (LLF), DatabayAG (DTB), leifos-GmbH (LEI), Peers Solutions GmbH (PRS), TÜV NORD AG (TNG), Deutsche MTM GmbH (MTM), Murrelektronik GmbH (MUE), Mauser + Co. GmbH (MAU), EICeAachen GmbH (EIC)	01.09.21-31.08.24	Übergeordnetes Ziel des Vorhabens LiMo ist es, bei der Durchführung und dem Management betrieblicher Weiterbildung über die Plattform ILIAS das zu vermittelnde Wissen bedarfsgerecht zur Verfügung zu stellen, neue Lernangebote abseits von den bisherigen Konzepten zu schaffen, die den Lernprozess und die Selbstlernkompetenz des Lernenden individuell fördern sowie aktuelle Technologien des Mobile-Learning in den individuellen Berufsalltag zu integrieren.	Im Projekt wurden konzeptionelle Vorarbeiten abgeschlossen und die Analyse von Anforderungen an einen innovativen, mobilen und sicheren Weiterbildungsraum durchgeführt. Die technische Umsetzung des Vorhabens erfolgt planmäßig. Das Projekt verläuft insgesamt dem Arbeits- und Zeitplan entsprechend.	
LiSiL	Institut für Angewandte Informatik (InfAI) e. V., Technische Universität Dresden, Johanniter-Unfall-Hilfe e. V., Lebenshilfe Dresden e .V.	01.05.21-30.04.24	Ziel des Vorhabens LiSiL ist die Ermittlung geeigneter Vermittlungsformate für emotionale Themen in der Weiterbildung sowie die Gestaltung von Empathie-basierten Online-Komponenten für die Weiterbildung, bspw. durch Storytelling-Formate sowie Raum für Reflektion und Offenheit.	Es wurde mit der Bedarfsermittlung und Konzeption begonnen sowie technische Rahmenbedingungen geschaffen, um eine Integration der künftigen Entwicklungen bei den Moodle-Plattformen der Praxispartner zu ermöglichen. Dabei entstandene Verzögerungen sollen durch eine Parallelisierung von Arbeiten aufgefangen werden. Der Arbeits- und Zeitplan insgesamt erscheint nicht gefährdet.	
MINDED-RUHR	MedEcon Ruhr GmbH, Alfried Krupp Krankenhaus, Datatree AG, Fraunhofer ISST, Gute Hoffnung gGmbH, TUTOOLIO GmbH, Universität Duisburg-Essen, Universität Witten/Herdecke	01.05.21-30.04.24	Ziel ist der Aufbau eines offenen Systems für Weiterbildungsangebote im Krankenhaus- und Pflegebereich (Academy) unter Einbeziehung vernetzter LMS mit KI-gestützter, bedarfsgerechter Bereitstellung von Lerninhalten.	Es wurden Grundlagen für die Anbindung, Vernetzung und Standardisierung der bestehenden LMS geschaffen und Anforderungen für den Einsatz von KI zur Individualisierung von Lernpfaden identifiziert. Die technische Umsetzung des Vorhabens erfolgt planmäßig. Das Projekt verläuft insgesamt dem Arbeits- und Zeitplan entsprechend.	✓
MyEduLife	Technische Universität Dresden, Center for Open Digital Innovation and Participation (CODIP), TH Lübeck, RWTH Aachen, HWK Dresden / njumii – Das	01.05.21-30.04.24	MyEduLife verfolgt das Ziel, eine transparente, vergleichbare, verifizierte und vernetzte Möglichkeit zu schaffen, um berufliche Weiterbildungsaktivitäten und Lern-	Im Projekt wurden bestehende Standardisierungs- und Zertifizierungsmöglichkeiten analysiert und evaluiert und die bestehenden Systeme der Anwendungspartner:innen weiterentwi-	

	Bildungszentrum des Handwerks, Kompetenzen passgenau vermitteln gGmbH (KOMPASS), Elektrobildungs- und Technologiezentrum e. V., Bildungsportal Sachsen GmbH (BPS)		biographien gemäß datenschutzrechtlichen und ethischen Anforderungen zu dokumentieren.	ckelt. Die technische Umsetzung des Vorhabens erfolgt weitgehend planmäßig. Das Projekt verläuft insgesamt dem Arbeits- und Zeitplan entsprechend.	
