
PERSPEKTIVE 2025: **FACHKRÄFTE FÜR DEUTSCHLAND**



**Bundesagentur
für Arbeit**



FACHKRÄFTE FÜR DEUTSCHLAND – GEMEINSAM MEISTERN WIR DIE HERAUSFORDERUNG

Der deutsche Arbeitsmarkt ist im Umbruch: Während die vergangenen Jahrzehnte von Strukturwandel und hohen Arbeitslosenquoten geprägt waren, erlebt die Nachfrage nach Arbeitskräften derzeit einen regelrechten Boom. Die Zahl der Erwerbstätigen erreichte im vierten Quartal 2010 den höchsten Stand seit der Wiedervereinigung, die Arbeitslosigkeit den niedrigsten Wert seit 1992. In einigen Branchen und Regionen werden bereits heute die Fachkräfte – also Personen mit mindestens einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder einem vergleichbarem Sekundärabschluss – knapp. Dies ist keineswegs nur ein Strohfeuer. Denn auf Grund der demografischen Entwicklung wird das sogenannte Erwerbspersonenpotenzial, also die Gesamtzahl von Personen in Deutschland, die theoretisch in der Lage sind, einer Arbeit nachzugehen, bis zum Jahr 2025 um rund 6,5 Millionen Personen sinken – und damit auch das Angebot an qualifizierten Fachkräften. Wenn nicht aktiv gegengesteuert wird, fehlt es in Zukunft also deutlich an jenen Fachkräften, die ein Motor für Wachstum und Wohlstand sind. So werden nach Berechnungen des Instituts zur Zukunft der Arbeit bis zum Jahr 2020 rund 240.000 Ingenieure fehlen.

Doch Deutschland hat alle Chancen dieser Entwicklung entgegenzuwirken und den Wandel aktiv zu gestalten. Allerdings erfordert die Trendumkehr einen breiten Ansatz, der viele Hebel nutzt, Denkgewohnheiten aufbricht und Positionen hinterfragt – dieser Herausforderung stellt sich die Bundesagentur für Arbeit engagiert und aktiv. Mit der vorliegenden Publikation „Perspektive 2025 – Fachkräfte für Deutschland“ will die Bundesagentur für Arbeit dazu beitragen, die Debatte auf einer soliden Faktenbasis zu führen.

Wir stellen dar, welche Möglichkeiten bestehen, eine nachhaltige und sichere Versorgung der deutschen Wirtschaft mit Fachkräften zu erreichen. Erstmals konkretisieren wir zudem in einer ganzheitlichen Sicht die Potenziale unterschiedlicher Maßnahmenbündel und zeigen auf, welche Akteure in Wirtschaft und Gesellschaft in welcher Weise bei der Problemlösung zusammenarbeiten müssen.

Als Bundesagentur sind wir bereits heute in vielfältiger Weise aktiv, um durch Beratung und Qualifizierung das Fachkräfteangebot zu steigern und neue Chancen zu eröffnen. Wir sind überzeugt, dass mit einer Gemeinschaftsaktion aller Akteure unser Land die Herausforderung des drohenden Fachkräftemangels meistern kann.

Ihr



Heinrich Alt
Vorstand Grundsicherung



Frank-Jürgen Weise,
Vorsitzender des Vorstands
der Bundesagentur für Arbeit



Raimund Becker,
Vorstand Arbeitslosenversicherung



TEIL 1

WARUM FACHKRÄFTE FÜR UNSER LAND SO WICHTIG SIND

WARUM FACHKRÄFTE FÜR UNSER LAND SO WICHTIG SIND

Die deutsche Wirtschaft hat die Krise überwunden und ist auf Wachstumskurs – nicht zuletzt ablesbar an der zunehmenden Einstellungsbereitschaft der Unternehmen. Doch zugleich steigen deren Anforderungen an die Qualifikation ihrer Mitarbeiter, bedingt durch technologische Innovationen, Veränderungen in der betrieblichen Arbeitsorganisation, den wachsenden Stellenwert von Information und Wissen im Arbeitsalltag, aber auch die Globalisierung. Gleichzeitig verdichten sich die Anzeichen, dass durch den demografischen Wandel bereits heute das Arbeitsangebot bei den jüngeren Gruppen im Arbeitsmarkt sinkt – ein Trend, der sich weiter fortsetzen wird.

Der Konjunkturaufschwung sorgt schon heute dafür, dass nicht alle Stellen für Fachkräfte kurzfristig besetzt werden können. Dies mag angesichts von rund 3 Millionen Arbeitslosen zunächst verwundern. Doch es lässt sich einfach erklären, denn Arbeit ist der Sammelbegriff für sehr verschiedenartige Tätigkeiten – die Qualifikation ist für die Einsatzmöglichkeit entscheidend. Fachkräftemangel bei gleichzeitiger Arbeitslosigkeit ist ein strukturelles Phänomen des Arbeitsmarktes, das im konjunkturellen Aufschwung zunimmt. In der Ökonomie wird von „Mismatch“ gesprochen, wenn offene Stellen auch bei Arbeitslosigkeit nicht besetzt werden können. Mismatch ergibt sich einerseits durch Informations- und Suchdefizite, aber auch daraus, dass Arbeitsnachfrage und -angebot im Hinblick auf berufliche Qualifikationen, Regionen und Sektoren nicht zueinander passen. Vor allem qualifikatorische Lücken lassen sich häufig nicht kurzfristig schließen, weil sie von langfristigen Bildungs- und Investitionsentscheidungen abhängen.

Gemäß der Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebotes, vierteljährlich durchgeführt vom IAB, dem Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit, gab es im zweiten Quartal 2010 rund 977.000 offene Stellen, davon 805.000 im ersten Arbeitsmarkt. Das entspricht einem Zuwachs von 97.000 Stellen oder 14% gegenüber dem Vorjahresquartal. Allerdings zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Regionen und Berufsgruppen. Ein schwer zu deckender Fachkräftebedarf lässt sich aus dem Zusammenspiel verschiedener Kennzahlen ableiten, zum Beispiel deutliche Veränderungen bei der Vakanzzeit gemeldeter Stellen, Anteil der älteren Erwerbstätigen (durch Ruhestandseintritte zu erwartender Ersatzbedarf), Relation gemeldeter Arbeitsloser zu gemeldeten Stellen und monatliche Agenturbefragungen zu Angebot und Nachfrage für bestimmte Berufsgruppen. So ist zum Beispiel die derzeitige durchschnittliche Vakanzzeit, also die Zeit, die es typischerweise braucht, bis für eine frei gewordene Stelle eine geeignete Fachkraft gefunden wird, für Maschinen- und Fahrzeugbauingenieure in Baden-Württemberg, Bayern und Hamburg mehr als 40% höher als der Bundesdurchschnitt für alle Berufe.

Trotz solcher Engpässe in einzelnen Berufsgruppen und Regionen kann man aber heute noch nicht von einem generellen Fachkräftemangel in Deutschland sprechen.

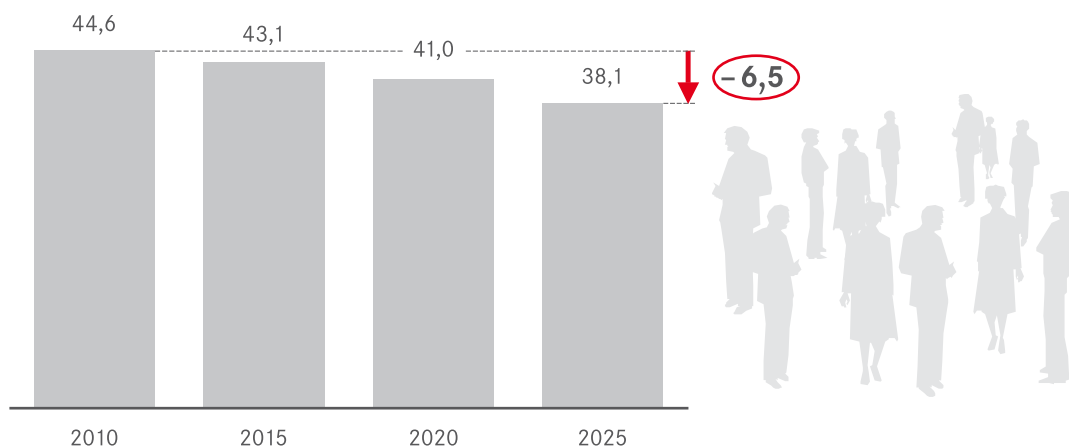
Mismatch und Fachkräftemangel lassen sich allerdings schwer prognostizieren, weil sich in Marktwirtschaften Löhne und Preise, Arbeitsnachfrage und -angebot fortlaufend anpassen. Dauerhafte Lücken zwischen Nachfrage und Angebot lassen sich deshalb vor allem in Bereichen beobachten, in denen die Löhne nur bedingt durch den Markt gesteuert werden, etwa im Gesundheits- und Erziehungsbereich. Grundsätzlich gilt, dass Lücken zwischen Arbeitsnachfrage und -angebot aktuell eher in akademischen Berufen und hier vor allem in Berufen mit technischer Ausrichtung auftreten.

Die gegenwärtige Situation mag zu einem guten Teil konjunkturell bedingt sein – doch auch unabhängig von konjunkturellen Einflüssen wird sich die Fachkräftesituation mittel- und langfristig verschärfen. Gemäß dem demografischen Szenario des IAB wird das sogenannte Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland (EPP) ohne Zuwanderung und bei konstanter Erwerbsquote von heute knapp 45 Millionen Personen bis zum Jahr 2050 auf knapp 27 Millionen Personen sinken. Der Rückgang beginnt allmählich und beschleunigt sich ab dem Jahr 2020: Bis 2020 sinkt das EPP um 3,6 Millionen auf 41,0 Millionen Personen und bis zum Jahr 2025 um 6,5 Millionen auf dann nur noch 38,1 Millionen Personen.

Grafik 1:

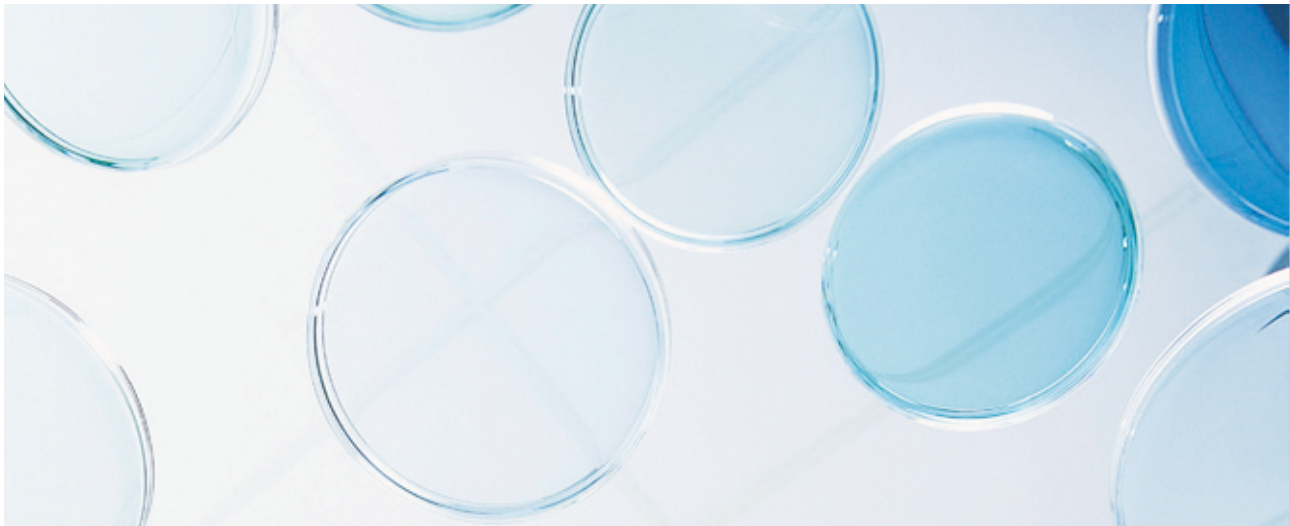
Das Arbeitskräftepotenzial wird sich bis 2025 um rund 6,5 Mio. Personen verringern

Erwerbspersonenpotenzial (EPP) in Mio.



QUELLE: IAB: Zuwanderungsbedarf und politische Optionen für die Reform des Zuwanderungsrechts (Hintergrundpapier), Oktober 2010

Prognosen verschiedener Institute sagen daher für die Zukunft eine deutliche Zuspitzung des Fachkräfteengpasses voraus. Eine McKinsey-Studie rechnet mit 2 Millionen fehlenden Fachkräften bis zum Jahr 2020. Das Prognos-Institut veranschlagt bis zum Jahr 2030 eine sogenannte „Fachkräftelücke“ von 5,2 Millionen Personen, davon 2,4 Millionen Akademiker und 600.000 Geringqualifizierte.



Eine rechnerische Lücke bedeutet allerdings keineswegs eine entsprechende Zahl offener Stellen. Wenn Unternehmen nicht die Arbeitskräfte finden, die sie für die Produktion von Gütern und Dienstleistungen benötigen, ist damit zu rechnen, dass sie Ausweichstrategien entwickeln – mit nachhaltig negativen Folgen für Deutschlands Volkswirtschaft:

- **Rückgang von Investitionen:** Die Unternehmen würden bei einem geringeren Arbeitsangebot weniger hierzulande investieren, weil die Kapitalrenditen sinken. Dadurch würde sich der Kapitalstock anpassen; die gesamtwirtschaftliche Produktion würde dem Abwärtstrend im Arbeitsangebot folgen.
- **Arbeitsverdichtung und Automatisierung:** Unternehmen könnten den Bedarf an qualifizierter Arbeit durch Arbeitsverdichtung und stärker automatisierte Prozesse verringern. Damit gingen Beschäftigungschancen auch für geringer Qualifizierte verloren, deren Arbeitsplätze vom Niveau der Fachkräftebeschäftigung abhängen.
- **Innovations- und Wachstumsbremse:** Unternehmen könnten auf die Markteinführung von Innovationen verzichten, wenn diese ohne entsprechende Kapazität an Fachkräften nicht realisierbar sind. Dies würde nicht nur Wachstumspotenziale schmälern, sondern mittelfristig ganze Standorte gefährden.

