



FACHKRÄFTEMANGEL BEKÄMPFEN – WETTBEWERBSFÄHIGKEIT SICHERN

Handlungsempfehlungen zur
Fachkräftesicherung in Deutschland



FACHKRÄFTEMANGEL BEKÄMPFEN – WETTBEWERBSFÄHIGKEIT SICHERN

Handlungsempfehlungen zur
Fachkräftesicherung in Deutschland





FACHKRÄFTEMANGEL BEKÄMPFEN – WETTBEWERBSFÄHIGKEIT SICHERN

Handlungsempfehlungen zur
Fachkräftesicherung in Deutschland



FACHKRÄFTEMANGEL BEKÄMPFEN – WETTBEWERBSFÄHIGKEIT SICHERN

Handlungsempfehlungen zur
Fachkräftesicherung in Deutschland

INHALT

VORWORT	5
1. WO STEHEN WIR?	6
Demografischer Wandel verschärft Fachkräfteengpässe	8
Entwicklung der „MINT-Lücke“ und aktueller Fachkräftemangel im MINT-Bereich	9
Fachkräfteengpässe im Pflegebereich	10
Rückläufige Bewerberzahlen in der beruflichen Ausbildung	11
In welchen Segmenten wird der Fachkräftemangel besonders virulent werden?	13
2. FACHKRÄFTEBASIS SICHERN – HANDLUNGSBEDARFE, ZIELE UND MASSNAHMEN	14
2.a Leistungsfähigkeit des Bildungs- und Ausbildungssystems auf allen Ebenen erhöhen	17
Frühkindliche Bildung ausbauen	17
Schulbildung verbessern, Ausbildungsreife sichern	19
Praxisnahe Berufsorientierung stärken	21
Leistungsorientiertes und attraktives Berufsbildungssystem weiter stärken	24
Studienabbrecherquoten senken, Beschäftigungsfähigkeit sicherstellen	27
Aus- und Weiterbildung familienfreundlich gestalten	29
2.b Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit erhalten und verbessern	32
Lebenslanges Lernen in geteilter Verantwortung fördern	32
Gesundheitserhaltung und -förderung verbessern	33
Menschen mit Behinderung ausbilden und (weiter)beschäftigen	35
Anzahl An- und Ungelernter reduzieren – Berufsabschluss durch Teilqualifizierungen ermöglichen	37
Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessern	39
2.c Rekrutierungsstrategien weiterentwickeln	41
Anforderungsprofile kompetenzorientiert fassen	41
Weiterbildung als innerbetrieblichen Rekrutierungsweg nutzen	42
Beschäftigte nachhaltig binden	44

2.d Arbeitszeitvolumen und -verteilung optimieren	46
Innerbetrieblichen Spielraum erweitern –	
Wochenarbeitszeiten Vollzeitbeschäftigter verlängern	46
Flexible Arbeitszeitmodelle zur Verlängerung der	
durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten nutzen	48
2.e Lebensarbeitszeit verlängern	49
Früheren Einstieg ins Erwerbsleben ermöglichen	49
„Rente mit 67“ durchsetzen	52
2.f „Matching“ am Arbeitsmarkt verbessern	54
Kompetenzerfassung auch bei Arbeitssuchenden verbessern	54
Qualifizierungsanstrengungen stärker auf regionale	
Fachkräfteengpässe abstimmen	55
2.g Zuwanderungspotenziale nutzen und gestalten	56
Willkommenskultur leben	56
Sprachförderung für Personen mit	
Migrationshintergrund bedarfsgerecht ausbauen	57
Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen verbessern	59
Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen – Zuwanderungsrecht weiterentwickeln	62
Ausländische Hochschulabsolventen für Arbeit in Deutschland gewinnen	63
Arbeitsmarktperspektiven von Asylsuchenden und Geduldeten verbessern	65
3. ARBEITGEBERVERBÄNDE AKTIV – BEISPIELE FÜR	
DAS ENGAGEMENT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT	68
4. ANSPRECHPARTNER UND LINKS	70
ZITIERTE QUELLEN	72

VORWORT

Der demografische Wandel vollzieht sich langsam, aber seine Auswirkungen sind schon jetzt spürbar. Neben den wachsenden Herausforderungen für die sozialen Sicherungssysteme nehmen auch die Probleme der Unternehmen zu, qualifizierte Fachkräfte zu finden. Bereits im Jahr 2030 könnten uns 6 Mio. Menschen im erwerbsfähigen Alter am Arbeitsmarkt fehlen.

Gelingt es uns nicht, diese dramatische Entwicklung zumindest abzubremsen und Fachkräftelücken zu schließen, sind unser Wohlstand und die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Deutschland bedroht. Viele Investitionen und Innovationen werden ausbleiben, wenn nicht genügend motivierte Fachkräfte zur Verfügung stehen. Besonders ein rohstoffarmes Land wie Deutschland ist jedoch auf die Innovationskraft seiner Bürgerinnen und Bürger angewiesen. Wir leben von den Erfindungen und der Tatkraft der Menschen. Sie sind Grundlage für den Erfolg der deutschen Unternehmen, gerade auch in konjunkturell unsicheren Zeiten. Auch für unsere sozialen Sicherungssysteme hätte es gravierende Folgen, wenn die Zahl potenzieller Arbeitskräfte und Beitragszahler kräftig sinkt.

Die Wirtschaft ist deswegen bereits jetzt sehr aktiv, um alle inländischen Potenziale zur Fachkräftesicherung besser zu erschließen. Fast alle Betriebe bieten z.B. flexible Arbeitszeitmodelle an, damit Eltern Beruf und Familie besser unter einen Hut bekommen und mehr Frauen einer Vollzeit- oder vollzeitnahen Beschäftigung nachgehen können. Trotz rückläufiger Schulabsolventenzahlen hält die deutsche Wirtschaft auch ihr Engagement für die Ausbildung junger Menschen auf einem konstant hohen Niveau. In der neuen „Allianz für Aus- und Weiterbildung“, an der sich auch die BDA beteiligt, haben sich die Partner darauf verständigt, auch leistungsschwächere und benachteiligte Jugendliche noch stärker in den Blick zu nehmen.

Eines steht allerdings auch jetzt schon fest: Selbst wenn wir alle Potenziale im Inland ausschöpfen, sind wir mittel- bis langfristig noch stärker als bislang auf qualifizierte Zuwanderung angewiesen. Deutschland muss deswegen einerseits ein attraktives Ziel für Hochqualifizierte aus dem Ausland bleiben. Und damit sind insbesondere auch exzellente Facharbeiter und nicht nur Hochschulabsolventen gemeint. Andererseits müssen wir mehr tun, damit sich bei uns lebende Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft einbringen können.