Net OEV	Technische Universität Ilmenau, Verband Deutscher Verkehrsunternehmen e.V. (VDV), beka GmbH, Cornelsen e-Cademy GmbH, Deutschland mobil 2030 GmbH, House of Logistic & Mobility (HOLM) GmbH, Rhein-Main-Verkehrsverbund	01.09.21-31.08.24	Ziel des Vorhabens Net OEV ist es, digitale Wissens- und Lernplattformen in der Mobilitätsbranche miteinander zu vernetzen und inhaltsbasierte Empfehlungssysteme zur Optimierung der Lernplattformen einzusetzen (Zielgruppe: insbesondere Quereinsteiger:innen im ÖPNV).	Im Projekt wurde die Anforderungsanalyse als Vorbereitung auf die aktuell erfolgende Konzeption durchgeführt. Die technische Umsetzung des Vorhabens erfolgt planmäßig. Das Projekt verläuft insgesamt dem Arbeits- und Zeitplan entsprechend.	
OncaPflege	Institut für Sozial- und Organisationspädagogik der Universität Hildesheim (SUH), Institut für Interaktive Systeme, ehem. Institut für Lerndienstleistungen an der Technischen Hochschule Lübeck (THL), Institut für Gesundheitsforschung und Bildung der Universität Osnabrück (USO)	01.05.21-30.04.24	Das Verbundprojekt zielt auf die Entwicklung und Erprobung einer digitalen Weiterbildungsplattform für den spezifischen Zielbereich der beruflichen Pflege, auch mithilfe von KI.	Im Projekt wurden konzeptionelle sowie technische Vorarbeiten durchgeführt. Der beantragte Arbeits- und Zeitplan wurde geringfügig angepasst. Die technische Umsetzung des Vorhabens erfolgt weitgehend planmäßig.	
PolyEx	Vereinigung zur Förderung des Instituts für Kunststoffverarbeitung (IKV) in Industrie und Handwerk an der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen e.V., Carl Hanser Verlag GmbH & Co. KG, RWTH Aachen mit dem Lehrstuhl für Informationsmanagement im Maschinenbau (IMA) und dem Lehr- und Forschungsgebiet Fachdidaktik Bautechnik (FDB)	01.09.21-31.08.24	Das übergeordnete Ziel des Vorhabens ist, eine digitale Weiterbildungsplattform zu entwickeln, die zentral Weiterbildungsangebote aus der Branche der Kunststoffverarbeitung anbietet und durch die Integration einer adaptiven Lernunterstützung eine optimale Weiterbildung für Beschäftigte ermöglicht.	Im Projekt wurden konzeptionelle Arbeiten im Bereich der „Plattformkonzeptionierung“ durchgeführt. Die technische Umsetzung des Vorhabens erfolgt planmäßig. Das Projekt verläuft insgesamt dem Arbeits- und Zeitplan entsprechend.	
SEARCH	Nachwuchsstiftung Maschinenbau gGmbH, Universität Hildesheim - Software Systems Engineering (SSE), Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover (IFW, IfBE, L3S)	01.09.21-31.08.24	Ziel des Vorhabens ist es, durch die Entwicklung und Erprobung eines KI-gestützten Assistenzsystems zum adaptiven Lernen und dem technologischen wie fachlich-didaktischen Ausbau der Lernplattform MLS für die bedarfsgerechte bWB, einen Beitrag zur Erhöhung der Teilnahme an bWB (insbesondere für KMU im produzierenden Gewerbe) sowie der Transparenz des damit verbundenen Kompetenzaufbaus zu leisten.	Im Projekt wurden konzeptionelle und erste technische Arbeiten durchgeführt (u.a. ein Entwurf eines initialen Anforderungskatalogs an das KI-System, erste Rahmenbedingungen zur technischen Umsetzung sowie Recherchen zu Kompetenzstandards). Die technische Umsetzung des Vorhabens erfolgt planmäßig. Das Projekt verläuft insgesamt dem Arbeits- und Zeitplan entsprechend.	