Wenn Betriebe auf einen sich abzeichnenden Mangel an Fachkräften mit einem Rückgang der inländischen Investitionen, dem Export von Kapital und der Verlagerung von Produktionskapazitäten ins Ausland reagieren, kann auch die Arbeitsnachfrage insgesamt gemeinsam mit dem Arbeitsangebot sinken. Das bedeutet: Auch wenn das EPP und die absolute Anzahl Arbeitsloser zurückgehen, könnte der Anteil Arbeitsloser am EPP konstant bleiben oder steigen, weil sich die Unternehmen auf einen Fachkräftemangel eingestellt haben und weniger Arbeitskräfte brauchen. So bleibt also selbst bei einem Rückgang des EPP weiterhin das Risiko einer dauerhaften Unterbeschäftigung auf dem Arbeitsmarkt. Mit dem Rückgang des EPP würde auch das Bruttoinlandsprodukt weniger stark wachsen, möglicherweise würde es pro Kopf sogar zurückgehen.

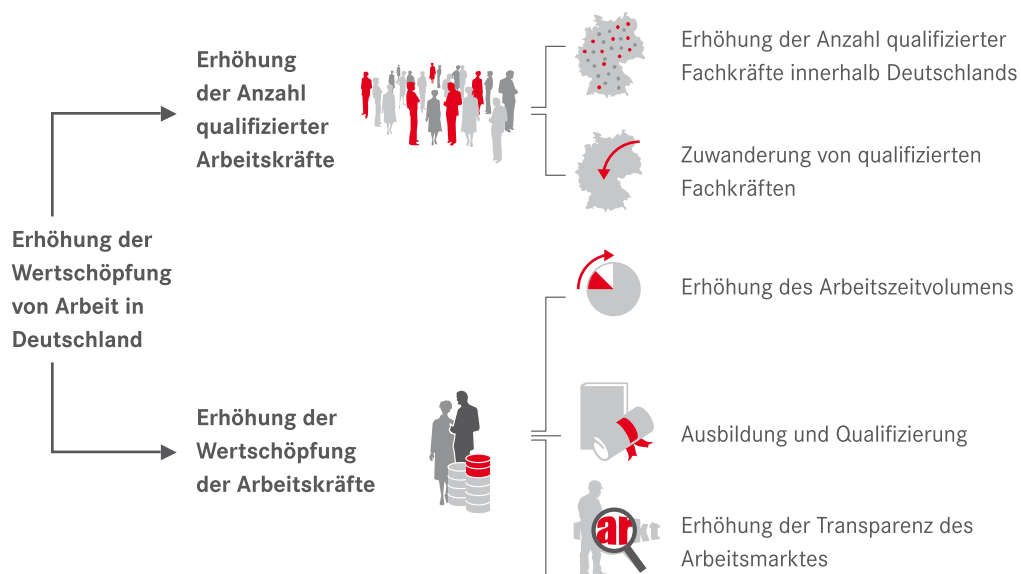
Als wissens- und innovationsstarkes Land mit solider industrieller Basis sollte Deutschland alles daransetzen, derartige aus dem Fachkräftemangel folgende Entwicklungen zu verhindern. Dies ist eine quantitative und qualitative Herausforderung: Zum einen gilt es, den demografisch bedingten EPP-Rückgang bestmöglich auszugleichen – dies nützt langfristig auch den öffentlichen Haushalten und den sozialen Sicherungssystemen. Zum anderen erfordert die künftige Wissensgesellschaft vielfach neue und andere Qualifikationen der Arbeitnehmer auf allen Ebenen, damit sie an Wachstum und Wohlstand teilhaben können.

WEGE FÜR MEHR FACHKRÄFTE – JEDER MUSS EINEN BEITRAG LEISTEN

Deutschland hat alle Möglichkeiten, um ein ausreichendes Fachkräfteangebot sicherzustellen. Das kann jedoch nur gelingen, wenn über eine Vielzahl der verfügbaren Stellhebel das gesamte Potenzial angesprochen und aktiviert wird. Ein „Hebelbaum“ veranschaulicht den denkbaren Lösungsraum – mit vielfältigen Optionen, um das Fachkräfteangebot zu steigern. Dieser Hebelbaum dient ausschließlich dazu, den Lösungsraum zu umreißen und die Potenziale transparent zu machen; er stellt keine unmittelbare Handlungsempfehlung dar.

Grafik 2:

Das Fachkräfteangebot lässt sich nur durch einen Mix verschiedener Hebel nachhaltig steigern



Das Fachkräfteangebot lässt sich grundsätzlich auf zwei Wegen steigern. Erstens: Die Anzahl der Erwerbspersonen (unabhängig von deren Qualifikationsgrad) wird erhöht, so dass echte „zusätzliche Köpfe“ dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Zweitens: Die von den Beschäftigten erwirtschaftete Wertschöpfung wird erhöht – dies vermehrt zwar nicht die „Kopfzahl“, entspricht aber im Effekt zusätzlichen Arbeitskräften (sogenannte Vollzeitäquivalente).

Zwei Hebel – im Sinne einer Doppelstrategie – können eine Steigerung der Gesamtzahl der Erwerbspersonen bewirken:

- Erhöhung der Anzahl qualifizierter Fachkräfte innerhalb Deutschlands
- Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften.

Möchte man zusätzlich oder alternativ die Wertschöpfung innerhalb des EPPs steigern, also den Output der Arbeit von Erwerbspersonen, bieten sich etwa folgende Hebel an:

- Erhöhung des Arbeitszeitvolumens
- Qualifizierung für höhere Anforderungsprofile/Stärkere Orientierung der Beschäftigung am tatsächlichen Potenzial von Arbeitnehmern
- Erhöhung der Transparenz des Arbeitsmarktes.

Das EPP kann also einerseits erhöht, andererseits besser ausgeschöpft werden. Durch Qualifikation und Anreize sollten diese individuellen und gleichzeitig gesellschaftlich-wirtschaftlichen Chancen erschlossen werden. Dies gilt vor allem für Personengruppen, deren Anteil am Fachkräfteangebot heute vergleichsweise gering ist: beispielweise Personen über 55 Jahre, Frauen, Geringqualifizierte und Menschen mit Migrationshintergrund. Dafür den Rahmen zu schaffen durch gesetzliche und tarifliche Lösungen, durch Bildung und Ausbildung, durch Betreuungs- und Informationsangebote, erfordert das Zusammenspiel aller Arbeitsmarktakteure und Politikbereiche.

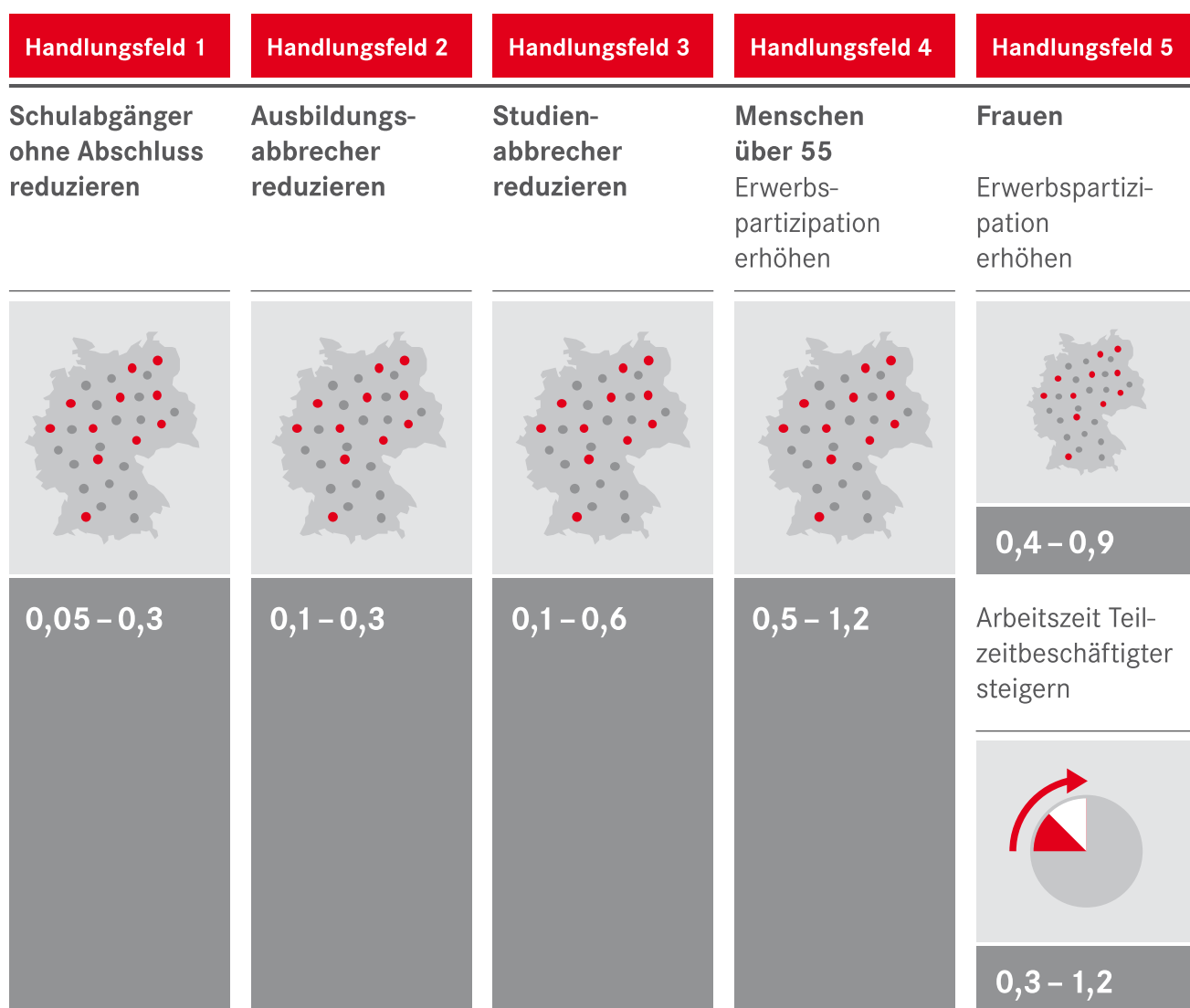
Die Bundesagentur hat in einer umfassenden Analyse eine Vielzahl von Maßnahmen zu jedem der genannten Hebel betrachtet und auf ihr Potenzial zur mittelfristigen Steigerung des Fachkräfteangebots bewertet – Referenzzeitpunkt ist hierfür das Jahr 2025. Dabei wurden bewusst auch solche Maßnahmenbündel berücksichtigt, deren Umsetzung einen breiten Konsens verschiedener Akteure erfordern würde.

Die jeweiligen Potenziale wurden anhand von Szenarien abgeschätzt, die auf getroffenen Annahmen beruhen. Es handelt sich hierbei nicht um wissenschaftlich basierte Prognosen, sondern um Schätzungen, die einen ersten Überblick darüber geben sollen, wo der deutsche Arbeitsmarkt noch ungenutzte Reserven besitzt – und wie groß diese Reserven sind. Dementsprechend werden jeweils Spannbreiten angegeben, die die Größenordnung des jeweiligen Potenzials andeuten. Als untere Grenze dieser Spannbreiten wurde in der Regel eine Veränderung um 10 % im Vergleich zu heute angenommen, also z.B. die Senkung des Anteils von Schülern ohne Abschluss von 7,1 % im Jahr 2009 auf 6,3 % im Jahr 2025. Eine solche Untergrenze scheint als konservative Annahme nicht unrealistisch. Als Obergrenze wurde, wo dies möglich war, eine Angleichung an das Niveau des jeweiligen europäischen Spitzenreiters angenommen. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass solche Spitzenpositionen mitunter auf besondere landestypische gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Werte zurückzuführen sind, die sich nicht ohne weiteres auf Deutschland übertragen lassen.

Grafik 3:

Im Mittelpunkt der Anstrengungen zur Steigerung des Fachkräfteangebots stehen 10 Handlungsfelder

Potenzial 2025¹, in Mio. Personen/Vollzeitäquivalenten



¹ Geschätzte Steigerung des Angebots (zusätzliche Fachkräfte/Vollzeitäquivalente); untere Grenze i.d.R. Verbesserung um 10% gegenüber der Ausgangslage; untere Grenze bei „Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigte“: Detaillierung der Berechnungen im Text

Handlungsfeld 6	Handlungsfeld 7	Handlungsfeld 8	Handlungsfeld 9
Zuwanderung Fachkräfte steuern	Arbeitszeit Vollzeitbe- schäftigter steigern	Ausbildung und Qualifizie- rung vorantreiben	Arbeitsmarkttrans- parenz erhöhen
			
0,4 – 0,8	0,4 – 1,1	0,4 – 0,7	Handlungsfeld 10
			Steuern und Abgaben prüfen
			

DIE ZEHN HANDLUNGSFELDER

Aus der Vielzahl der Analysen zu Potenzialen und gegenseitigen Abhängigkeiten lassen sich zehn Handlungsfelder ableiten, die sich zur Erhöhung der Zahl qualifizierter Erwerbspersonen innerhalb Deutschlands eignen und Teil eines Gesamtmix zur Bekämpfung des drohenden Fachkräftemangels sein könnten. Sie eröffnen eine greifbare Chance, dem Arbeitsmarkt bis zum Jahr 2025 zusätzliche Fachkräfte und hochqualifizierte Akademiker zur Verfügung zu stellen.

1. Schulabgänger ohne Abschluss reduzieren und Übergänge in den Beruf verbessern:

Wenn es gelänge, die heutige Quote der Schüler, die ohne Abschluss die Schule verlassen, um 10 % bis 50 % zu senken, wäre mit einem zusätzlichen Fachkräfteangebot von 0,05 Millionen bis 0,3 Millionen Personen zu rechnen.

2. Ausbildungsabbrecher reduzieren:

Die Quote vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge liegt heute bei 21,5 % – etwa die Hälfte der Abbrecher beginnt auch keine neue Ausbildung mehr. Gelänge eine Rückführung der Abbrecherquote um 10 % bis 50 %, entspräche dies 0,1 Millionen bis 0,3 Millionen zusätzlichen Fachkräften bis 2025.

3. Studienabbrecher reduzieren:

Die Nachfrage nach hochqualifizierten Akademikern wird weiter steigen. Eine Reduzierung der Studienabbrecherquote um 10 % bis 50 % brächte 0,1 Millionen bis 0,6 Millionen zusätzliche Akademiker.