Fachkräftesicherung ist nicht allein Aufgabe der Wirtschaft, es sind auch die Politik und die Gesellschaft insgesamt gefragt, notwendige Reformen durchzuführen und mitzutragen. Um den Fachkräftemangel zu bekämpfen, haben Wirtschaft und Politik in den vergangenen Jahren bereits viele wichtige und richtige Weichenstellungen vorgenommen. Trotz dieser Fortschritte ist aber weiterhin ein ganzes Bündel an Strategien und Maßnahmen erforderlich. Die vorliegende Broschüre ist eine Weiterentwicklung der Vorschläge der BDA und ihrer Mitgliedsverbände zur Fachkräftesicherung. Sie zeigt Handlungsansätze und Praxisbeispiele auf und legt dar, welche weiteren Schritte erforderlich sind, um Deutschland zukunftsfest zu machen.



Ingo Kramer
Arbeitgeberpräsident





A woman with blonde hair, wearing a white lab coat, is looking intently at a computer monitor. She is sitting at a desk with a keyboard and mouse. The background shows a laboratory environment with various pieces of equipment and cables. A blue semi-transparent box is overlaid on the image, containing the number '1.' and the text 'WO STEHEN WIR?'.

1.

WO STEHEN WIR?

1. WO STEHEN WIR?

Demografischer Wandel verschärft Fachkräfteengpässe

Bisher konzentrieren sich die Fachkräfteengpässe auf bestimmte Regionen, Branchen und Berufe. Allerdings mehren sich die Anzeichen für eine breite Fachkräftelücke. Umfragen des DIHK zeigen, dass vier von zehn Unternehmen, die derzeit Personalbedarf haben, offene Stellen zwei Monate und länger nicht besetzen können. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mit zehn bis 200 Mitarbeitern sind sogar noch stärker betroffen (DIHK 2014a). Rückläufige Bewerberzahlen in der dualen Ausbildung, zu geringe Absolventenzahlen in MINT-Studiengängen an den deutschen Hochschulen und alternde Belegschaften in den Unternehmen belegen zudem: Fachkräfteengpässe sind größtenteils ein strukturelles Problem.

Mit dem voranschreitenden demografischen Wandel wird sich die Lage weiter verschärfen. Die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter (20- bis 65-Jährige) wird laut Statistischem Bundesamt bereits bis 2030 um knapp 6 Mio. auf unter 44 Mio. und bis 2040 sogar auf 40 Mio. sinken (Statistisches Bundesamt 2015a). Auch die aktuell erfreulicherweise höheren Zuwanderungszahlen drehen diesen grundsätzlichen, negativen Trend nicht um. Zum einen lag die Nettozuwanderung in den Jahren vor 2013 z. T. deutlich unter den bei den Prognosen angenommenen Werten. Zum anderen kommt der weitaus größte Teil der aktuellen Neuzuwanderer aus anderen EU-Staaten, die perspektivisch vor den gleichen demografischen Herausforderungen stehen wie Deutschland. Der Anstieg bei der Zuwanderung nach Deutschland ist

HERAUSFORDERUNGEN AUF DEM ARBEITSMARKT:

- Die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter könnte bis 2030 um knapp 6 Mio. sinken.

Entwicklung der 20- bis 64-Jährigen:

2015: 49,4 Mio.

2020: 48,8 Mio. → -0,6 Mio. im Vergleich zu 2015

2030: 43,6 Mio. → -5,8 Mio. im Vergleich zu 2015

2040: 40,2 Mio. → -9,2 Mio. im Vergleich zu 2015

2050: 37,7 Mio. → -11,7 Mio. im Vergleich zu 2015

- Im Mai 2015 fehlten 140.000 MINT-Fachkräfte, davon 86.000 mit beruflicher Ausbildung.
- Bis 2020 könnten bis zu 1,3 Mio. MINT-Fachkräfte mit beruflicher Ausbildung fehlen.
- Mitte 2014 waren rd. 6,5 Mio. 20- bis 64-Jährige geringqualifiziert und nicht in Ausbildung. Das waren rd. 13 % dieser Altersgruppe.
- Mitte 2014 waren über 1,2 Mio. junge Erwachsene (20- bis 29-Jährige) geringqualifiziert und nicht in Ausbildung. Das waren über 12 % dieser Altersgruppe.

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2015a

nach Erkenntnissen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) auch weit überwiegend auf eine Umlenkung der bestehenden Migrationsströme in Europa zurückzuführen (IAB, 2014). Diese dürfte eher temporärer Natur sein.

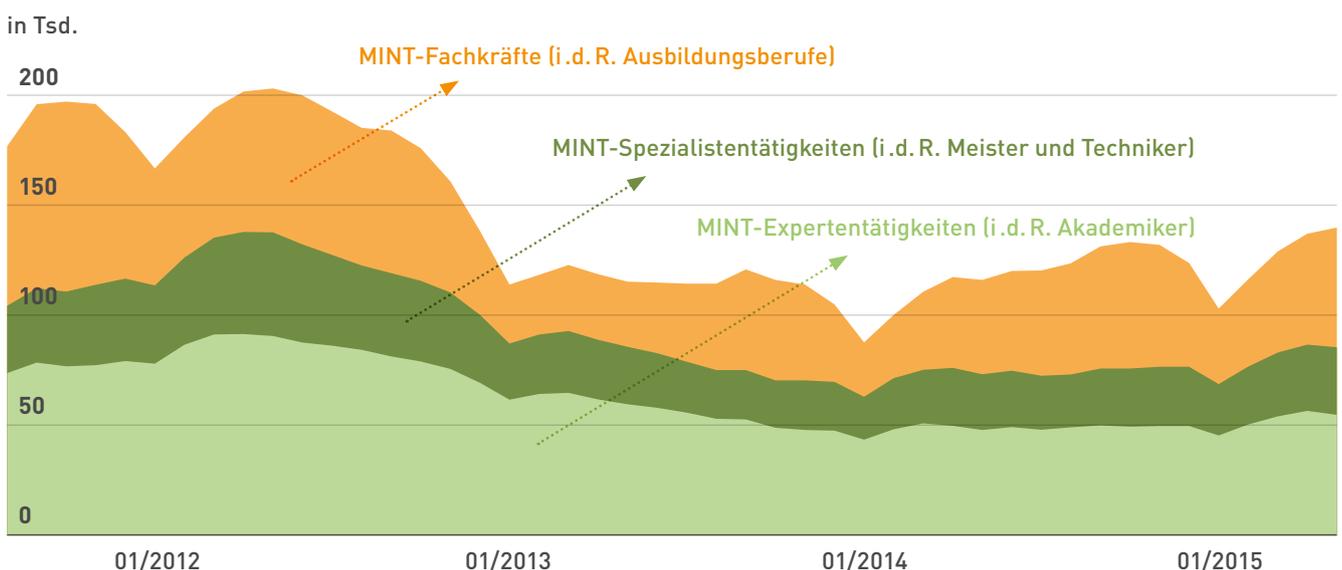
Sobald es in den von der Wirtschafts- und Finanzkrise besonders betroffenen EU-Staaten konjunkturell wieder aufwärtsgeht, werden einerseits viele Zuwanderer in ihre Heimatländer zurückkehren. Andererseits werden sie selbst – wie Spanien, Irland oder Großbritannien – als Zielländer für qualifizierte Zuwanderer gerade auch aus Mittel- und Osteuropa wieder attraktiv.