SG4BB	Technische Universität Darmstadt AG Serious Games Professur für Berufspädagogik und Berufsbildungsforschung (TUD), Master Solution AG, Nurogames GmbH, Überbetriebliches Bildungszentrum in Ostbayern gGmbH (ÜBZO), AVM gGmbH zur Förderung der beruflichen Bildung (AVM), MaibornWolff GmbH	01.05.21-30.04.24	Ziel ist die Entwicklung und Erprobung KI-gestützter personalisierter, adaptiver und spielerischer Lehr- und Lernangebote mit dem Fokus auf IT-Sicherheit. Dafür soll das bestehende Serious Games Portal Serious Games Information Center (SG IC) um eine Metadatensuchmaschine für geeignete Lernspiele erweitert werden. Die bestehende Skillfire-Plattform wird zudem als Marktplatz mit Lizenzmanagement für Serious Games angebunden.	Das Projekt führte eine umfangreiche Bedarfsanalyse durch, spezifizierte die Bedarfe und evaluierte passende Lerninhalte. Die technische Umsetzung des Vorhabens erfolgt planmäßig. Das Projekt verläuft dem Arbeits- und Zeitplan entsprechend.	✓
SMALO	Wirtschafts- und Sozialakademie der Arbeitnehmerkammer Bremen gGmbH, BALance Technology Consulting GmbH, M.I.T e-Solutions GmbH, Universität Bremen (ITB), LUB Consulting GmbH BIBA - Bremer Institut für Produktion und Logistik, ma-co maritimes competenzcentrum GmbH, to-be-now-logistics-research GmbH, LUB Consulting GmbH	01.09.21-31.08.24	Ziel ist die Entwicklung einer übergreifenden Weiterbildungsplattform (SMALO) für die Ausbildung von Fachkräften in der Logistikbranche. Die Weiterbildungsplattform soll ein bedarfsorientiertes und individuelles Lernen ermöglichen und flexible Lernpfade anbieten.	Das Projekt hat einen Prototyp des Frontends erstellt und verschiedene Konzepte für die zukünftige Umsetzung der Plattform untersucht. Die technische Umsetzung des Vorhabens erfolgt planmäßig. Das Projekt verläuft dem Arbeits- und Zeitplan entsprechend.	✓
StuBu	Technische Universität Carolo-Wilhelmina zu Braunschweig, AKAD Bildungsgesellschaft mbH, Jacobs University Bremen gGmbh, Oskar Kämmer Schule gGmbH	01.05.21-30.04.24	Das Projekt StuBu zielt mit der Gestaltung eines virtuellen Companions (dem so genannten „Studdy Buddy“) darauf ab, Lernenden in ihrem Lernvorhaben zu unterstützen, den Lernerfolg von Lernenden zu erhöhen, frühzeitig Wissens- und Verständnislücken zu entdecken und zu beheben, die Abbruchquote in Weiterbildungsmaßnahmen zu senken sowie den Wissensgewinn der Lernenden zu unterstützen.	Es wurden konzeptionelle und technische Arbeiten durchgeführt. Dazu zählen eine Bedarfsanalyse mit technologischem Schwerpunkt auf Lern-Companions, eine Analyse vorliegender Daten in den vorhandenen Lernplattformen von OKS und AKAD sowie eine Studie zu ethischen Aspekten eines KI-basierten Lern-Companions. Die technische Umsetzung des Vorhabens erfolgt planmäßig. Das Projekt verläuft dem Arbeits- und Zeitplan entsprechend.	
TRIPLEADAPT	Festo Lernzentrum Saar GmbH, Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz GmbH, Clevr DE GmbH (früher Mansystems), Wirtschaftsingenieurwissenschaftliches Institut - HTW Saar, Fraunhofer Academy, Fraunhofer Fokus, Fraunhofer IOSB, Fraunhofer FIT, Fraunhofer-Personenzertifizierungsstelle, Education4Industry GmbH, Festo Didactic SE	01.05.21-30.04.24	Ziel des Vorhabens ist die Entwicklung eines Digitalen Drillings für ein arbeitsintegriertes Lernen in der digitalisierten Produktion. Im Fokus des Projekts steht die Vernetzung von Weiterbildungsplattformen durch einen digitalen Drilling. Hierbei wird das Konzept des digitalen Zwillings um eine digitale Lernumgebung er-	Im Projekt wurden technische Konzepte, Schnittstellenbeschreibungen und erste Implementierungen in den Bereichen Digitale Zertifikate, Adaptive Lernpfade, Lernempfehlungssysteme, Assistenzsysteme, Datenerhebung und Prozessintelligenz umgesetzt. Die technische Umsetzung des Vorhabens erfolgt planmäßig. Das Projekt verläuft dem Arbeits- und Zeitplan entsprechend.	✓

			weitert, in der die Beschäftigten bei realen Problemen und Hindernissen in Arbeitsabläufen unterstützt werden.		