4. Erwerbspartizipation und Lebensarbeitszeit von Menschen über 55 erhöhen:

Durch den demografischen Wandel verändert sich der Aufbau der Alterspyramide. Eine Erhöhung der Erwerbstätigenquote der über 55-Jährigen würde 0,5 Millionen bis 1,2 Millionen zusätzliche Vollzeitäquivalente für den Arbeitsmarkt aktivieren. Die bereits beschlossene Erhöhung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre wird dazu führen, dass bis zum Jahr 2025 ein zusätzliches EPP von geschätzten 930.000 Personen verfügbar sein wird.

5. Erwerbspartizipation und Arbeitszeitvolumen von Frauen steigern:

Im internationalen Vergleich bestehen in Deutschland noch Potenziale bei der Erwerbsbeteiligung der Frauen insgesamt, aber auch dem Arbeitszeitvolumen von teilzeitbeschäftigten Frauen. Gelänge es diese Potenziale zu erschließen, entspräche dies 0,4 Millionen bis 0,9 Millionen Fachkräften bei der Erwerbspartizipation und 0,3 Millionen bis 1,2 Millionen Vollzeitäquivalenten durch die Steigerung des Arbeitszeitvolumens von Frauen.

6. Zuwanderung von Fachkräften steuern:

Durch eine gesteuerte Zuwanderung von Fachkräften erscheint die Gewinnung von 0,4 Millionen bis 0,8 Millionen zusätzlichen Fachkräften aus dem Ausland realisierbar, sofern die Attraktivität Deutschlands als Einwanderungsland durch die Etablierung einer umfassenden Willkommenskultur erhöht wird.

7. Arbeitszeit von Beschäftigten in Vollzeit steigern:

Zusätzlich geleistete Arbeitsstunden entsprechen im Effekt zusätzlichen Vollzeitäquivalenten. Gelänge hier eine auf Freiwilligkeit beruhende Verlängerung – beispielsweise durch entsprechende Anreize – würde dies 0,4 Millionen bis 1,1 Millionen zusätzlichen Vollzeitäquivalenten für den Arbeitsmarkt entsprechen.

8. Qualifizierung und Weiterbildung vorantreiben:

Derzeit beträgt der Anteil der Qualifizierten am EPP ca. 83%. Durch eine Reduzierung des Anteils der Geringqualifizierten um 10% bis 20% könnten 0,4 Millionen bis 0,7 Millionen zusätzliche Fachkräfte gewonnen werden.

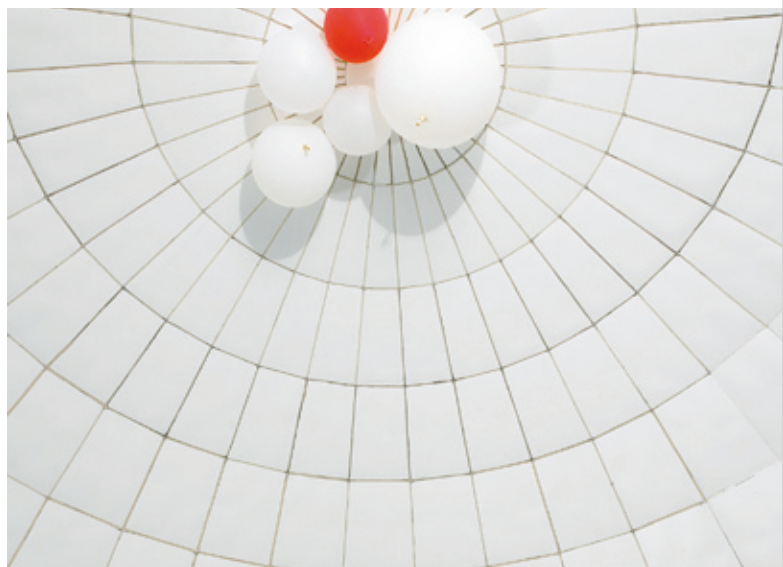
9. Arbeitsmarkttransparenz erhöhen:

Hier ist kein unmittelbarer Effekt zu erwarten, der sich in Kopfszahlen messen ließe. Doch eine verbesserte Arbeitsmarkttransparenz könnte zu kürzeren Vakanzzeiten und stärker potenzialadäquater Beschäftigung von Arbeitnehmern beitragen.

10. Flankierende Maßnahmen im Steuer- und Abgabebereich prüfen:

Schließlich wäre zu prüfen, inwieweit Maßnahmen im Steuer- und Abgabebereich realisierbar sind, um die Aufnahme von Arbeit oder die Leistung zusätzlicher Arbeitsstunden für die Beschäftigten noch attraktiver zu machen.

Die Vielzahl und die Verschiedenheit der Handlungsfelder machen deutlich, dass der Fachkräftemangel umso wirksamer bekämpft werden kann, je breiter der Ansatz und je stärker die Mitwirkung der Akteure ist. Insbesondere wird deutlich, dass es nicht die eine, universell wirkende Maßnahme gibt, die allein der Schlüssel zur Lösung des Problems wäre. Vielmehr liegen die geschätzten Potenziale bei den meisten Handlungsfeldern eng beieinander; erst deren Zusammenspiel kann das nötige Gegengewicht zum drohenden Defizit bei den Fachkräften bilden. Ebenso wenig wie eine einzelne Maßnahme kann ein einzelner Akteur im Arbeitsmarkt allein den Fachkräftemangel abwenden. Dazu ist vielmehr die Zusammenarbeit verschiedener Arbeitsmarktakteure und Politikbereiche nötig.



TEIL 2

DEUTSCHLANDS SCHÄTZE HEBEN – IDEEN FÜR MEHR FACHKRÄFTE

DEUTSCHLANDS SCHÄTZE HEBEN – IDEEN FÜR MEHR FACHKRÄFTE

1. Schulabschluss für alle – verbesserter Übergang Schule-Beruf – wir lassen niemanden zurück

Ein wichtiges Handlungsfeld zur Vergrößerung des Fachkräftepools ist die Reduzierung des Anteils der Schulabgänger ohne Schulabschluss. Im Jahr 2009 verließen rund 64.000 Schüler in Deutschland die Schule ohne Abschluss. Dies ist eine Quote von ca. 7 %; davon entfällt etwas über die Hälfte auf die Abgänger von Förderschulen, die über keinen Hauptschulabschluss verfügen. In den vergangenen Jahren hat sich diese Quote in den neuen Bundesländern (einschließlich Berlin) erhöht, während sie in den meisten westdeutschen Bundesländern sank.

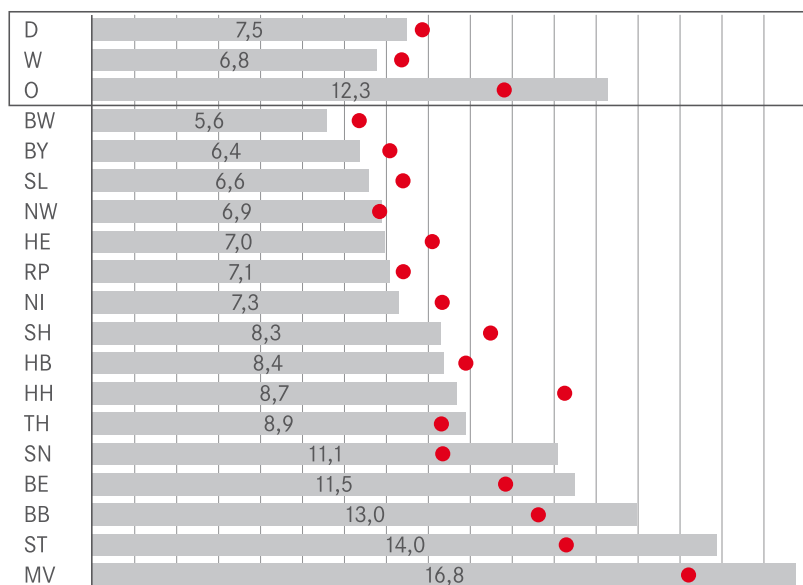
Grafik 4:

Der Anteil der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss ist in den neuen Bundesländern besonders hoch

■ 2008

● 2006

Schulabbrecher ohne Hauptschulabschluss nach Bundesländern, in Prozent



QUELLE: Kultusministerkonferenz und Bundesministerium für Bildung und Forschung (Bildungsbericht 2010)

Die Berechnung des zusätzlichen Fachkräftepotenzials aus der Reduzierung der Quote der Schulabgänger ohne Abschluss basiert auf einem konservativen und einem progressiven Szenario: Wenn es gelingt, den Anteil der Schulabgänger ohne Abschluss ab 2015 um 10 % (konservatives Szenario) zu senken, entspräche dies einem zusätzlichen Potenzial von 0,05 Millionen qualifizierten Fachkräften bis 2025 – bei einer Reduktion um 50 % (progressive Annahme) wären es 0,3 Millionen. Dies muss einhergehen mit einer Verbesserung des nahtlosen Überganges von der Schule in das Erwerbsleben. Jugendlichen, die trotz Schulabschluss nicht über eine Ausbildungsreife verfügen, müssen systematische Angebote erschlossen werden, gleichwohl zeitnah in eine Ausbildung einzumünden (z.B. Ansätze der Bertelsmann-Stiftung „Übergänge mit System“).

Bereits heute gibt es vielfältige gemeinsame Anstrengungen der Arbeitgeberverbände, der Kammerorganisationen und der Gewerkschaften, des Bundes und der Länder sowie der BA mit dem Ziel, die Quote der Schüler ohne Schulabschluss und die Übergangsprobleme zu senken (z.B. Beschluss der Kultusministerkonferenz zur Halbierung der Schulabgänger ohne Abschluss bis 2015). Die rückläufigen Zahlen in Westdeutschland sind hier als erster Erfolg zu werten. Von den bestehenden und potenziellen Maßnahmen und Initiativen, die zur Senkung der Quote der Schulabgänger ohne Abschluss und damit zur Stärkung des Arbeitskräfte marktes beitragen können, seien hier einige exemplarisch genannt:

- Bestehende Initiativen der Bundesministerien (z.B. „Schulverweigerung – Die 2. Chance“) sowie der Kultusministerkonferenz (z.B. individuelle Förderung Benachteiligter, praxisorientierter Unterricht, Verbesserung der pädagogisch-didaktischen Aus- und Fortbildung von Lehrkräften) setzen am richtigen Punkt an. Eine bessere Förderung von Migrantenfamilien in einem integrierten Ansatz, der auch die Eltern einbindet, könnte die Schulfähigkeit der Kinder weiter stärken. Denn die Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss oder nur mit Hauptschulabschluss ist laut Bildungsbericht 2010 der Kultusministerkonferenz und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter Jugendlichen mit Migrationshintergrund – auch bei gleichen sozioökonomischen Voraussetzungen wie bei Schülern ohne Migrationshintergrund – noch immer überproportional hoch.

- Etwa die Hälfte aller Schulabgänger ohne Abschluss kommt von Förderschulen. Die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen fordert verstärkt Inklusion. Für Deutschland bedeutet dies, diese Schülerinnen und Schüler einschließlich der notwendigen besonderen Hilfen so weit wie möglich in Regelschulen zu integrieren. Mit Blick auf die Entwicklung des Potenzials an Fachkräften für die Zukunft liegt hier ein Handlungsfeld für die Kultusministerkonferenz.
- Sinnvoll erscheint auch der weitere Ausbau der Kooperationen zwischen Schulen und Wirtschaft zur praxisbezogenen Berufsorientierung junger Menschen. Durch das eigene Erleben der Praxis in den Betrieben haben die Schüler eine klarere Vorstellung der späteren beruflichen Wirklichkeit. Beispiele dazu wurden bereits in Projekten erarbeitet, z.B. in den Initiativen des Netzwerks SCHULEWIRTSCHAFT Ostdeutschland. Die Bundesagentur für Arbeit kann ebenfalls einen Beitrag zur Reduzierung der Quote der Schulabgänger ohne Abschluss leisten. Berufsorientierung und Berufseinstiegsbegleitung sind zwei wichtige Dienstleistungsangebote, die sich an junge Menschen richten.

Vertiefte Berufsorientierung bietet Jugendlichen zusätzliche Angebote zur Berufswahl

Zusätzlich zu dem regelmäßigen Orientierungsangebot der Berufsberatung der Agentur für Arbeit werden regional in unterschiedlicher Anzahl und mit unterschiedlichen Schwerpunkten besondere Berufsorientierungsveranstaltungen, sogenannte Maßnahmen der (erweiterten) vertieften Berufsorientierung, für Schülerinnen und Schüler der allgemein bildenden Schulen angeboten. Voraussetzung für eine Förderung durch die BA ist, dass sich Dritte mit mindestens 50 % an der Förderung beteiligen.

Im Rahmen des 2006 von dem Verwaltungsrat der BA beschlossenen Programms zur Verbesserung der Ausbildungschancen Jugendlicher wurden in erheblichem Umfang zusätzliche Mittel zum kontinuierlichen Ausbau dieses präventiven Angebotes bereitgestellt. Die Ausgaben beliefen sich im Jahr 2009 auf 65,6 Millionen Euro (gegenüber 51 Millionen Euro 2008 und 20 Millionen Euro 2007). Für 2011 wurden die Mittel auf bis zu 90 Millionen Euro erhöht. Ziel ist es, gemeinsam mit anderen Verantwortlichen, insbesondere den Ländern, flächendeckend ein qualitativ hochwertiges Angebot an Berufsorientierungsmaßnahmen zu schaffen, um Schüler und Schülerinnen rechtzeitig auf die Berufswahl vorzubereiten und ihnen so den späteren Übergang in die Berufsausbildung zu erleichtern.

Berufseinstiegsbegleitung unterstützt Jugendliche individuell über längere Zeit

Seit Februar 2009 wird an bundesweit 1.000 ausgewählten Schulen, die zum Förder-, Haupt- oder gleichwertigen Schulabschluss führen, das neue Instrument der Berufseinstiegsbegleitung nach § 421s SGB III erprobt. Seit November 2010 wird die Berufseinstiegsbegleitung an weiteren 1.000 Schulen im Rahmen der BMBF-Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss – (BISS)“ aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.