Entwicklung der „MINT-Lücke“ und aktueller Fachkräftemangel im MINT-Bereich

MINT-Arbeitskräfte sind der Motor des Innovationsstandorts Deutschland. Rund 7,3 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte arbeiteten 2013 im MINT-Bereich, das waren knapp ein Viertel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Davon waren 62 % Fachkräfte mit Berufsabschluss und 38 % Akademiker, Meister oder Techniker. Der Beschäftigungstrend geht dabei steil nach oben: Zwischen 2007 und 2011 hat die Zahl der MINT-Arbeitskräfte um 7 % zugenommen, und das trotz zwischenzeitlicher Krise (BA 2014a). Die Nachfrage der Unternehmen ist anhaltend hoch – erhebliche Fachkräfteengpässe sind die Folge. So lag die MINT-Arbeitskräftelücke (MINT-Akademiker, Techniker und Meister, Facharbeiter) im Mai 2015 bei rd. 140.000 Personen, davon 40 % mit akademischem und 60 % mit beruflichem Abschluss.

RUND 140.000 FEHLEN IM MINT-BEREICH – ZUNEHMENDE ENGPÄSSE BEI FACHARBEITERN

MINT-Fachkräftelücke nach Anforderungsniveau, MINT-Meter



Quellen: Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Bundesagentur für Arbeit, verschiedene Jahre

Gelingt es, die Potenziale von Älteren und Zuwanderern weiterhin zu aktivieren und die jüngsten Erfolge bei den Studienanfängerzahlen zu verstetigen, so dürften die Engpässe im akademischen MINT-Bereich bis zum Jahr 2020 beherrschbar sein. Dies ist auch ein Erfolg der vielen wirtschaftsseitigen Initiativen im MINT-Bereich. Besondere Herausforderungen bestehen hingegen bei den MINT-Fachkräften mit beruflichem Abschluss. Bis zum Jahr 2020 werden allein 670.000 beruflich qualifizierte MINT-Fachkräfte fehlen, um die aus Altersgründen auscheidenden Fachkräfte zu ersetzen. Geht man davon aus, dass die Nachfrage im MINT-Bereich im Zuge von Innovation und technischem Wandel weiter zunehmen wird, könnten bis 2020 sogar 1,3 Mio. MINT-Fachkräfte fehlen (IW Köln 2015).

Auf der Facharbeiter-, Techniker- und Meisterebene betroffen sind vor allem die Bereiche Mechatronik und Automatisierungstechnik sowie Energietechnik. Ein Mangel an Fachkräften und Spezialisten liegt auch in den Bereichen Klempnerei, Sanitär, Heizung und Klimatechnik vor. Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung gibt es mittlerweile auch bei Meistern der Orthopädie- und Reha-technik sowie der Hörgeräteakustik.

Fachkräfteengpässe im Pflegebereich

Unverkennbar ist ein struktureller Fachkräftemangel bereits jetzt z.B. auch in vielen Gesundheits- und Pflegeberufen. Laut Bundesagentur für Arbeit (BA) fehlen in Deutschland

FLÄCHENDECKENDER FACHKRÄFTEMANGEL IN GESUNDHEITS- UND PFLEGEBERUFEN

Fachkräfte, Spezialisten bzw. Experten, Deutschland nach Ländern, Stand Juni 2015



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2015g

flächendeckend Humanmediziner (BA 2013). Ebenso werden in den meisten Bundesländern examinierte Gesundheits- und Krankenpflegekräfte dringend gesucht. Besonders gravierend fällt der Mangel an examinierten Altenpflegekräften aus. Aktuell sind rd. 2,4 Mio. Menschen pflegebedürftig, ihre Zahl wird voraussichtlich bis 2020 auf 2,9 Mio. und bis 2030 auf 3,4 Mio. steigen (Prognos 2012). Entsprechend wird der Bedarf an Pflegekräften deutlich zunehmen.

Rückläufige Bewerberzahlen in der beruflichen Ausbildung

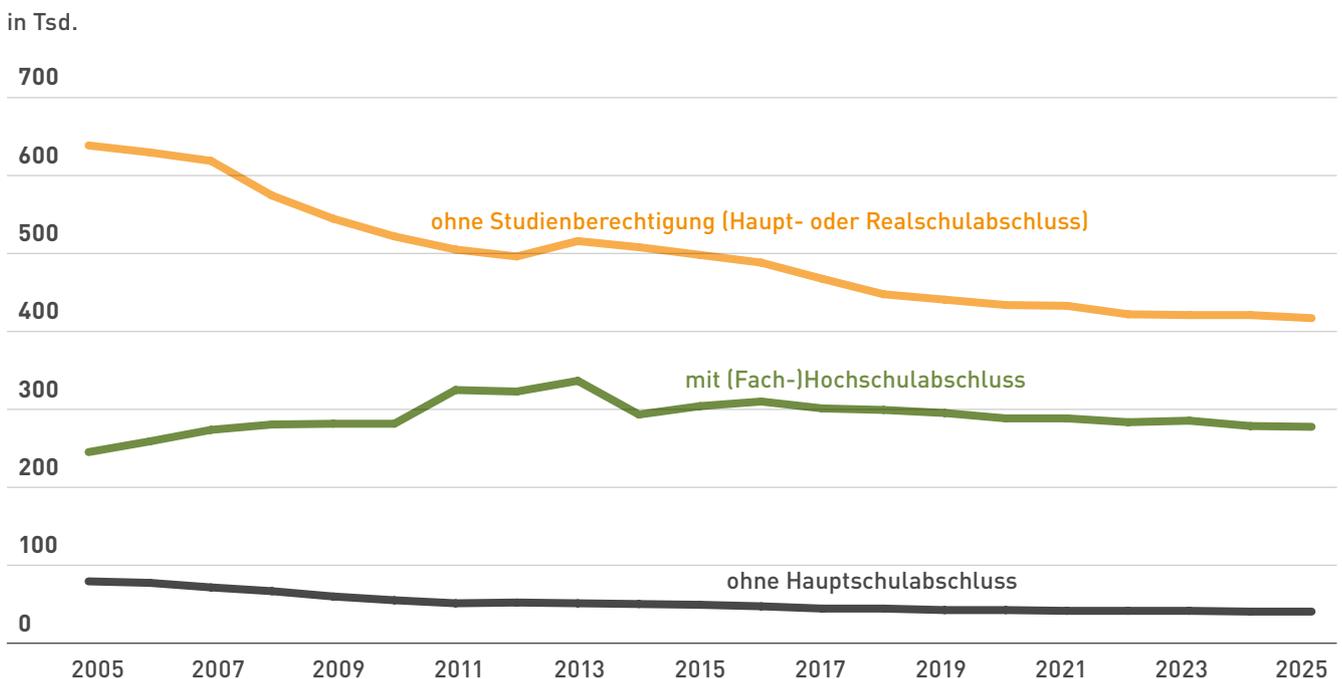
Die seit Jahrzehnten niedrigen Geburtenraten in Deutschland wirken sich zunehmend auch auf dem Ausbildungsmarkt aus. Das sinkende

Nachwuchspotenzial für die Betriebe aufgrund dauerhaft geburtenschwacher Jahrgänge zeigt sich zunächst bei der Zahl der Schulabgänger. Von 2013 bis 2025 wird die Zahl der Schulabgänger um 20 % auf nur noch knapp 700.000 sinken. Insbesondere die Zahl derjenigen ohne Studienberechtigung, die überwiegend eine berufliche Ausbildung anstreben, wird um 100.000 auf rd. 417.000 pro Jahr zurückgehen (Kultusministerkonferenz 2013).