VerDatAs	vimotion GmbH, Technische Universität Dresden, Technische Akademie Esslingen e. V., internetlehrer GmbH, ILIAS open source e-Learning e. V.	01.05.21-30.04.24	Das Projekt verfolgt primär das Ziel, durch die Vernetzung von Weiterbildungsportalen und Lernplattformen ein Sichtfenster für digitale Weiterbildungsangebote zu schaffen und Bildungsträger und KMU vor Ort beim Umstieg auf digitale Angebote zu unterstützen.	Im Projekt wurden ein konzeptionelles Lizenzmanagement mit REST-Schnittstelle, eine prototypische Vernetzungsplattform und ein Konzept für verbesserte Lernangebot-Trefferlisten erstellt. Zudem wurden ein Learning Record Store sowie ein tutorielles Assistenzsystem teilweise entwickelt und implementiert. Die technische Umsetzung des Vorhabens erfolgt planmäßig. Das Projekt verläuft dem Arbeits- und Zeitplan entsprechend.	
WBSmart	Universität Siegen (Wissensbasierte Systeme und Wissensmanagement (WBS), Berufs- und Wirtschafts-pädagogik (BWP), Technische Informationsbibliothek Hannover: Nachwuchsforschungsgruppe Learning and Skill Analytics (TIB)	01.09.21-31.08.24	Ziel des Vorhabens ist die Erweiterung der bestehenden Lernplattform eDoer für den Bereich der außerklinischen Pflege. Es sollen individuelle Lernpfade basierend auf der Verknüpfung von angestrebter Kompetenzerweiterung, Lernmaterialien und entsprechender Lernstandserhebung generiert werden.	Im Projekt wurden konzeptionelle und technische Arbeiten durchgeführt (u.a. die Recherche passender Modellierungsmöglichkeiten und -tools für die Wissensgraphrepräsentation, die Analyse externer Datenquellen zur Anreicherung der Plattform sowie die partizipative Entwicklung von Einsatzszenarien). Die technische Umsetzung des Vorhabens erfolgt planmäßig. Das Projekt verläuft insgesamt dem Arbeits- und Zeitplan entsprechend.	✓
Weiterbildung 4. OWL	OstWestfalenLippe GmbH, Fraunhofer IEM, Universität Paderborn, Phoenix Contact GmbH & Co. KG, UNITY AG, Magh und Boppert GmbH	01.09.21-31.08.24	Die übergeordnete Zielsetzung des Vorhabens ist ein didaktisches und technisch-wirtschaftliches Instrumentarium zur nutzer- und qualitätszentrierten Verbesserung von intermediären Marktplatz- und Lernplattformen und ihrer Integration in regionale Weiterbildungsräume.	Im Projekt wurden konzeptionelle und erste technische Arbeiten durchgeführt. Dazu zählen der Austausch mit Weiterbildnern und Betrieben in OWL als Basis für die Entwicklung des technischen sowie des didaktischen Konzepts und eine Prozessmodellierung mit Sammlung von Use-Cases für die Anwendung. Die technische Umsetzung des Vorhabens erfolgt planmäßig. Das Projekt verläuft insgesamt weitgehend dem Arbeits- und Zeitplan entsprechend.	
WISY@KI	Weiterbildung Hessen e.V., Volkshochschule der Stadt Pinneberg e.V., Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V., Technische Hochschule Lübeck, ver.di-Forum Nord gGmbH	01.09.21-31.08.24	Im Projekt WISY@KI geht es darum, die Aktivitäten der Weiterbildungsportale der Bundesländer Hessen und Schleswig-Holstein miteinander zu vernetzen, die jeweiligen Plattformangebote zu optimieren und künftige Innovationen gemeinsam umzusetzen.	Im Projekt wurde an der Konzeption des Kompetenzmodells gearbeitet. Mit den ersten technischen Arbeiten wurde begonnen. Die technische Umsetzung des Vorhabens erfolgt planmäßig. Das Projekt verläuft insgesamt dem Arbeits- und Zeitplan entsprechend.	

INVITE-Meta	mmb Institut – Gesellschaft für Medien- und Kompetenzforschung mbH, Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz GmbH (DFKI)	01.05.21-28.02.25	Als übergreifendes Vorhaben innerhalb des INVITE-Wettbewerbs verfolgt das Projekt INVITE-Meta das Ziel, anwendungsbezogenes Wissen zu einem innovativen und sicheren digitalen Weiterbildungsraum für die berufsbezogene Weiterbildung zu generieren, den Erkenntnis- und Innovationsprozess in und zwischen den Projekten systematisch zu unterstützen und dieses Wissen zusammenzubringen. Das Projekt verläuft dem Arbeits- und Zeitplan entsprechend.	

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co. KG, Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.bundesanzeiger-verlag.de
ISSN 0722-8333