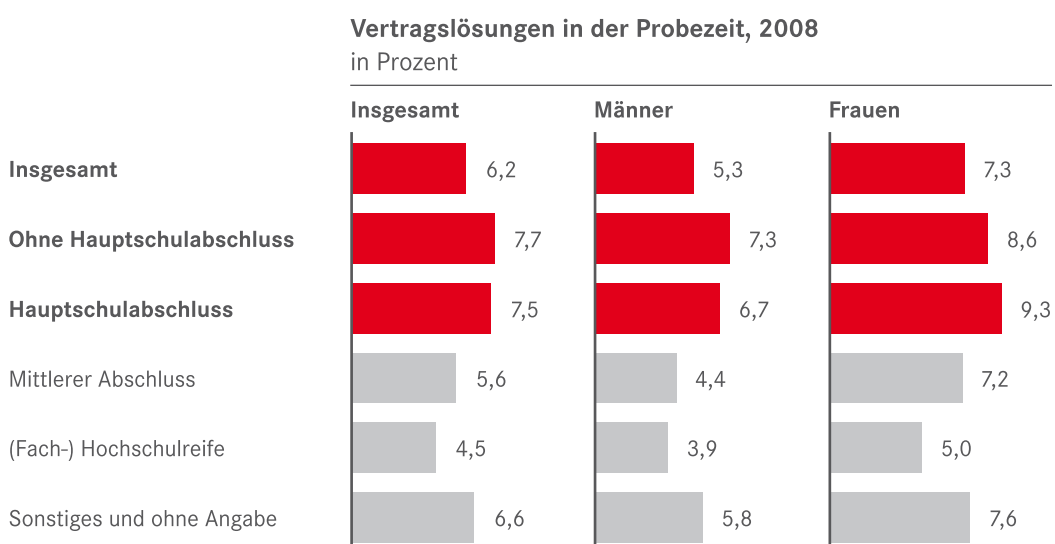
Ziel der Berufseinstiegsbegleitung ist, Schülerinnen und Schüler, die voraussichtlich Schwierigkeiten beim Erreichen des Schulabschlusses und beim Übergang von der allgemein bildenden Schule in eine Ausbildung haben werden, individuell zu unterstützen und dadurch die berufliche Eingliederung zu erleichtern. Die Begleitung beginnt in der Vorabgangsklasse und wird nach Verlassen der allgemein bildenden Schule während der Ausbildungssuche und in der Anfangsphase der Berufsausbildung weitergeführt. Unter Berücksichtigung der persönlichen Stärken, Interessen und Fähigkeiten legen die Berufseinstiegsbegleiter/-innen gemeinsam mit den Teilnehmenden fest, wie diese Unterstützung im Einzelnen aussieht. Die Berufsberater/-innen sind bei der Unterstützung während der gesamten Teilnahme mit eingebunden.

2. Ausbildung erfolgreich meistern – Abbruch verhindern

In Deutschland wurde 2008 jeder fünfte Ausbildungsvertrag frühzeitig aufgelöst (21,5%), das entspricht rund 140.000 Ausbildungsabbrüchen. Von diesen Auszubildenden beginnt laut Schätzung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) etwa die Hälfte eine neue Ausbildung, so dass die tatsächliche Zahl der Ausbildungsabbrüche bei etwa 70.000 liegt. Die Abbruchquote ist laut Bildungsbericht 2010 im Handwerk am höchsten und im öffentlichen Dienst am niedrigsten; regional ist sie im Osten tendenziell höher als im Westen.

Grafik 5:

Das Risiko der Vertragsauflösung in der Probezeit ist für Personen ohne oder nur mit Hauptschulabschluss und für Frauen am höchsten



QUELLE: Kultusministerkonferenz und Bundesministerium für Bildung und Forschung (Bildungsbericht 2010), Bundesinstitut für Berufsbildung

Ein Rückgang der Abbrecherquote ab 2015 um 10% (konservative Annahme) würde ein zusätzliches Fachkräftepotenzial von 0,1 Millionen Personen bis 2025 bedeuten – ein Rückgang um 50% (optimistisches Szenario) von 0,3 Millionen.

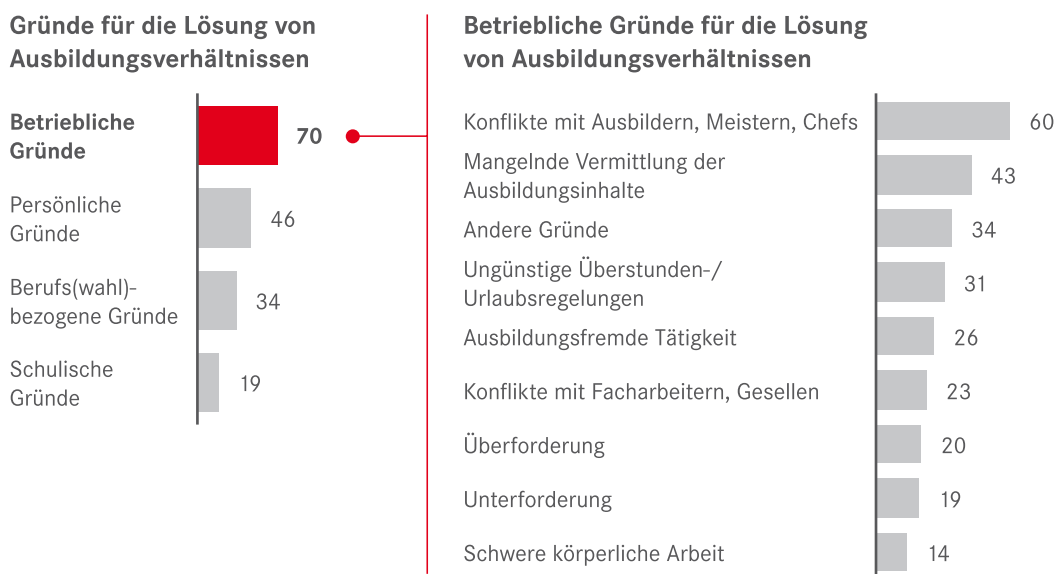
Um dieses Potenzial auszuschöpfen, ist wiederum eine Reihe von Initiativen zielführend. Das Risiko der Vertragsauflösung in der Probezeit ist am höchsten für Auszubildende ohne Abschluss oder mit Hauptschulabschluss sowie für Frauen. Für den Abbruch sind nach einer Umfrage des BIBB vor allem betriebliche Gründe (ca. 70%) ausschlaggebend, und hier insbesondere Konflikte mit Ausbildern und anderen Vorgesetzten (ca. 60%). Vor diesem Hintergrund dürfte es – auf Unternehmensseite – hilfreich sein, die Ausbildung weiter zu professionalisieren. So ist es zu begrüßen, wenn Betriebe gemeinsam mit den Kammern Initiativen wie den Ausbau von Ausbildungsbegleitstrukturen, Mentorensysteme sowie Trainings zur Vermeidung und Bewältigung von Konflikten im Ausbildungsbetrieb starten bzw. weiter ausbauen. Dabei wäre es sinnvoll, den Schwerpunkt auf kleine und mittlere Unternehmen sowie auf besonders gefährdete Personengruppen zu legen.

- Bund und Länder könnten sich derweil verstärkt darum bemühen, die Ausbildungsfähigkeit der Schüler zu verbessern. Gute Ansätze sind hier Initiativen wie die „Berufseinstiegsbegleiter“ zur Ausbildungsbegleitung oder „Potenzialanalysen“ ab der 7. Klasse.
- Die Bundesagentur für Arbeit wird mit ihren Beratungsangeboten weiterhin sowohl Auszubildenden als auch Ausbildungsbetrieben zur Seite stehen.

Grafik 6:

Für den Ausbildungsabbruch sind vor allem betriebliche Gründe ausschlaggebend

in Prozent



QUELLE: Bundesinstitut für Berufsbildung

Ausbildungsbegleitende Hilfen ermöglichen Jugendlichen und Betrieben bei Problemen eine erfolgreiche Ausbildung

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) werden von beauftragten Trägern durchgeführt. Sie beinhalten eine individuell zugeschnittene Lernunterstützung der Auszubildenden, um insbesondere die Inhalte des Berufsschulunterrichts besser aufnehmen zu können. Durch eine sozialpädagogische Begleitung können auch Hemmnisse im sozialen Umfeld bearbeitet und dadurch die Motivation gesteigert bzw. wieder hergestellt werden.

Die BA hat einen besonderen Fokus darauf gelegt, ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) frühzeitig und verstärkt zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen einzusetzen. Die BA verzahnt aktuell dieses Angebot besser mit den Berufsschulen, um damit abbruchgefährdete Jugendliche noch frühzeitiger und umfassender anzusprechen. Jährlich profitieren bereits ca. 80.000 Jugendliche von diesem Angebot.

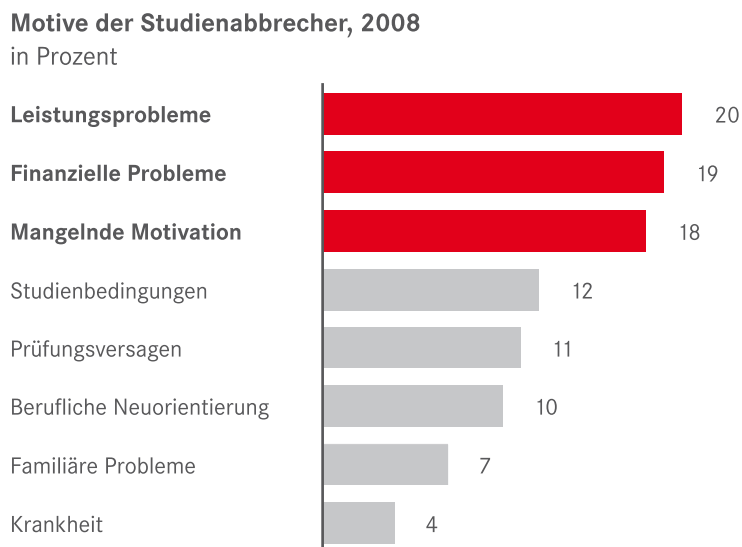
3. Studienabbruch verhindern – Hochqualifizierte für morgen sichern

Der Anteil der Studierenden, die ihre Hochschule ohne Abschluss verlassen, liegt in Deutschland – je nach Berechnungsmethode – bei 20 % bis 30 %. Auch in den neuen Bachelorstudiengängen blieb die Abbrecherquote zunächst hoch; der aktuelle Rückgang um 5 Prozentpunkte (Bildungsbericht 2010) könnte jedoch darauf hindeuten, dass sich die Situation gegenüber den ersten Absolventenjahrgängen verbessert hat.

Eine Senkung der Studienabbrecherquote auch hier um 10 % ab 2015 entspräche einem zusätzlichen Potenzial von 0,1 Millionen Personen – eine Reduzierung um 50 % rund 0,6 Millionen. Hierbei geht es allerdings vor allem um mehr höherwertig qualifizierte Fachkräfte, denn Studienabbrecher besitzen laut Definition schon die faktischen Kompetenzen einer Fachkraft.

Grafik 7:

Hauptgründe für den Studienabbruch sind Leistungsprobleme, finanzielle Schwierigkeiten und mangelnde Motivation



QUELLE: Hochschul-Informations-System GmbH



Hauptgründe für den Studienabbruch sind laut einer Umfrage der Hochschul-Informationssystem GmbH Leistungsprobleme (20%), finanzielle Motive (19%) und mangelnde Motivation (18%). Die Universitäten sollten daher ihre Initiativen zur Verbesserung von Studienbedingungen konsequent fortführen und ggf. ausbauen. Diese Anstrengungen könnten von weiteren Maßnahmen flankiert werden.

Die BA überprüft derzeit ihre Hochschulkonzeption. Denn bislang nutzt nur rund ein Drittel der Studierenden, die über einen Abbruch nachdenken, die Beratungsangebote von Hochschulen und Bundesagentur. Denkbare Initiativen sind etwa eine Präsenz an allen Hochschulen, das weitere Bewerben des studienfeldbezogenen Eignungstests, ein gezieltes „Coaching zum Weitermachen“ und eine umfassendere Information zu den möglichen Auswirkungen eines Studienabbruchs.

4. Erfahrungen besser wertschätzen – gemeinsam die altersgerechte Arbeitswelt gestalten

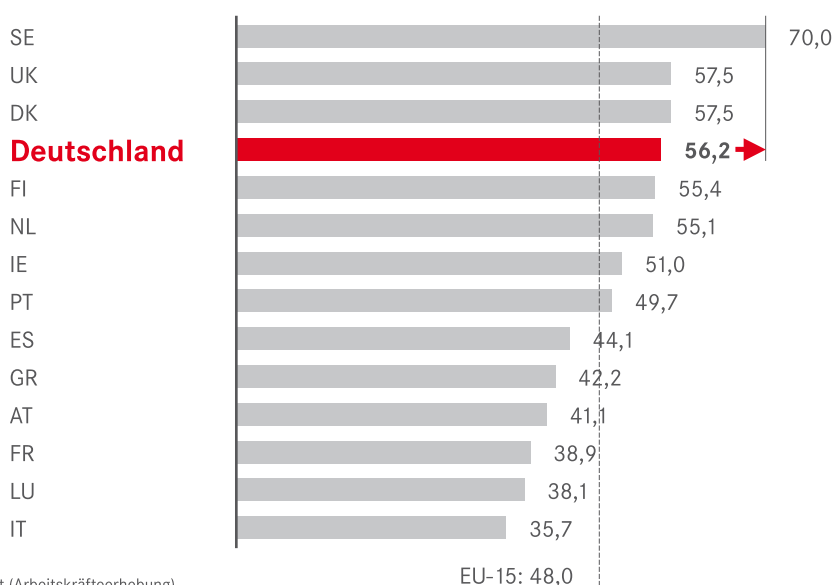
Die deutsche Bevölkerung wird älter. Der sogenannte Altersquotient, der das Verhältnis von Bürgern über 65 zu solchen zwischen 15 und 64 Jahren ausweist, ist in Deutschland mit einem Wert von 31% schon heute am höchsten in Europa – und wird sich laut Eurostat bis 2060 nahezu verdoppeln. Eine weitere wichtige Maßnahme zur Steigerung des Fachkräfteangebots ist deshalb eine hohe Erwerbstätigkeitsquote von Älteren. In der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen sind bislang nur 56% in Beschäftigung. Damit liegt Deutschland im europäischen Vergleich zwar über dem Durchschnitt, in Frankreich waren es 2009 laut Eurostat nur 39%. Aber der Vergleich zu Schweden, wo 70% der Älteren arbeiten, zeigt, dass es hier noch erhebliches Potenzial gibt.