Dieser dramatische Rückgang der Schulabgängerzahl macht sich zunehmend auch auf dem Ausbildungsmarkt bemerkbar. So hat sich die Zahl der bei den Arbeitsagenturen gemeldeten Bewerber zwischen 2005 und 2014 um knapp ein Viertel verringert. Viele Betriebe haben es mittlerweile schwer, überhaupt geeignete Bewerber zu

SINKENDE ZAHL DER SCHULABGÄNGER OHNE STUDIENBERECHTIGUNG VERRINGERT ZAHL DER AUSBILDUNGSBEWERBER

Absolventen und Abgänger allgemeinbildender Schulen 2005–2025 (ab 2012 Prognose)



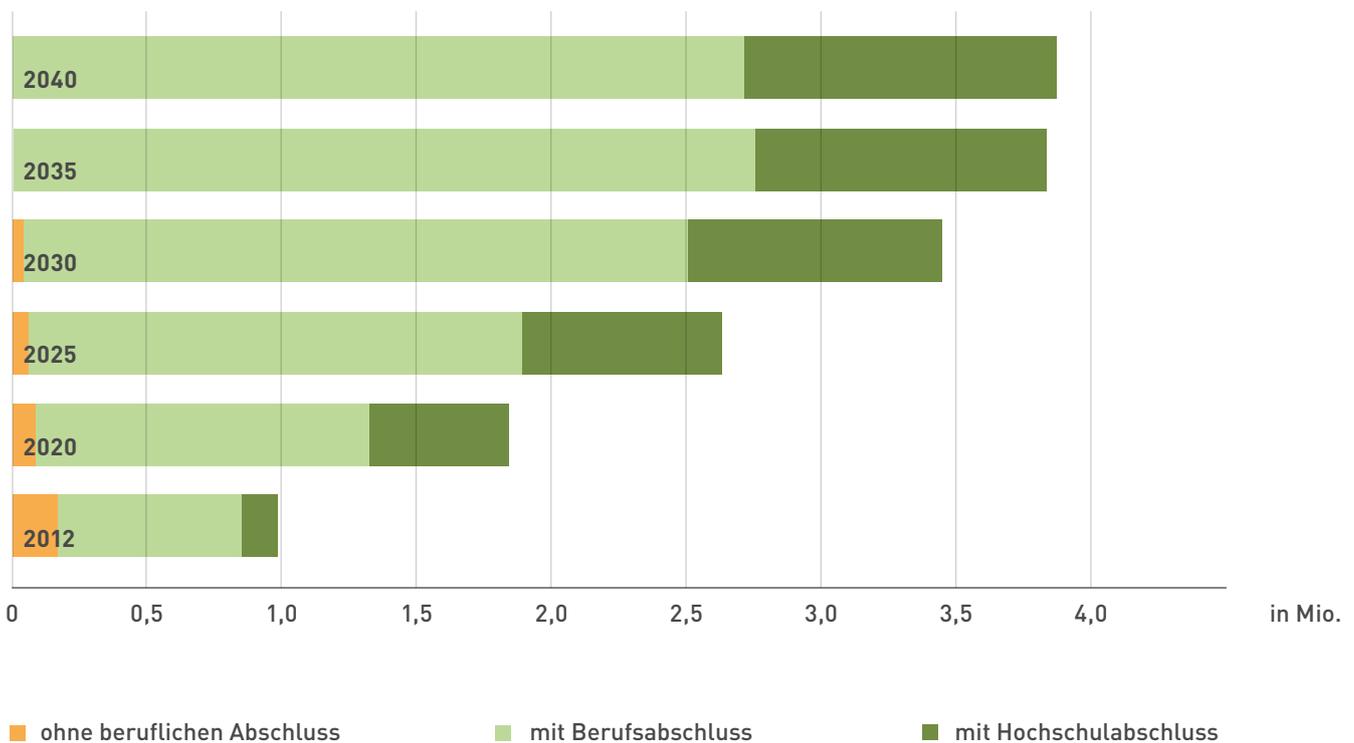
Quelle: Kultusministerkonferenz: Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2012 bis 2025. Statistische Veröffentlichungen der KMK Nr. 200, 2013

finden. In den letzten sieben Jahren waren am Ende der Ausbildungsvermittlung mehr Ausbildungsstellen unbesetzt als Ausbildungsbewerber unversorgt geblieben (BA 2014b). Laut DIHK-Ausbildungsumfrage blieben im IHK-Bereich 80.000 Ausbildungsplätze unbesetzt. Rund die Hälfte der Betriebe konnte mindestens eine Ausbildungsstelle nicht besetzen. Davon waren insbesondere kleine Betriebe betroffen (DIHK 2014b). Trotz rückläufiger Bewerberzahlen bleibt die Ausbildung junger Menschen eine wichtige Säule der Fachkräftesicherung, die an Bedeutung gewinnt. So haben die Betriebe in Engpassbereichen die Zahl der Ausbildungsstellen seit 2008 kontinuierlich um 16 % erhöht (IW Köln 2014a).

Gleichzeitig münden viele junge Menschen in den sog. Übergangsbereich, weil ihnen die Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung fehlen. So begannen 2014 rd. 256.000 junge Menschen verschiedene Berufsvorbereitungsmaßnahmen (berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Einstiegsqualifizierungen (EQ), Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr) (Statistisches Bundesamt 2015 b). Einem Teil gelingt es, anschließend eine Ausbildung aufzunehmen, anderen gelingt dies trotz Übergangsbereich nicht. Hier gibt es ein Potenzial, das unbedingt besser erschlossen werden muss.

BIS 2035 DROHT EIN MANGEL VON KNAPP 4 MIO. ARBEITSKRÄFTEN

Arbeitskräftelücke nach Qualifikation (alle Branchen)



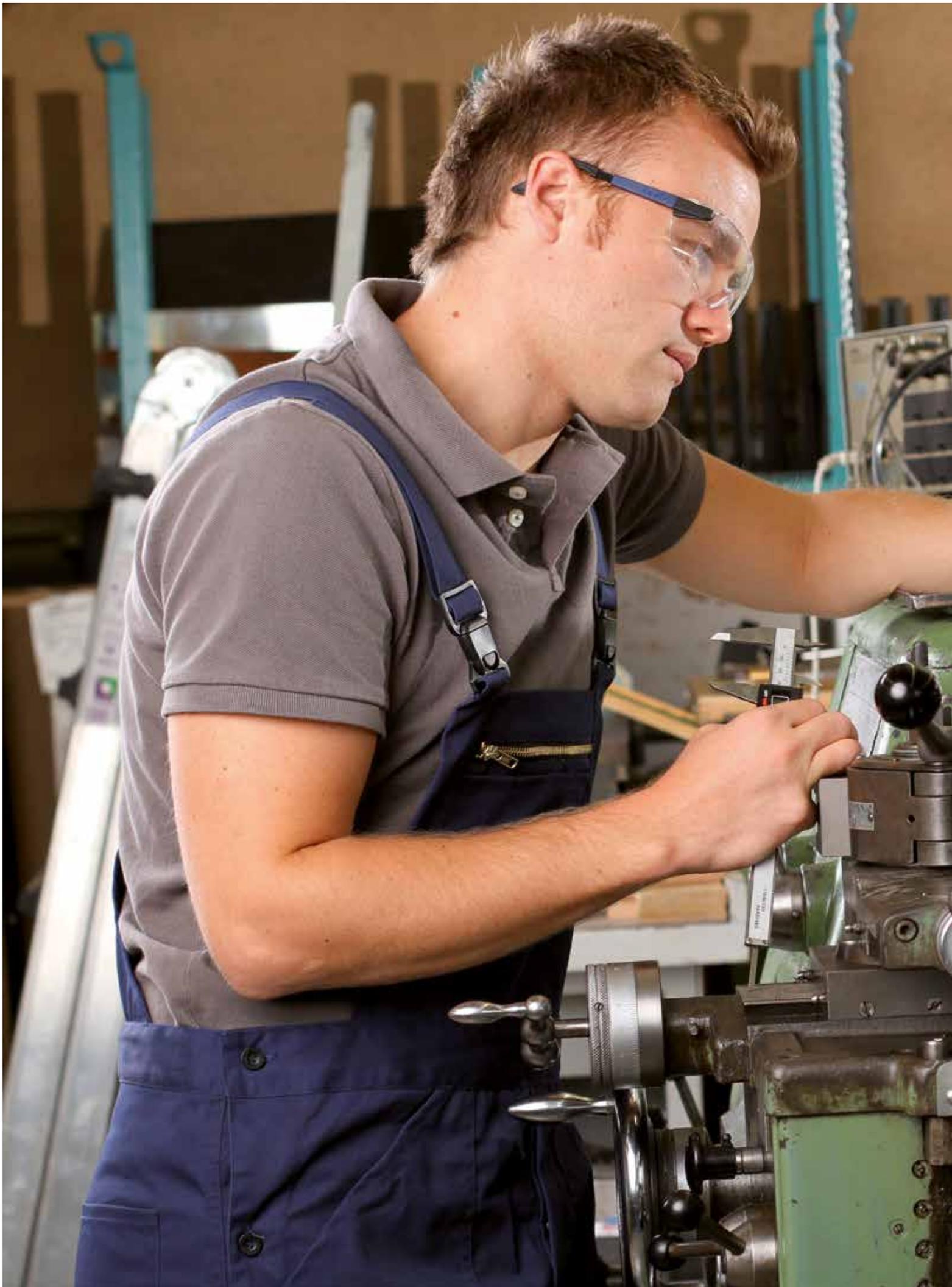
Quelle: Prognos, 2015

In welchen Segmenten wird der Fachkräftemangel besonders virulent werden?

Der Arbeitskräftemangel könnte in den nächsten Jahren nahezu alle Qualifikations- und Tätigkeitsbereiche erfassen. Bis 2035 könnte die Lücke knapp 4 Mio. Fachkräfte betragen, davon über 2,7 Mio. mit Berufsabschluss und 1,1 Mio. Akademiker (Prognos 2015). Allein im Gesundheits- und Sozialwesen könnten rd. 960.000 Arbeitskräfte fehlen – davon über 70 % Fachkräfte mit einem Berufsabschluss. Ebenfalls eine große Lücke droht im Bereich „Erziehung und Unterricht“. Hier könnten 2035 mehr als 540.000 Arbeitskräfte fehlen. Im Gegensatz zur Lücke im Gesundheits- und Sozialwesen droht hier vor allem ein Mangel an Akademikern (65 %). Neben

Lehr- und sozialen Berufen werden auch im MINT-Bereich Personalprobleme weiterhin dominieren. Sowohl in den Ingenieurberufen als auch bei Chemikern, Physikern und Mathematikern könnten bis 2035 voraussichtlich rd. 20 % der Stellen nicht besetzt werden. Auch in Bereichen, die bisher weniger im Fokus standen, wird es zukünftig zu Engpässen kommen, da in den nächsten 15 Jahren eine hohe Anzahl von Beschäftigten altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheidet. Insbesondere in Berufen mit Ausbildungsabschluss werden voraussichtlich bis 2030 über 2,6 Mio. Fachkräfte mehr in Ruhestand gehen, als in den Arbeitsmarkt nachrücken werden (BIBB 2014a). So wird beispielsweise allein für Berufskraftfahrer von einem Ersatzbedarf von 230.000 Personen ausgegangen (IW Köln 2014b).







2.