Würde die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen bis zum Jahr 2025 um weitere 10% – also von 56,2% auf 66,2% – steigen, entspräche dies einem Potenzial von zusätzlich 0,5 Millionen Personen (Vollzeitäquivalenten). Eine Erhöhung auf den schwedischen Wert von 70% würde sogar 1,2 Millionen Vollzeitäquivalente bedeuten. Diese Prognosen berücksichtigen die demografische Entwicklung, also die Zunahme in dieser Altersgruppe. Sie gehen zudem davon aus, dass das Verhältnis von Voll- zu Teilzeitbeschäftigten gleich bleibt.

Grafik 8:

Bei der Erwerbstätigenquote für ältere Arbeitskräfte liegt Deutschland über dem Durchschnitt der EU-15-Länder

Anteil der Erwerbstätigen von allen 55- bis 64-Jährigen, 2009, in Prozent



QUELLE: Eurostat (Arbeitskräfteerhebung)

Der Trend zeigt bereits heute nach oben: Waren im Jahr 2000 nur 20 % der 60- bis 65-Jährigen erwerbstätig, so stieg deren Anteil bis 2008 schon auf 35 %. Die Erwerbstätigkeit älterer Menschen wird sich jedoch nur dann deutlich und nachhaltig steigern lassen, wenn gezielte Initiativen diesen Paradigmenwechsel langfristig begleiten. Untersuchungen zeigen, dass vermeintliche Defizite älterer Beschäftigter wie höhere Personalkosten, höhere Krankenstände, geringere Produktivität und Mobilität sowie Hürden beim Kündigungsschutz keine echten Hindernisse für die Einstellung oder Weiterbeschäftigung von Älteren sind. Vielmehr erscheint es sinnvoll, die konkreten innerbetrieblichen Arbeitsbedingungen den veränderten Bedürfnissen und Erfordernissen Älterer besser anzupassen.

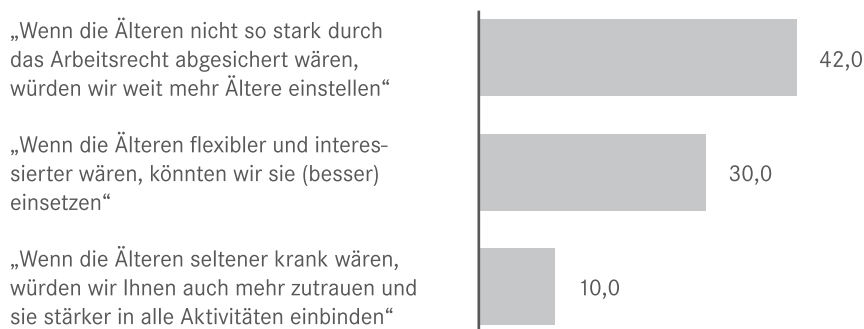
Ausbau von Gesundheitsmanagement und altersgerechten Arbeitsplätzen: Der höhere Krankenstand der Älteren lässt sich grob an den durchschnittlichen Fehltagen ablesen. So steigt etwa bei den Mitarbeitern der Bundesverwaltung die Anzahl der Fehltage bis zur Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen kontinuierlich an, sinkt aber bei den Angestellten über 60 Jahre wieder ab. Die Unternehmen können hier mit einem aktiven Gesundheitsmanagement im Sinne der Luxemburger

¹ Mikrozensus, Bundestagsanfrage Drucksache 17/2271

Grafik 9:

Arbeitsrecht, Flexibilität und Krankenstand sind nur für einige Unternehmen eine Hürde für die Beschäftigung von Menschen über 55

Anteil der befragten Unternehmen, die die Aussage bejahen („Trifft zu“ oder „Trifft eher zu“), in Prozent



QUELLE: IW-Zukunftsspiegel 2008, N > 1.200

Erklärung der EU (2002) viel bewirken. Beispiele für konkrete Umsetzungsmaßnahmen im Rahmen eines ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagements wären z.B. Betriebssportgruppen, gesundes Kantinenessen, Rückenschulen oder Stressbewältigungsseminare. Möglich wäre auch eine Zusammenarbeit mit Krankenkassen und der gesetzlichen Unfallversicherung, um sowohl präventive als auch reaktive Maßnahmen zu ergreifen.

- **Gezielte Weiterqualifizierung:** Die angeblich geringere Produktivität älterer Mitarbeiter ist bislang nicht nachgewiesen. Falls es sie aber in Einzelfällen gibt, könnte dies unterschiedliche Ursachen haben, wie etwa nachlassende Lernbereitschaft oder geringere Qualifikation. In diesem Zusammenhang fällt auf, dass ältere Mitarbeiter in vielen Unternehmen weniger in Fortbildungen und sonstige Qualifizierungsmaßnahmen einbezogen werden. Bei der Gestaltung von Schulungen könnte zudem eine bessere Anpassung an die Lernbedürfnisse Älterer hilfreich sein. Die Lernbereitschaft von Mitarbeitern lässt sich durch einen flexiblen Arbeitseinsatz erhöhen. Schließlich erlauben altersgemischte Teams einen gegenseitigen Wissenstransfer; manche Unternehmen nutzen bereits gezielt die Expertise ihrer älteren Mitarbeiter, indem sie sie in entsprechenden Projekten einsetzen.

² Gesundheitsförderungsbericht 2008 des Bundesministeriums des Innern

- **Zertifizierung:** Hier geht es darum, Anreize für Unternehmen zu schaffen, sich als Arbeitgeber zu profilieren, die besonderes Augenmerk auf ihre älteren Arbeitnehmer legen. Die Politik könnte dazu durch die Zertifizierung altersgerechter Unternehmen einen Beitrag leisten. Vorbild könnte das „Nestor Gold“-Zertifikat des österreichischen Arbeitsministeriums sein.

Der Deutsche Bundestag hat dem demografischen Wandel der deutschen Bevölkerung durch die Anhebung des gesetzlichen Rentenalters auf 67 Jahre Rechnung getragen, die ab 2012 sukzessive umgesetzt wird. Hierdurch wird sich das EPP bis zum Jahr 2025 um ca. 930.000 Personen erhöhen.

Projekt Perspektive 50plus

„Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ ist ein Programm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Langzeitarbeitsloser. Neben den Potenzialen der Wirtschaft und der Länder soll auch die Gestaltungskraft und Kreativität der Regionen stärker als bisher zur beruflichen Eingliederung älterer Langzeitarbeitslose genutzt werden.

„Perspektive 50plus“ bildet das Dach für bundesweit 62 regionale Beschäftigungspakte zur beruflichen Wiedereingliederung älterer Langzeitarbeitsloser. In der zweiten Phase haben sich die Beschäftigungspakte regional ausgeweitet. Arbeitsgemeinschaften, zugelassene kommunale Träger und Arbeitsagenturen sind am Bundesprogramm beteiligt.

Das Bundesprogramm basiert auf einem regionalen Ansatz, der es den Beschäftigungspakten erlaubt, bei der Wahl der Integrationsstrategie gezielt auf die regionalen Besonderheiten einzugehen. Unterschiedliche Wege werden beschritten, um älteren Langzeitarbeitslosen eine faire Chance am Arbeitsmarkt zu bieten. „Perspektive 50plus“ verfolgt einen lernenden Ansatz. An der Umsetzung des Programms sind nicht nur die hauptverantwortlichen Arbeitsgemeinschaften und kommunalen Träger beteiligt, sondern auch die Partner der regionalen Netzwerke. Wichtige Partner sind Unternehmen, Kammern und Verbände, kommunale Einrichtungen und Bildungsträger, Politik, Gewerkschaften, Kirchen und Sozialverbände.

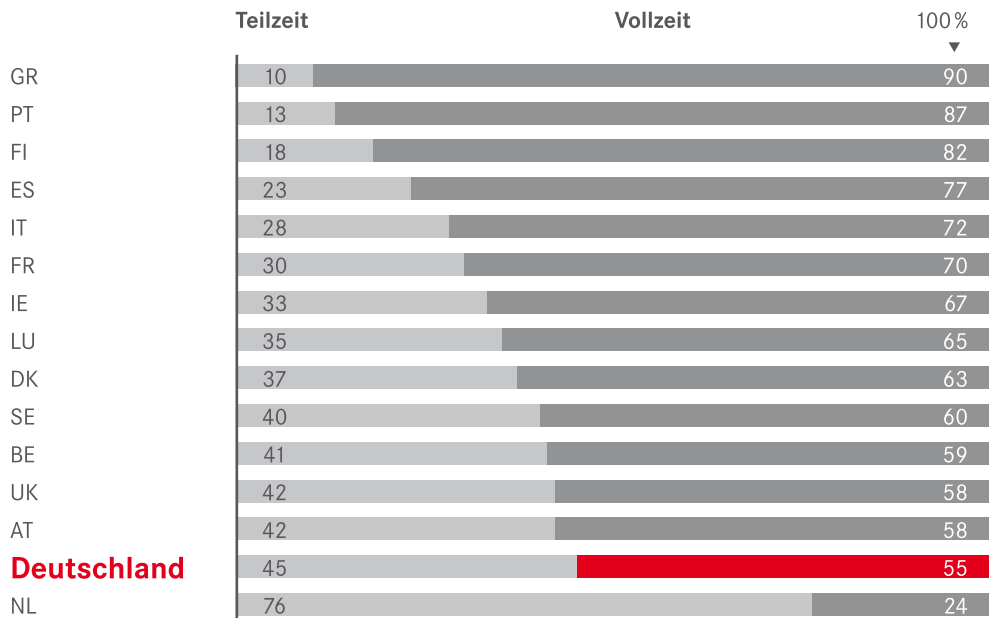
5. Frauen stärken – kostbare Potenziale freisetzen

Im Jahr 2009 waren 71,4% der deutschen Frauen erwerbstätig. Damit liegt Deutschland knapp 6 Prozentpunkte über dem europäischen Mittel (EU 15) von 65,9%. Angeführt wird die Vergleichsgruppe von Dänemark, wo 77,3% der Frauen berufstätig sind. Würde Deutschland den Abstand zu Dänemark halbieren oder sogar denselben Wert erreichen, ergäbe sich bis 2025 bereits ein zusätzliches Fachkräftepotenzial von 0,4 Millionen bzw. 0,9 Millionen Vollzeitäquivalenten.

Grafik 10:

Nur gut die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in Deutschland arbeitet Vollzeit – in fast allen anderen EU-Ländern sind es mehr

Anteil, in Prozent

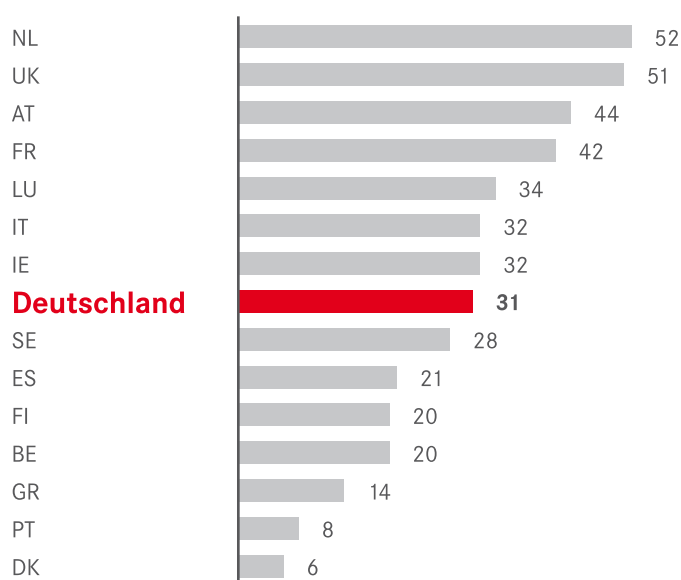


QUELLE: Eurostat (Arbeitskräfteerhebung)

Grafik 11:

Deutsche Frauen nennen Kinderbetreuung und Pflege Angehöriger als Hauptgrund für ihre Teilzeittätigkeit – anders als in einigen EU-Ländern

25- bis 55-jährige Frauen in Teilzeitbeschäftigung, 2009, in Prozent



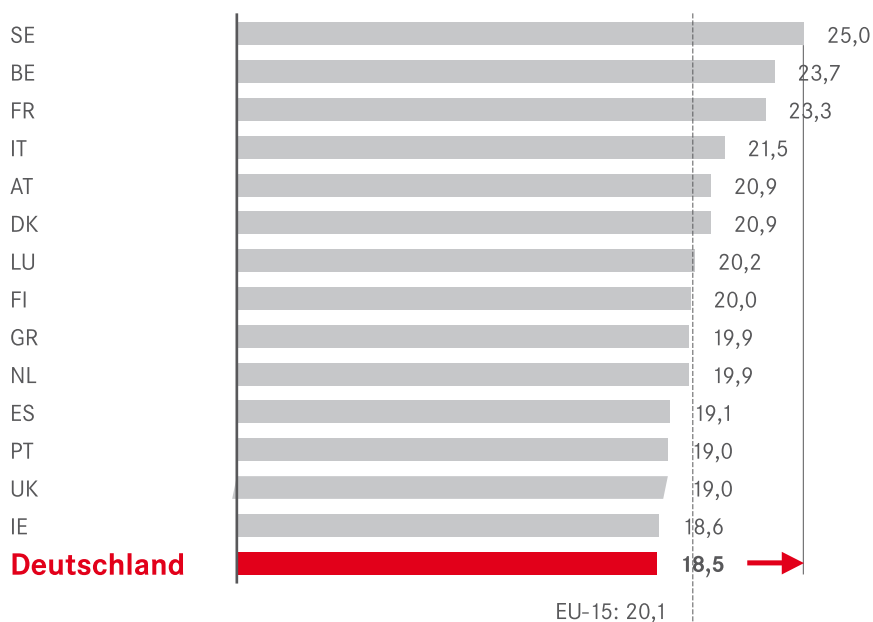
QUELLE: Eurostat (Arbeitskräfteerhebung), eigene Berechnungen

Aber: Von den erwerbstätigen Frauen gehen hierzulande nur 55% einer Vollzeitbeschäftigung nach. Deutschland belegt hier nur den vorletzten Platz im EU-15-Vergleich (vor den Niederlanden). Als Hauptgrund für ihre Teilzeitbeschäftigung nennt fast ein Drittel der Frauen die Betreuung ihrer Kinder und Pflege von Angehörigen. Dieser Wert liegt deutlich über dem in anderen EU-Ländern wie Belgien, Finnland und Spanien (jeweils ca. 20%) oder Griechenland (14%), Portugal (8%) und Dänemark (6%).