FACHKRÄFTEBASIS SICHERN

Handlungsbedarfe,
Ziele und Maßnahmen

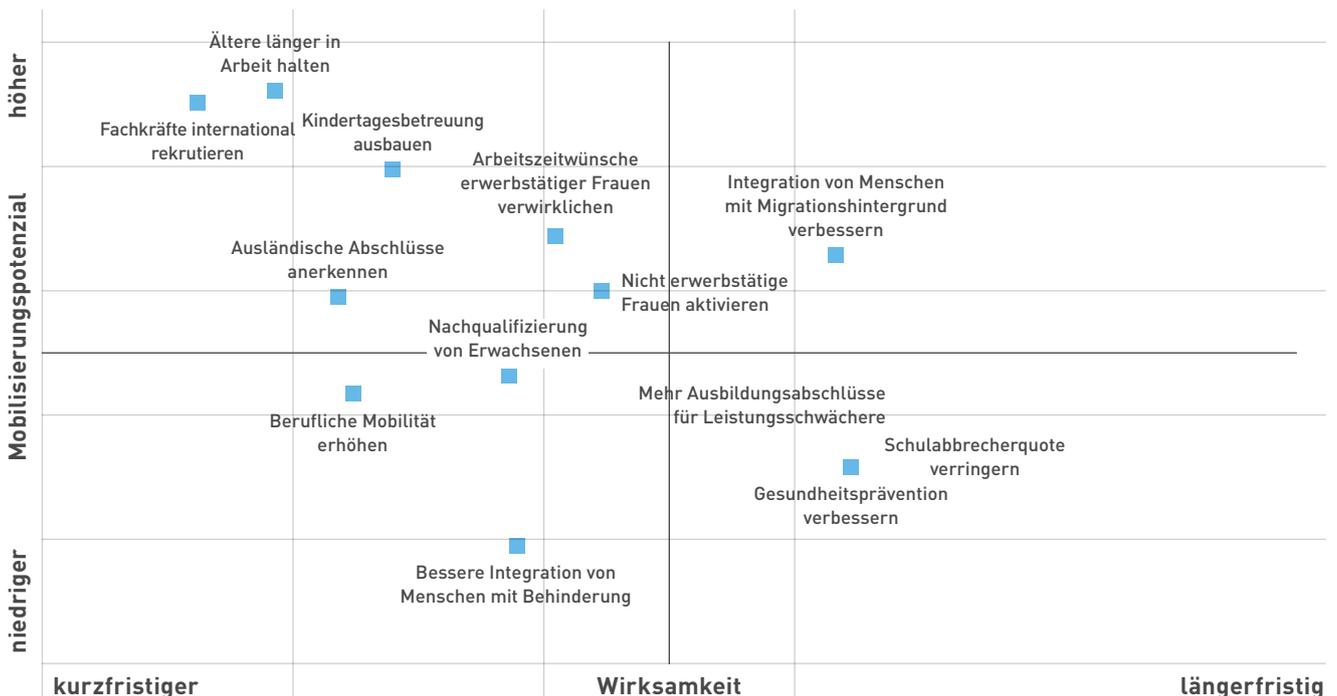
2. FACHKRÄFTEBASIS SICHERN – HANDLUNGSBEDARFE, ZIELE UND MASSNAHMEN

MASSNAHMEN ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG: MOBILISIERUNGSPOTENZIAL UND WIRKSAMKEIT

Zur Fachkräftesicherung ist ein vielfältiges Set an unterschiedlichen Maßnahmen notwendig. Insbesondere Maßnahmen, die auf eine längere Beschäftigung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, auf eine stärkere Arbeitsmarktintegration von Frauen oder auf die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte abzielen, bieten kurzfristig ein bedeutendes Potenzial, um Fachkräftengpässe zu überwinden.

Gleichzeitig dürfen aber Maßnahmen, die erst in der langen Frist zur Fachkräftesicherung beitragen, nicht außer Acht gelassen werden. Insbesondere Verbesserungen im Bildungs- und Ausbildungssystem oder bei der Gesundheitserhaltung und -förderung können erst mit einem zeitlichen Verzug ihre Wirkung entfalten.

Folgende Maßnahmen können danach eingeteilt werden, wie schnell sie ihre Wirkung zur Fachkräftesicherung entfalten und wie groß das Potenzial an Fachkräften ist, die dadurch mobilisiert werden können:



Quelle: BMAS, Fortschrittsbericht 2014 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung

2.a Leistungsfähigkeit des Bildungs- und Ausbildungssystems auf allen Ebenen erhöhen

Frühkindliche Bildung ausbauen

In den frühen Lebensjahren – noch vor Schulbeginn – werden bereits die ersten und entscheidenden Grundlagen für die weitere Bildungsbiografie des Kindes gelegt. Gute Bildungssysteme zeichnen sich im internationalen Vergleich dadurch aus, dass die Förderung der Kinder weit vor der Schule einsetzt. Dies hat auch PISA 2012 wieder deutlich gezeigt. In Deutschland besteht dagegen nach wie vor eine sehr starke Abhängigkeit des Bildungserfolgs von der sozialen Herkunft der Kinder. Der Ausbau der Kindertageseinrichtungen ist daher inzwischen allgemein anerkanntes politisches Ziel und geht weiter voran.

Unklar ist allerdings neben dem quantitativen Aufbau die Frage des qualitativen Ausbaus der Kindertageseinrichtungen. Insbesondere der Erfolg der Sprachfördermaßnahmen ist oft fraglich, so dass die Kultusministerkonferenz nun eine systematische Evaluation der Sprachförderprogramme veranlasst hat. Konzepte zur MINT-Förderung etablieren sich zusehends, aber noch nicht flächendeckend und werden in der Grundschule nicht nachhaltig fortgeführt.

Was zu tun ist:

Unser Ziel ist eine frühe individuelle Förderung jedes einzelnen Kindes, um möglichst alle Potenziale junger Menschen zu entfalten und gerade

Kinder aus bildungsfernen Familien besser und gezielter zu unterstützen. Kindertageseinrichtungen sind daher zur ersten Stufe des Bildungssystems auszubauen. Den frühen Sprachstandsfeststellungen müssen effektive Sprachfördermaßnahmen folgen, so dass alle Kinder bei der Einschulung aktiv am Unterricht teilnehmen können. Dies verbessert insbesondere auch die Bildungschancen von Kindern mit Migrationshintergrund.

Die frühpädagogischen Fachkräfte brauchen eine entsprechende Qualifizierung, die Kita-Leitung darüber hinaus eine Ausbildung auf Hochschulniveau, um Anschluss an die Lehr-Lern-Forschung zu gewinnen. MINT-Themen müssen Bestandteil der Bildung in der Kita sein und in der Grundschule systematisch fortgeführt werden.



ZIELE:

- Kita mit Qualität und bedarfsgerechten Öffnungszeiten flächendeckend in Erreichbarkeit anbieten
- Bildungspläne in den Kitas umsetzen und überprüfen
- Qualifikationsprofil für frühpädagogische Fachkräfte sichern
- Vergleichbare Qualitätsstandards bundesweit gewährleisten
- Wirksame Sprachförderung evaluieren und umsetzen
- MINT-Qualifikation bei mindestens einer Fachkraft in der Kita sichern
- MINT-Förderung in vier von fünf Kitas anbieten



WIRTSCHAFT AKTIV:

Unternehmen und Verbände unterstützen die **Stärkung der frühkindlichen und schulischen Bildung** und ihre Qualitätsverbesserung. Sie bieten Kindertageseinrichtungen z. B. spezielle Angebote zur Leseförderung, von MINT-Projekten und Experimenten, engagieren sich im Rahmen von Projekten zur engeren Verknüpfung von Kindertageseinrichtung und Grundschule sowie zur Qualifizierung von frühpädagogischem Personal. Mit der Publikation „Frühkindliche Bildung voranbringen“ (2011) und im BDA/BDI-Arbeitskreis „Frühkindliche und schulische Bildung“ flankiert die BDA die Aktivitäten der Mitgliedsverbände mit bildungspolitischen Stellungnahmen.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Frühkindliche Bildung