Grafik 12:

Teilzeitkräfte in Deutschland haben die niedrigste Wochenarbeitszeit in allen EU-15-Ländern

Gewöhnliche Wochenarbeitszeit weiblicher Teilzeitkräfte, 2009, in Stunden



QUELLE: Eurostat (Arbeitskräfteerhebung), eigene Berechnungen

Hinzu kommt, dass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Teilzeitkräften hierzulande mit 18,5 Stunden gut 1,5 Stunden unter dem EU-15-Durchschnitt liegt. Führend ist Schweden mit 25 Stunden pro Woche.

Würde der Anteil von Frauen, die wegen Kinderbetreuung Teilzeit arbeiten, um 10% oder gar auf das Niveau Dänemarks sinken und durch Vollzeitkräfte ersetzt, entspräche dies einem zusätzlichen Fachkräftepotenzial von 0,1 bzw. 0,6 Millionen Vollzeitäquivalenten. Wenn man zusätzlich die Arbeitszeit der weiterhin teilzeitbeschäftigten Frauen um 10% (auf ca. 20 Stunden) bzw. auf schwedisches Niveau (25 Stunden) anheben würde, ergäbe sich ein weiteres Potenzial von 0,2 bzw. 0,6 Millionen Vollzeitäquivalenten. In Summe birgt die Erhöhung der

Erwerbspartizipation von Frauen, die Senkung des Anteils der Frauen, die Teilzeit statt Vollzeit arbeiten, und die Anhebung der Arbeitszeit weiterhin teilzeitbeschäftigter Frauen ein Gesamtpotenzial von 0,7 bis 2,1 Millionen Vollzeitäquivalente.

Ein zentraler Ansatzpunkt zur Erschließung dieser Potenziale sind Initiativen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

- Zusätzlich sind Maßnahmen auf Unternehmensebene denkbar, wie etwa der Ausbau von Betriebskindergärten, die Beteiligung von Arbeitgebern an Kinderbetreuungskosten oder die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle (z.B. Arbeitsreduzierung zu Ferienzeiten) und alternativer Formen der Zusammenarbeit (z.B. Telearbeit, Mutter-Kind-Büros). Noch 2009 boten nur ca. 3% der Arbeitgeber ihren Mitarbeitern eine betriebliche Kinderbetreuung als Ergänzung zur vorhandenen Betreuungsinfrastruktur.
- In Deutschland wurde 2008 nur jedes fünfte Kind unter drei Jahren außerhalb der Familie betreut – in fast allen anderen europäischen Vergleichsstaaten liegt die Quote höher. Das Ziel der Bundesregierung, bis 2013 für jedes dritte Kind einen Betreuungsplatz zu schaffen, geht also in die richtige Richtung. Die Flexibilisierung und Verlängerung der Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen kann eine weitere Maßnahme sein – im Jahr 2009 betrugen die Betreuungszeiten in ca. 60% der Betreuungsplätze maximal sieben Stunden, diese Einrichtungen waren für Vollzeit tätige Eltern also kaum geeignet.



Perspektive Wiedereinstieg

Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt die Erwerbsbeteiligung von Frauen, indem sie Frauen den Zugang zu Weiterbildungsangeboten erleichtert (z.B. durch Teilzeitmaßnahmen, Übernahme der Kinderbetreuungskosten, e-learning-Angebote).

Im Rahmen des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ ist das ESF-Modellprogramm des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit am 1. März 2009 an bundesweit 20 Standorten an den Start gegangen. Mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) werden die 28 Projektträger dabei unterstützt, Frauen nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung die Re-Integration ins Berufsleben zu erleichtern und ihnen Wege dorthin zu ebnen. Bei der Begleitung der Wiedereinsteigerinnen, ihrer Partner/Familien und (potenziellen) Arbeitgeber sollen die Ressourcen der Wiedereinsteigerinnen erfasst, gezielt genutzt und gestärkt werden.

Die Zielgruppe sind Frauen,

- die zur Übernahme von Familienaufgaben (Kinderbetreuung und/oder Pflege) mindestens drei Jahre aus ihrem Beruf ausgeschieden sind und während dieser Zeit keinen Kontakt zu ihrem Arbeitsumfeld gehalten haben und
 - die sich mit dem Gedanken tragen, wieder erwerbstätig sein zu wollen oder sich selbstständig zu machen.
-
- Eine bessere Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen, z.B. mit Hilfe von Netzwerken und neuen Wohnformen, ist ein weiterer Ansatzpunkt, um die Erwerbstätigkeit von Frauen zu fördern.
 - Mit Blick sowohl auf die Kinderbetreuung als auch die Pflege von Angehörigen gilt es, Frauen in ähnlichen Situationen durch Netzwerke und Beratung zusammenzubringen und über bestehende Angebote und Lösungsmöglichkeiten zu informieren.

Der Grad der Erwerbspartizipation von Frauen hängt neben adäquaten Rahmenbedingungen auch von persönlichen Präferenzen von Frauen sowie weiteren kulturellen Faktoren ab. Daher kann nicht zwingend angenommen werden, dass die bloße Verbesserung von Strukturen automatisch zu ähnlich hohen Graden der Erwerbspartizipation führen wird wie in den derzeitigen europäischen Spitzenländern.

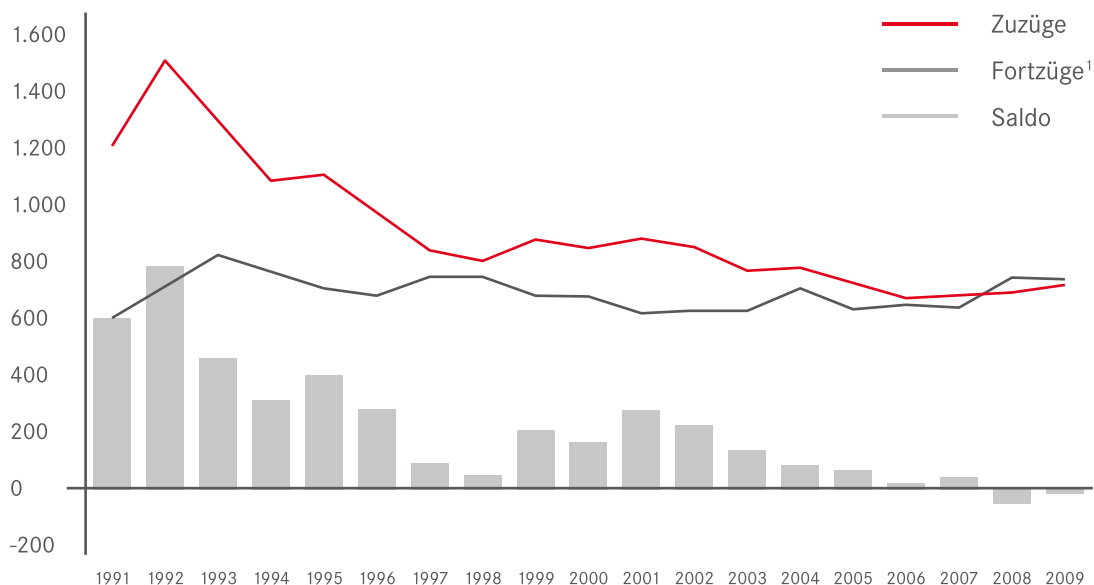
6. Die Besten für Deutschland gewinnen – qualifizierte Zuwanderung gestalten

Seit der Jahrtausendwende verschiebt sich das Wanderungssaldo kontinuierlich zu Ungunsten Deutschlands. Im Jahr 2009 sind mehr Menschen aus Deutschland weggezogen (734.000) als hierher zugewandert (721.000). Unter den Zuwanderern waren nur 17.000 ausländische Fachkräfte: rund 12.000 Hochschulabsolventen, gut 4.400 Mitarbeiter internationaler Unternehmen und knapp 700 Hochqualifizierte. Unter den deutschen Staatsbürgern gab es eine Nettoabwanderung von 30.000 Personen. Dies ist ein längerfristiger Trend: Schon in den Jahren zwischen 2000 und 2006, also vor der Wirtschaftskrise, stieg der Anteil der Deutschen an allen Fortzügen von 18 % auf 24 %. Dabei wandern vor allem junge Menschen aus, was die Überalterung der deutschen Bevölkerung verstärkt. Hauptgründe für den Fortzug sind laut

Grafik 13:

Zuletzt sind mehr Menschen aus Deutschland weggezogen als zugewandert

in Tsd.



¹ Auch nach Abmeldungen; einschließlich Deutscher, die temporär im Ausland arbeiten oder studieren
QUELLE: Statistisches Bundesamt

einer Prognosstudie von 2008 die Berufs- und Einkommensperspektiven. Nach Angaben der Bundesärztekammer wanderten allein im Jahr 2009 rund 2.500 ursprünglich in Deutschland tätige Ärzte aus, davon 75 % deutsche Staatsbürger. Damit lag die Zahl ähnlich hoch wie in den Vorjahren. Die beliebtesten Auswanderungsländer waren erneut die Schweiz (~700 Ärzte), Österreich (~260 Ärzte), die USA (~180 Ärzte) und Großbritannien (~100 Ärzte).

Wenn es Deutschland ab 2015 gelingen würde, auf 50 % oder gar 100 % des langfristigen historischen Nettozuwanderungsniveaus von 200.000 Personen pro Jahr zu kommen, ließe sich bis 2025 ein zusätzliches Fachkräftepotenzial von 0,4 Millionen bzw. 0,8 Millionen Vollzeitäquivalenten erschließen. Die relativ geringe Zahl liegt darin begründet, dass selbst bei einer qualifikationsorientierten Zuwanderungspolitik wie beispielsweise in Kanada auf jeden Zuwanderer ein bis zwei Familienangehörige kommen können. Berücksichtigt man zudem das Qualifikationsniveau, so ergibt sich insgesamt ein geschätzter Fachkräfteanteil von etwa 40 % der Zuwanderer. Dieser Anteil kann je nach Alter und Qualifikationsniveau von Familienangehörigen auch höher liegen. Auf Grund der Erfahrungen mit der sogenannten deutschen Green Card erscheinen allerdings bereits die Zahlen von 100.000 bis 200.000 Zuwanderern (netto) pro Jahr ambitioniert.

Um das Potenzial tatsächlich ausschöpfen zu können, bedarf es deutlich veränderter Rahmenbedingungen für die Zuwanderung von Fachkräften. Dazu zählen nicht nur der Abbau rechtlicher und bürokratischer Hürden, sondern auch die Schaffung einer „Willkommenskultur“, und das auf allen gesellschaftlichen Ebenen. Neben der Prüfung, ob hierfür gesetzliche Änderungen notwendig wären, könnten auch Unternehmen, die Tarifpartner und öffentliche Institutionen wie z.B. DAAD oder deutsche Botschaften einen wichtigen Beitrag leisten.

- Zur Verbesserung der rechtlich-politischen Rahmenbedingungen für die Zuwanderung sind zwei Modelle denkbar:
 - Das bisherige Zuwanderungsrecht könnte weiterentwickelt werden, um den deutschen Arbeitsmarkt für ausländische Fachkräfte in Mangelberufen zu öffnen. Maßgeblich für die Öffnung ist hier also die Nachfrage am Arbeitsmarkt. Ein erster Ansatzpunkt für dieses Modell wäre ein Verzicht auf die Vorrangprüfung bei Mangelberufen, die auf einer Positivliste vermerkt sind. Der Vorteil dieses Modells liegt darin, dass es relativ leicht und schnell umsetzbar ist.
 - Deutschland könnte nach dem Vorbild klassischer Einwanderungsländer wie Kanada, USA oder Australien ein Punktesystem einführen, das sich am ausländischen Fachkräfteangebot orientiert. Dabei werden für Kriterien wie Ausbildung, Alter und Beherrschung der Landessprache Punkte vergeben, deren Gesamtzahl über die Zuwanderungserlaubnis entscheidet. Der Vorteil dieses Modells liegt in seiner großen Transparenz, die auch als Signal des Willkommens verstanden werden könnte.

- Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen können eine Willkommenskultur begünstigen, aber letztlich nicht verankern. Hierzu müssten weitere Anstrengungen erwogen werden. So könnte sich Deutschland im Ausland gezielt als attraktives Einwanderungsland positionieren, indem Fachkräfte durch entsprechende Kampagnen angeworben würden. In Deutschland selbst wäre zu gewährleisten, dass die ausländischen Fachkräfte die nötige Infrastruktur vorfinden, um sich hier auf Dauer wohlfühlen. Dazu gehört auch die transparente und zügige Anerkennung ausländischer Abschlüsse – diese setzt ein Zeichen sowohl für zukünftige Zuwanderung von Fachkräften als auch für bereits in Deutschland lebende Absolventen, deren Abschlüsse derzeit nicht anerkannt sind. Insgesamt wäre ein Paradigmenwechsel zu mehr gesellschaftlicher Akzeptanz und Integration von Ausländern notwendig, der mit der klaren Identifikation Deutschlands als Einwanderungsland beginnen könnte.

Neben der quantitativen Erhöhung des Erwerbspotenzials sind bei einer erhöhten Zuwanderung auch die positiven Effekte auf das Steuer- und Sozialsystem sowie auf das Beschäftigungsniveau der Volkswirtschaft insgesamt zu sehen.

Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Auf Grund der demografischen Entwicklung ist Zuwanderung von qualifizierten Arbeitnehmern unverzichtbar. Daneben müssen aber vordringlich die inländischen Potenziale genutzt werden. Zu diesen inländischen Potenzialen zählen u.a. die circa 500.000 Migranten, die auf Grund ihres nicht anerkannten akademischen Abschlusses in Deutschland arbeitslos gemeldet oder unterwertig beschäftigt sind. Durch die Zentrale Ausland- und Fachvermittlung (ZAV) der BA werden seit Januar 2009 Menschen hinsichtlich der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen beraten und an die zuständigen Stellen gelotst.