PRAXISBEISPIEL: „TECHNOLINO“

TECHNOLINO
Technik spielend entdecken

„Technolino“ von Südwestmetall fördert durch die Einrichtung von Forscherecken in Kindergärten den spielerischen Umgang mit Naturwissenschaft und Technik und das Interesse an naturwissenschaftlich-technischen Phänomenen. Diese technischen Inhalte werden mit Sprach-, Kreativitäts- und Bewegungserziehung sowie ethischer und musikalischer Erziehung verknüpft. In Bildungspartnerschaften mit Unternehmen erhalten die Kinder Einblicke in die Arbeitswelt, erleben und erproben technische und naturwissenschaftliche Phänomene. Die Qualifizierung des Fachpersonals zu Naturwissenschaft und Technik und die Begleitung bei der Umsetzung des Bildungsplans stärken die Kindertageseinrichtung als Ort frühkindlichen Lernens.

www.suedwestmetall.de > Bildung > Vorschulische Bildung

Investitionen in eine gute Bildung sind das Beste, was wir für die Zukunft des Standorts Deutschland tun können. Deshalb bringen wir uns als Arbeitgeber auf politischer Ebene für die gezielte Weiterentwicklung unseres Bildungssystems ein. Und engagieren uns in gemeinsamen Bildungsprojekten mit Kindergärten, Schulen und Hochschulen.

Margret Suckale | Vizepräsidentin der BDA, Vorsitzende BDA-Ausschuss für Arbeitsrecht, Präsidentin BAVC, Vorstandsmitglied BASF SE



Schulbildung verbessern, Ausbildungsreife sichern

Zu viele junge Menschen verfügen am Ende der Schullaufbahn nicht über die Kompetenzen, die für eine Ausbildung erforderlich sind. Der PISA-Studie 2012 zufolge sind 16 bis 18 % der 15-Jährigen nicht ausbildungsreif. Junge Migranten sind davon überproportional betroffen: Laut PISA sind bis zu 30 % der Jugendlichen, deren Eltern im Ausland geboren sind, nicht auf dem notwendigen Mindestniveau (Prenzel, Sälzer et al. 2013), Ausländische Jugendliche verlassen die Schule zu rd. 11 % ohne Schulabschluss (Statistisches Bundesamt 2015c).

Dass ein Schulabschluss wichtig für den weiteren Bildungs- und Erwerbsverlauf ist, zeigt ein Blick auf die Arbeitslosenstatistik: Personen ohne Schulabschluss sind überproportional häufig arbeitslos. Verbesserungen sind aber bereits erkennbar: So sank der Anteil der Schulabbrecher kontinuierlich (2009: 6,5 %, 2010: 6,1 %, 2011: 5,6 %, 2012: 5,5 %). Von PISA 2006 bis 2012 verbesserten sich die Leistungen bei Migrantenkindern deutlich.

Wie wichtig es für die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist, den Anteil nicht ausbildungsreifer Schulabgänger deutlich zu senken, zeigt folgende Rechnung: Die Zahl der ausbildungsreifen Schulabgänger, die für eine anschließende Berufsausbildung oder ein Studium zur Verfügung stehen, wird aufgrund der demografischen Entwicklung bis 2015 selbst dann sinken, wenn es gelingt, den Anteil nicht ausbildungsreifer Schulabgänger zu halbieren.

Was zu tun ist:

Ziel ist es, junge Menschen in der Schule mit einer ausbaufähigen und nachhaltigen Grundbildung auszustatten und ihre Ausbildungsreife zu sichern. Die Wirtschaft leistet hier einiges, ist aber nicht Reparaturbetrieb für Schulen oder Gesellschaft. Eine hochwertige Bildung ist vielmehr eine öffentliche Aufgabe. Es müssen konkrete Ziele in allen Bereichen der Bildungspolitik klar definiert, mit Zahlen und Jahren unterlegt und kontinuierlich überprüft werden. Der zweijährliche Bildungsbericht von Bund und Ländern oder die Studien der empirischen Bildungsforschung wie PISA müssen erkennbare Konsequenzen nach sich ziehen. Bislang dominieren zu oft Lippenbekenntnisse wie beim Thema „Selbstständige Schule“ oder machen Rückentwicklungen bereits erreichte Standards wieder fraglich, wie z. B. die teilweise Wiedereinführung des Abiturs am Gymnasium nach 13 statt 12 Schuljahren.

ZIELE:

- Schulqualität verbessern, Schülerinnen und Schüler individuell fördern
- Quote der Schulabbrecher weiter senken auf max. 4 %
- Anteil nicht ausbildungsreifer Jugendlicher weiter senken von 16 % auf max. 10 %
- Anteil leistungsstarker Jugendlicher steigern von 9 % auf mindestens 12 %
- Ganztagsangebote ausbauen an drei von vier Schulen
- Rhythmisierter Ganztags an zwei von vier Schulen
- Migrantenkinder an Durchschnittswerte aller Kinder annähern
- Anteil der Schulabbrecher bei Migranten senken von rd. 11 % auf max. 8 %
- Anteil leistungsstarker Migrantenkinder von 7 % steigern auf mindestens 10 %



Leitende Ziele von Qualitätsverbesserungen im Schulsystem müssen die Entfaltung aller Potenziale und Stärken der Jugendlichen und die Sicherung der Ausbildungsreife aller Schulabgänger sein. Dafür ist eine intensivere individuelle Förderung jedes Kindes entscheidend. Ausgangspunkte dafür sind gezielte Kompetenzfeststellungen und darauf aufbauende individuelle Förderpläne für jeden Schüler.

Schulen brauchen einen Ausbau der Ganztagsangebote, um mehr Zeit und Möglichkeiten zur Förderung zu haben. Sie brauchen mehr Selbstständigkeit, um flexibel auf die besonderen Bedürfnisse und Situationen ihrer Schülerinnen und Schüler vor Ort eingehen und hier gezielt ausgleichen zu können. Die Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte muss sich konsequenter an der Praxis des Berufsbilds orientieren.



WIRTSCHAFT AKTIV:

Unternehmen und Verbände engagieren sich mit Positionierungen und konkreten Angeboten für die Verbesserung der Schulqualität und Schülerleistungen. Die Wirtschaft fördert aktiv die Ausbildungsreife und Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern, insbesondere durch Aktivitäten im Rahmen des Netzwerks SCHULEWIRTSCHAFT (s. S. 22). Künftig wird es für Unternehmen noch wichtiger, frühzeitig den Kontakt zu potenziellem Arbeitskräftenachwuchs zu suchen. Die Kooperation mit Schulen, aber auch die Ansprache von Elternvereinen oder Migrantenorganisationen bietet hierfür gute Möglichkeiten.