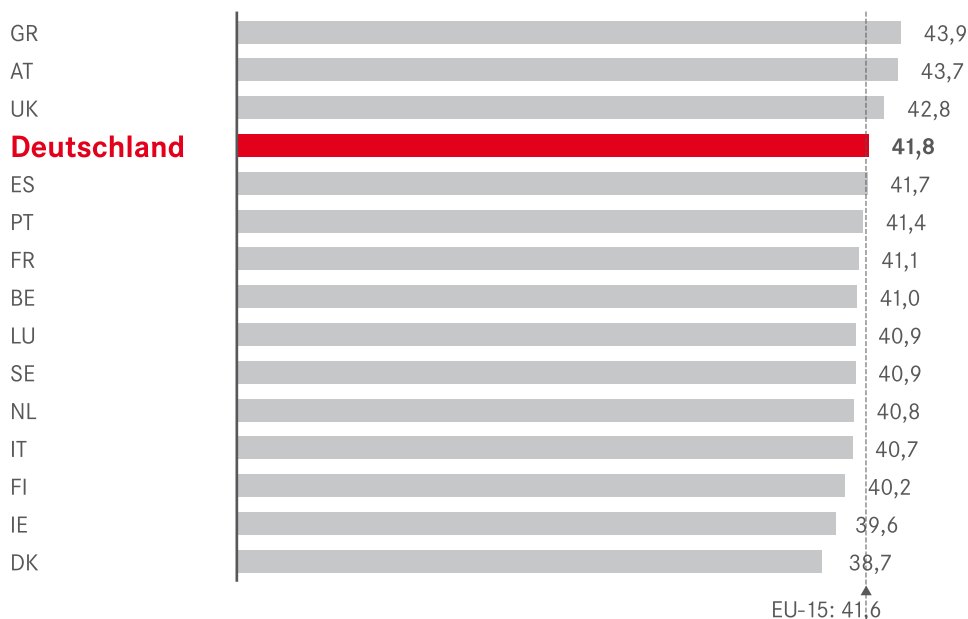
7. Arbeitszeit flexibilisieren – gemeinsam mehr erreichen

Der demografische Wandel lässt das EPP schrumpfen – und damit zugleich das Volumen an geleisteten Arbeitsstunden. Eine Möglichkeit, dieser Entwicklung gegenzusteuern, besteht darin, die Arbeitszeit der verbleibenden Arbeitskräfte zu erhöhen. In Deutschland lag die Wochenarbeitszeit von Vollzeitkräften 2009 laut Eurostat im Durchschnitt bei 41,8 Stunden und damit leicht über dem EU-15-Durchschnitt (41,6 Stunden).

Grafik 14:

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit deutscher Vollzeitkräfte liegt knapp über dem EU-15-Durchschnitt

Gewöhnliche Wochenarbeitszeit, 2009, in Stunden



QUELLE: Eurostat (Arbeitskräfteerhebung)



Würde sich die durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Fachkräfte in Deutschland um weniger als eine Stunde auf 42,5 Stunden verlängern, so ergäbe sich für das Jahr 2025 ein zusätzliches Fachkräftepotenzial von 0,4 Millionen Vollzeitäquivalenten. Eine Verlängerung um 5 %, also auf 44 Stunden, entspräche 1,1 Millionen zusätzlichen Vollzeitäquivalenten. Um dieses Fachkräftepotenzial tatsächlich freizusetzen, bedürfte es einer Reihe von Maßnahmen seitens der Tarifpartner und der Bundesregierung.

- Die Tarifpartner könnten den vorhandenen tariflichen und innerbetrieblichen Spielraum für zusätzliche Überstunden erweitern. Gleichzeitig ließen sich die Möglichkeiten zur Umwandlung von geleisteten Überstunden in Freizeit reduzieren, damit die Überstunden tatsächlich der Steigerung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit zugute kommen.
- Die Bundesregierung könnte steuerliche Anreize für jene Arbeitsstunden schaffen, die über dem nationalen Durchschnitt geleistet werden. Beispiele hierfür wären die Ausweitung der Regelung für Nacht- und Feiertagszuschläge auf sämtliche Überstunden oder steuerliche Anreize für die Auszahlung von nicht in Anspruch genommenen Urlaubstagen, die über das gesetzliche Minimum von 24 Urlaubstagen hinausgehen.

8. Qualifizierung stärken – mehr Chancen für Weiterbildung schaffen

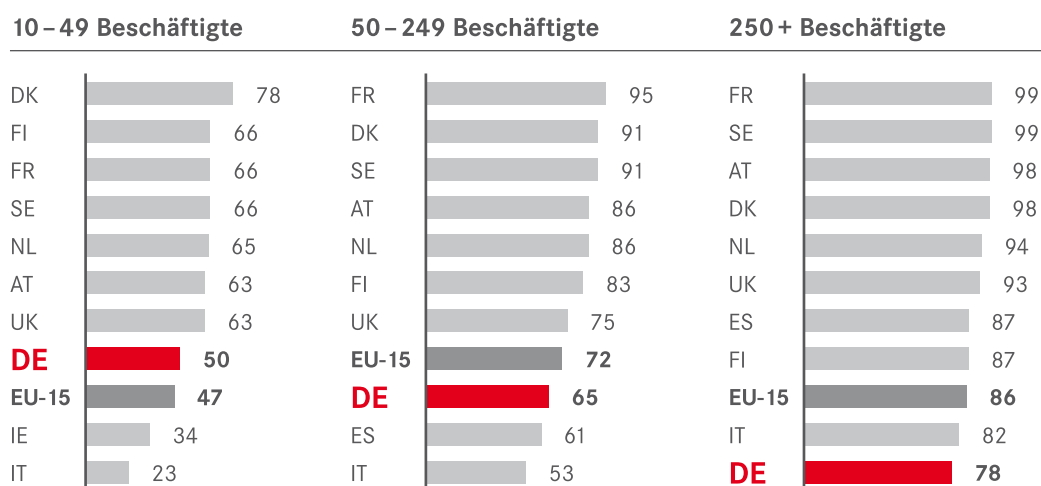
Ein höherer Anteil Qualifizierter am EPP trägt ebenfalls maßgeblich zur Verhinderung von Fachkräftemangel bei. In puncto Ausbildung schneidet Deutschland im europäischen Vergleich gut ab: Immerhin rund 83% des EPP verfügen mindestens über einen Abschluss auf Sekundarstufe II-Niveau bzw. einen Berufsabschluss. Um die Weiterqualifizierung ist es jedoch weniger gut bestellt: Die deutschen Unternehmen zählen in Europa laut Bildungsbericht 2010 zu jenen mit den wenigsten Fortbildungsangeboten. Unterrepräsentiert in der betrieblichen Weiterbildung sind insbesondere Frauen und ältere Mitarbeiter ab 50 Jahren.

Vor allem aber bleiben rund 17% sogenannte Geringqualifizierte, deren Potenzial durch weitere Ausbildung und Qualifizierung aktiviert werden kann. Die Vorhersage der Prognos AG, dass die Arbeitskräftenachfrage von Personen ohne beruflichen Abschluss – heute sind ca. 4 Millionen

Grafik 15:

Beim Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen liegen größere deutsche Unternehmen unter dem EU-15-Durchschnitt

Anteil von Unternehmen mit Weiterbildungsangeboten, 2005, in Prozent



QUELLE: Kultusministerkonferenz und Bundesministerium für Bildung und Forschung (Bildungsbericht 2010)

Geringqualifizierte erwerbstätig – bis 2030 um ca. 14 % zurückgeht, unterstreicht die herausragende Bedeutung des Themas Weiterbildung. Allerdings zeigt der Bildungsbericht 2010 auch, dass just Personen ohne oder nur mit Hauptschulabschluss die niedrigsten Weiterbildungsteilnahmequoten aufweisen.

Falls es gelingt, den Anteil der Geringqualifizierten um 10 % bis 20 % zu senken – angesichts der relativ guten Ausgangsbasis Deutschlands kein allzu anspruchsvolles Ziel – ergäbe sich ein zusätzliches Fachkräftepotenzial von 0,4 Millionen bis 0,7 Millionen Vollzeitäquivalenten.

Die Bundesagentur für Arbeit sieht sich besonders in der Pflicht, Menschen durch bessere Qualifizierung neue Chancen zu eröffnen. Dies kann zum Ausgleich von qualifikatorischem Mismatch zur Anpassung vorhandener Kenntnisse genutzt werden, im Einzelfall jedoch auch bis zu einem Berufsabschluss führen.

Die Bundesagentur hat ihre Beratungsangebote für Arbeitslose, Geringqualifizierte und Beschäftigte in den Betrieben sowie für Arbeitgeber ausgebaut. Eine erfolgreiche Beratung erfordert, dass alle Beteiligten an einem Strang ziehen. Eine enge Partnerschaft vor allem mit Unternehmen und Kammern vor Ort ist daher der richtige Ansatz. Hierbei bringt die Bundesagentur ihre seit Jahrzehnten bestehende Kooperationserfahrung ein.



Impulse für mehr Weiterbildung von Geringqualifizierten sowohl in Betrieben als auch während der Arbeitslosigkeit

Verwaltungsrat und Vorstand der BA haben bereits 2005 damit begonnen, die Bedeutung eines lebenslangen Lernens zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit zu betonen und mit konkreten Initiativen zu unterstützen. Für Beschäftigte in Betrieben wird über das Programm WeGebAU die Möglichkeit geschaffen, sich während der Beschäftigung bis hin zu einem Berufsabschluss weiterzubilden. Vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung regelmäßig durchgeführte Befragungen zeigen, dass damit das Bewusstsein für die Notwendigkeit von Weiterbildung im Betrieb kontinuierlich gesteigert werden konnte. Während der zurückliegenden Konjunkturkrise ist es erstmals in vielen Fällen gelungen, Zeiten des Arbeitsausfalles während Kurzarbeit zu Qualifizierungszwecken zu nutzen.

Die berufliche Weiterbildungsförderung im Rahmen der Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS) ermöglicht Geringqualifizierten den Erwerb anerkannter Berufsabschlüsse bzw. Teilqualifizierungen. Somit ist Ziel dieser Initiative, dem steigenden Fachkräftebedarf Rechnung zu tragen, gleichzeitig die Chancen Arbeitsloser mit geringem Qualifikationsniveau zu verbessern und das Risiko, erneut arbeitslos zu werden, zu minimieren. Mit 250 Millionen EUR förderte die BA 2010 rund 35.000 IFlaS-Teilnehmer – davon strebten zwei Drittel einen anerkannten Berufsabschluss an.

Neben der direkten Förderung von Weiterbildungskosten erprobt die BA modellhaft in verschiedenen Regionen, ob in KMU durch ein erweitertes Dienstleistungsangebot in Form von Qualifizierungsberatung für die Unternehmen bzw. durch institutionelle Förderung von Qualifizierungsverbünden die Weiterbildungsbeteiligung der Arbeitnehmer insbesondere in diesen Betrieben weiter gesteigert werden kann.

In Summe wendet die BA jährlich etwa 3 Mrd. EUR für die Qualifizierung auf.

9. Wir schaffen den Durchblick – Chancen erkennen

Der Arbeitsmarkt ist im theoretischen Sinne unvollkommen, weil Angebot und Nachfrage nicht unmittelbar aufeinandertreffen. Einfache Prozesse wie Arbeitsuche, Bewerbungen und Vorstellungsgespräche brauchen Zeit. Eine vollständige Ausgeglichenheit des Arbeitsmarktes ist zu keinem Zeitpunkt möglich. Umso wichtiger ist daher ein transparenter Arbeitsmarkt, damit Arbeitnehmer und Unternehmen die bestmöglichen Entscheidungen treffen können. Mehr Arbeitsmarkttransparenz vergrößert zwar nicht unmittelbar das Fachkräfteangebot, trägt aber dazu bei, Vakanzzeiten zu verkürzen und die Menschen in Stellen zu bringen, die ihren persönlichen Potenzialen und Präferenzen möglichst weit entsprechen. Vor allem aber kann Transparenz helfen, „Mismatch“ zu vermeiden. Mismatch besteht dann, wenn zwar Fachkräfte am Arbeitsmarkt verfügbar sind, jedoch nicht dort eingesetzt werden, wo sie am dringendsten gebraucht werden. Dies zeigt sich daran, dass offene Stellen trotz bestehender Arbeitslosigkeit nicht besetzt werden können.

Zur Vermeidung bzw. Überwindung von Mismatches ist es sinnvoll, zwischen zwei Ausprägungen zu unterscheiden:

- Ein qualifikatorischer Mismatch besteht, wenn Fachkräfte mit den von Unternehmen gesuchten Qualifikationen fehlen („Was wird gesucht?“). Maßnahmen zur Qualifikation der vorhandenen Arbeitskräfte bleiben also unverzichtbar, auch wenn sie ihre Wirkung erst nach einiger Zeit entfalten.
- Beim regionalen Mismatch suchen Unternehmen Qualifikationsprofile, die in ihrer Region nicht vorhanden sind, aber möglicherweise in anderen Regionen („Wo wird gesucht?“). Solche Ungleichgewichte könnten kurzfristig überwunden werden, sofern die gefragten Fachkräfte bereit sind, in die unterversorgte Region umzuziehen. Allerdings gibt es die gesuchten Arbeitskräfte in anderen Regionen nicht immer oder nicht immer sofort. So dauert es z.B. derzeit in allen Bundesländern überdurchschnittlich lange, Stellen für examinierte Altenfachpflegekräfte nachzubetzen. Besser sieht es bei Metallberufen aus: Der Fachkräfteengpass in Bremen und Hamburg etwa kann durch die angrenzenden Bundesländer ausgeglichen werden.

In jedem Fall ist ein erster Schritt zur Lösung des Mismatch-Problems die Schaffung von Transparenz, um die Informationsbeschaffung für alle Beteiligten effektiver und effizienter zu machen. Nur Fachkräfte, die Zugang zu verständlichen Informationen über den Arbeitsmarkt und ihre eigenen, sich daraus ergebenden Chancen haben, können sich beispielsweise für eine Weiterqualifikation entscheiden oder für den Umzug in eine Region, wo ihr Qualifikationsprofil gesucht und entsprechend honoriert wird. Mit ihrem Angebot leistet die Bundesagentur für Arbeit hierbei einen wesentlichen Beitrag. Durch eine kontinuierliche Verbesserung der Systeme und Angebote als auch des aktuellen Nutzungsgrades der Angebote sowohl von Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern kann die Transparenz weiter verbessert werden.

Erhöhung Arbeitsmarkttransparenz

Durch ihre gezielte Vermittlungs- und Beratungsaktivitäten, aber auch durch ihre Online-Portale schafft die BA Transparenz für Arbeitgeber und Arbeitnehmer über geeignete Fachkräfte sowie offene Stellen und unterstützt damit die Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt.

So stellt die passgenaue Vermittlung von Kunden an Unternehmen einen wesentlichen Schwerpunkt der Arbeit im Arbeitgeber-Service dar. Hierbei handelt es sich sowohl um die Vermittlung von Arbeitskräften v.a. in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse als auch von Auszubildenden. Unabhängig vom Aufgabengebiet der Vermittlung obliegt dem Arbeitgeber-Service ein Beratungsauftrag.

Die **JOBBÖRSE** (www.arbeitsagentur.de) ist mit knapp 10 Millionen Seitenaufrufe am Tag Deutschlands meistgeklicktes Online-Jobportal: Arbeitgeber und Arbeitnehmer finden immer öfter über das Internet zusammen. Die JOBBÖRSE der BA spielt dabei eine grundlegende Rolle, denn sie ist ein Portal für alle, also für Fach- und Führungskräfte genauso wie für Helfer, für alle Branchen und Berufsgruppen und natürlich auch für Ausbildungssuchende und Praktikanten.

Aber die JOBBÖRSE ist weit mehr als eine Suchmaschine. Denn hinter der JOBBÖRSE steht die persönliche Betreuung durch die Vermittlungsfachkräfte, wenn der Kunde dies wünscht. Dieser Service ist auf dem Markt einmalig. Im Falle von betreuten Kunden ermöglicht die JOBBÖRSE eine durchgängige und transparente Zusammenarbeit aller Beteiligten über das Internet und kann dadurch einen wichtigen Beitrag zum Ausgleich auf dem Arbeitsmarkt leisten.

Weitere wichtige Onlineportale der BA sind



Das Netzwerk für Berufe – beschreibt Berufe umfassend von A-Z, vom Ausbildungsinhalt über Aufgaben und Tätigkeiten, Zugangsvoraussetzungen, Verdienst- und Beschäftigungsmöglichkeiten bis zu Perspektiven und Alternativen.



Das Portal für berufliche Aus- und Weiterbildung beinhaltet Informationen zu beruflichen Bildungsmöglichkeiten, vom Überblick über den Bildungsmarkt bis zu Detailinformationen zu einzelnen Veranstaltungen. KURSNET ermöglicht den direkten Vergleich zwischen Veranstaltungen und verlinkt zur weiterführenden Information auf die Homepage des jeweiligen Bildungsanbieters.

10. Fachkräfte sichern – attraktive Rahmenbedingungen bieten

Änderungen bei Steuern und Abgaben haben keinen unmittelbaren Einfluss auf das Fachkräfteangebot. Doch angesichts der Tatsache, dass viele der beschriebenen Maßnahmen sich nicht per Beschluss oder Verordnung umsetzen lassen, sondern der Initiative von Unternehmen und Beschäftigten bedürfen, könnten flankierende Maßnahmen im Steuer- und Abgabensystem Anreize schaffen und damit zur Steigerung des EPP beitragen. Unter anderem könnten folgende Elemente auf ihre Wirkung hin überprüft werden.

- **Steuerliche Progression:** Der Grenzsteuersatz, also der Prozentsatz, mit dem jeder zusätzlich verdiente Euro versteuert wird, steigt mit zunehmendem Verdienst unterschiedlich schnell an. Besonders Einkommen von Teilzeitbeschäftigten zwischen 8.000 und 13.500 EUR sind von der Progression betroffen. Hier könnten Anpassungen sinnvoll sein, um beispielsweise für Frauen den (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben finanziell attraktiver zu machen.
- **Psychologische Effekte:** Mit Blick auf die Jahressteuerlast gibt es zudem psychologische Effekte, die die Aufnahme von Arbeit oder die Leistung zusätzlicher Arbeitsstunden unattraktiv erscheinen lassen. Dies betrifft insbesondere Gehaltsbezieher in der Lohnsteuerklasse 6, also etwa Rentner, die eine Betriebsrente beziehen und nebenher arbeiten, oder Fachkräfte, die für mehrere Arbeitgeber tätig sind. Deren Gesamtsteuerlast ist zwar nicht höher, aber auf Grund des Erhebungsverfahrens haben diese Beschäftigten kurzzeitig weniger Netto in der Tasche, weil sie erst im Zuge des Lohnsteuerjahresausgleichs ihr Geld zurückbekommen. Ähnliches gilt für viele Verheiratete, die am Splittingverfahren teilnehmen. Es wäre zu prüfen, inwieweit sich diese Effekte aufkommensneutral abmildern ließen, um die Beschäftigungsmotivation zu erhöhen.

Die Abmilderung realer und psychologischer Negativ-Anreize im Steuer- und Abgabensystem könnte also u. a.:

- die Erwerbspartizipation von Frauen – und insbesondere das Arbeitszeitvolumen von Frauen in Teilzeitjobs – positiv beeinflussen,
- die Erwerbsneigung von Rentnern verstärken.

Die Bestrebungen der Bundesregierung, das Steuerrecht arbeitnehmerfreundlicher zu gestalten, zielen bereits in diese Richtung.



DEUTSCHLANDS SCHÄTZE HEBEN – GEMEINSAM HANDELN AUF TRANSPARENTER GRUNDLAGE



Der drohende Fachkräftemangel betrifft uns alle und erfordert eine nationale Kraftanstrengung aller Arbeitsmarkttakteure, um brachliegende Potenziale auszuschöpfen.

Schon bei der Realisierung einzelner Maßnahmen ist eine enge Zusammenarbeit unabdingbar. Erst recht entscheidend ist sie für den Erfolg des Gesamtmix – idealerweise getragen von einem breiten gesellschaftlichen Konsens. Neben Bund, Ländern und Kommunen sind insbesondere auch Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und die Betriebe aufgerufen, sich einzubringen. Bündnisse wie die Fachkräfteallianz sind ein wichtiges Forum für Austausch und Zusammenarbeit.

Ein Großteil der genannten Potenziale beruht auf der Zuversicht, dass Menschen in größerer Zahl und mit größerem Einsatz als heute bereit – und in der Lage – sind, ihre individuellen Möglichkeiten auszuschöpfen, um zu Wachstum und Wohlstand beizutragen und daran teilzuhaben. Diese Bereitschaft im doppelten Sinn, als Motivation und Qualifikation, gilt es zu fördern und zu fordern. Dafür den gesetzlichen und tariflichen Rahmen zu schaffen, Angebote für Bildung, Ausbildung, Betreuung und Pflege bereitzustellen sowie Anreize zu setzen, kann nur im Zusammenspiel aller Arbeitsmarkttakteure gelingen.

Dabei sollte auf einen regionalen Ansatz gesetzt werden, der den verschiedenen lokalen Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht wird. Neue Instrumente und Formate wie der Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit legen daher bewusst ihren Fokus auf die Schaffung regionaler Arbeitsmarkttransparenz.

Letztlich ist die Gesellschaft als Ganzes gefordert, insbesondere auch die nichtstaatlichen Akteure, ihren Beitrag für eine Sicherung des Fachkräfteangebots zu leisten. Denn nur dann wäre die wichtigste Grundlage für Wachstum und Wohlstand gesichert: die Schaffenskraft der Beschäftigten in Deutschland.

Arbeitsmarktmonitor

Primäres Ziel des Arbeitsmarktmonitors ist es, die Dynamik und Entwicklungen regionaler Arbeitsmärkte transparenter zu machen. Hierfür werden Beschäftigungschancen und -risiken nach Branchen und die strukturelle Verfasstheit einer Region eingeschätzt.

Beschäftigungsprobleme können effektiv nur in Kooperation der vor Ort Verantwortlichen gelöst werden. Der Arbeitsmarktmonitor unterstützt die Akteure vor Ort, die Handlungsfelder gemeinsam zu analysieren und zu diskutieren, zu gemeinsamen Einsichten zu gelangen und in ein regional zielgerichtetes Agieren der relevanten Partner münden zu lassen.

Im Spannungsfeld zwischen Zentralität und Dezentralität ist es essentiell, nicht nur Anstöße für lokal adäquate Initiativen und Projekte zu geben; es muss auch sichergestellt werden, dass Handlungen folgen. Elementare Projektmanagement-Funktionalitäten der Meilenstein- und Aktivitätenverfolgung liefern einerseits den Nutzern einen konkreten Nutzwert und andererseits machen sie Aktivitätsniveaus und Meilenstein-erreichung über Einheiten hinweg transparent.

Grafik 16:

Die Steigerung des Fachkräfteangebots erfordert eine gemeinschaftliche Aktion verschiedener Akteure

Handlungsfeld	Bund	Länder	Kommunen
Schulabbrecher			
Ausbildungsabbrecher			
Studienabbrecher			
Menschen über 55 · Erwerbspartizipation · Lebensarbeitszeit			
Frauen · Erwerbspartizipation · Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten			
Zuwanderung von Fachkräften			
Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten			
Ausbildung und Qualifizierung			
Arbeitsmarkttransparenz			
Steuern und Abgaben			

				Führende Rolle	Wichtige Rolle	Mitwirkung
BA	Tarifpartner	Unternehmen	Andere			
			IHK			
			Univ.			
			DRV Bund			
			GKV, PKV			
			IHK			



TEIL 3

FACHKRÄFTE FÜR DEUTSCHLAND – GEMEINSAM PACKEN WIR ES AN

FACHKRÄFTE FÜR DEUTSCHLAND – GEMEINSAM PACKEN WIR ES AN

Erwerbspersonenpotenzial – ein unhandlicher, technokratisch anmutender Begriff mit großer Sprengkraft. Dahinter stehen die Menschen, die in Deutschland durch ihre Verfügbarkeit im Arbeitsmarkt, durch ihre Qualifikation und ihre Motivation maßgeblich darüber entscheiden, wie sich unsere Wirtschaft künftig entwickelt. Im internationalen Standortwettbewerb konnte Deutschland bislang stets mit seinem breiten Angebot an hervorragend qualifizierten Fachkräften punkten: Entscheidungen von Unternehmen, in Deutschland weiter zu investieren und Betriebsstätten nicht ins Ausland zu verlagern, beruhten häufig gerade auf diesem Kriterium.

Längerfristig droht dieser Standortvorteil und Wohlstandsmotor verloren zu gehen. Wenngleich ein Teil des in jüngster Zeit auftretenden Mangels an Fachkräften auf konjunkturelle Effekte zurückgeht, zwingt die demografische Entwicklung zu der Einsicht, dass der für den Arbeitsmarkt relevante Teil der Alterspyramide schrumpfen wird – bis 2020 noch mit moderatem Tempo, danach beschleunigt. Zugleich muss durch Bildung Deutschlands Innovationskraft gesichert werden. Wenn wir der Entwicklung des EPPs tatenlos zusehen, werden im Jahr 2025 nahezu 15 % weniger Menschen als heute dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen; wenn nicht aktiv gegengesteuert wird, könnten dem Arbeitsmarkt mehrere Millionen Fachkräfte und hochqualifizierte Akademiker fehlen.

Deutschland kann und sollte dieser Entwicklung entschlossen entgegentreten – sonst belasten wir uns und die nachfolgenden Generationen mit einer schweren Hypothek. Wie das Gegensteuern gegen den Fachkräftemangel aussehen könnte, ist in den vorangehenden Abschnitten dargestellt: Nicht die eine „goldene“ Maßnahme, sondern eine Reihe von Potenzialen, die wir nutzen können, um die Begabungen und Qualifikationen aller Bürgerinnen und Bürger bestmöglich zur Geltung zu bringen. Darüber hinaus bietet sich heute die Möglichkeit, durch eine gezielte Steuerung der Zuwanderung Fachkräfte aus dem Ausland zu einem Teil unserer Volkswirtschaft werden zu lassen, die alle Chancen hat, weiterhin mit anderen Teilen der Welt mitzuhalten und ein dynamischer Vorreiter zu sein.

Die in dieser Publikation aufgezeigten Handlungsfelder sind nicht zwingend als Empfehlungen, sondern als mögliche Wege zu verstehen, um den Rückgang im EPP auszugleichen und durch Bildung und Qualifizierung unsere Wissensgesellschaft zu stärken. Statt in Aktionismus zu verfallen, gilt es für alle Beteiligten, sich zunächst bewusst zu machen, was diese vielfältigen Optionen im Einzelnen bedeuten, um anschließend einen Konsens über Prioritäten und Realisierungswege zu finden – und dann bei der Umsetzung an einem Strang zu ziehen. Das Thema geht alle an, und alle können und sollten zur Lösung beitragen: Bund, Länder, Kommunen, die Unternehmen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, die Bundesagentur für Arbeit und letztlich jede einzelne Bürgerin und jeder einzelne Bürger.

Die Bundesagentur für Arbeit wird weiterhin mit ihrem bundesweit flächendeckenden Netz von Arbeitsagenturen und Geschäftsstellen nah am Arbeitsmarkt sein und als qualifizierter Partner von Unternehmen, Arbeitnehmern und Arbeitsuchenden agieren. Wir bleiben am Ball und gestalten ständig neue Wege, den Erwerb der nachgefragten Qualifikationen zu unterstützen und Arbeitnehmer und Arbeitgeber zusammenzuführen. Wir fühlen uns besonders verpflichtet, vorausschauend den Arbeitsmarkt der Zukunft mitzugestalten. Wir sind überzeugt: Wenn alle mitmachen, hat Deutschland alle Chancen, um einen dauerhaften Fachkräftemangel zu verhindern.



Bundesagentur für Arbeit

Regensburger Straße 104

90478 Nürnberg

Telefon: +49 (0) 911. 179-0

Telefax: +49 (0) 911. 179-21 23

E-Mail: Zentrale@arbeitsagentur.de

Januar 2011