Die Wirtschaft bringt konkrete Vorschläge zur Qualitätsverbesserung in der Schule ein: So hat sie Konzepte zum effektiven Einsatz von Ressourcen in der selbstständigen Schule und Handreichungen zu Personalentwicklung und Qualitätsmanagement in Schulen entwickelt. Die Bildungswerke der Wirtschaft in den Ländern und Regionen bieten Fortbildungen für Schulleitungen und Lehrkräfte an, die sie in ihrer Aufgabe als Führungskräfte in Schule und Unterricht unterstützen. Durch die intensiven Kooperationen von Schulen und Betrieben wird praktisches Know-how in Organisations- und Personalmanagement vermittelt und die Umsetzung nachhaltig begleitet. Im Wettbewerb „Starke Schule“ werden Best-Practice-Modelle gezeigt, Schulen vernetzt und Fortbildungen ermöglicht.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Schule

PRAXISBEISPIEL: WETTBEWERB UND NETZWERK „STARKE SCHULE“



„Starke Schule – Deutschlands beste Schulen, die zur Ausbildungsreife führen“ von Hertie-Stiftung, BA, BDA und Deutsche Bank Stiftung verbindet einen Wettbewerb mit einem Netzwerk, um die überdurchschnittliche Arbeit starker Schulen sichtbar zu machen, weiter zu fördern und als gute Beispiele in die Fläche zu bringen. Beim größten Schulwettbewerb Deutschlands werden alle zwei Jahre Schulen ausgezeichnet, die sich in herausragender Weise für ihre Schüler und Schülerinnen einsetzen und diese ausbildungsfähig machen. Anschließend sind alle ausgezeichneten Schulen für vier Jahre in ein Netzwerk aufgenommen, in dem rd. 200 Siegerschulen aus allen 16 Bundesländern von- und miteinander lernen. Sie profitieren von Fortbildungen zu zentralen Themen der Organisations- und Unterrichtsentwicklung

und lernen Best Practice und erfolgreiche Lösungsansätze zur Weiterentwicklung der eigenen Schule kennen. Vor Ort strahlen sie auf andere Schulen aus und dienen der Bildungspolitik als Vorlage für weitere Maßnahmen.

Den ersten Platz erhielt 2013 die „Mittelschule an der Wiesentfelser Straße“ in München. 80 % ihrer Schülerschaft haben einen Migrationshintergrund, 50 % verfügen nur über geringe Deutschkenntnisse, aber alle Schülerinnen und Schüler werden mit Erfolg zum Schulabschluss geführt. Möglich wird dies durch das große Engagement der Schulleitung und des Kollegiums, ein ausgefeiltes Unterrichtskonzept und die aktive Einbindung der Schülerinnen und Schüler sowie durch eine hervorragende Elternarbeit.

www.starkeschule.ghst.de

Praxisnahe Berufsorientierung stärken

Den Betrieben fällt es immer schwerer, Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern zu besetzen: 2014 gab es das siebte Jahr in Folge mehr unbesetzte Stellen als unvermittelte Jugendliche. Zudem wird rd. ein Viertel aller Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst (BIBB 2014b) – oft, weil der Beruf nicht den Erwartungen der jungen Menschen entspricht. Grund dafür ist häufig die mangelnde Ausbildungsreife, die neben schulischen Basiskompetenzen und Merkmalen des Arbeitsverhaltens auch die Berufswahlreife umfasst. Obwohl es rd. 350 Ausbildungsberufe gibt, wird seit Jahren mehr als die Hälfte aller Ausbildungsverträge in nur 20 Berufen abgeschlossen (BIBB 2014b).

Eine wesentliche Ursache dieses Matching-Problems ist die mangelnde Berufsorientierung an den Schulen. Zwar ist das Bewusstsein für das Thema „Berufsorientierung“ in den vergangenen Jahren gestiegen. Dennoch ist es zu häufig noch vom Engagement der einzelnen Schule abhängig, ob Jugendliche bei der Berufsorientierung individuell unterstützt werden und die Möglichkeit haben, ihre persönlichen Talente z.B. in einem gut vor- und nachbereiteten Betriebspraktikum zu erproben. Insbesondere an Schulen der Sekundarstufe II kommt die Berufsorientierung häufig noch zu kurz.

Was zu tun ist:

Wir benötigen eine verbindliche und flächendeckende Berufsorientierung an allen allgemeinbildenden Schulen. Zu einer fundierten Berufsorientierung gehört nicht nur ein Überblick über ein breites Berufespektrum und die dazugehörigen Ausbildungswege, sondern auch eine realistische Einschätzung der späteren Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. So sollte der/die Jugendliche nicht nur über seinen/ihren Traumberuf, sondern auch über mögliche Alternativen informiert sein.

Für eine umfassende Berufsorientierung müssen die Schulen eng mit verschiedenen Partnern zusammenarbeiten. Die Kooperation mit Betrieben ist dabei besonders wichtig. Denn ein Berufswunsch lässt sich besonders anschaulich in der betrieblichen Realität überprüfen.

Betriebspraktika müssen von allen Beteiligten – Schülerinnen und Schülern, Betrieben, Lehrkräften und Eltern – sorgfältig vor- und nachbereitet werden. Darüber hinaus sind Kompetenzfeststellungen, Bewerbungstrainings und Weiterbildungsangebote für Lehrkräfte besonders wichtig.

Rund

25 %

aller Ausbildungsverträge
werden vorzeitig gelöst

ZIELE:

- Berufsorientierung in den Lehrplänen aller allgemeinbildenden Schulen verbindlich verankern
- Betriebspraktika ermöglichen sowie sorgfältig vor- und nachbereiten
- Kooperation von Schulen und Betrieben ausbauen
- Lehrkräfte, Eltern, BA und Betriebe umfassend in die Berufsorientierung einbeziehen





WIRTSCHAFT AKTIV:

SCHULEWIRTSCHAFT steht für die erfolgreiche Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung von Schulen und Unternehmen. Eine gleichberechtigte Partnerschaft mit gegenseitigem Verständnis und ein Dialog auf Augenhöhe sind die Grundlage von SCHULEWIRTSCHAFT. Gemeinsam wollen die Akteure den Anspruch auf Nachhaltigkeit und Qualität einlösen und bildungspolitische Impulse setzen. SCHULEWIRTSCHAFT setzt Signale für die Weiterentwicklung von Bildungsplänen, fördert mit Veranstaltungen und Projekten die Berufs- und Studienorientierung von Schülerinnen und Schülern, entwickelt Unterstützungsinstrumente für Schulen, Schulleitungen und Lehrkräfte, bietet Fortbildungen an und verfügt über ein bundesweites Netzwerk.

Kernaufgaben des Netzwerks:

- Verbesserung des Übergangs „Schule – Arbeitswelt“ für junge Menschen
- Initiierung von nachhaltigen Partnerschaften zwischen Schulen und Betrieben
- Förderung ökonomischer Bildung
- Impulsgeber für eine zukunftsorientierte Bildung

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Initiativen > SCHULEWIRTSCHAFT



PRAXISBEISPIEL: BERUFSWAHL-SIEGEL



**NETZWERK
BERUFSWAHL
SIEGEL**

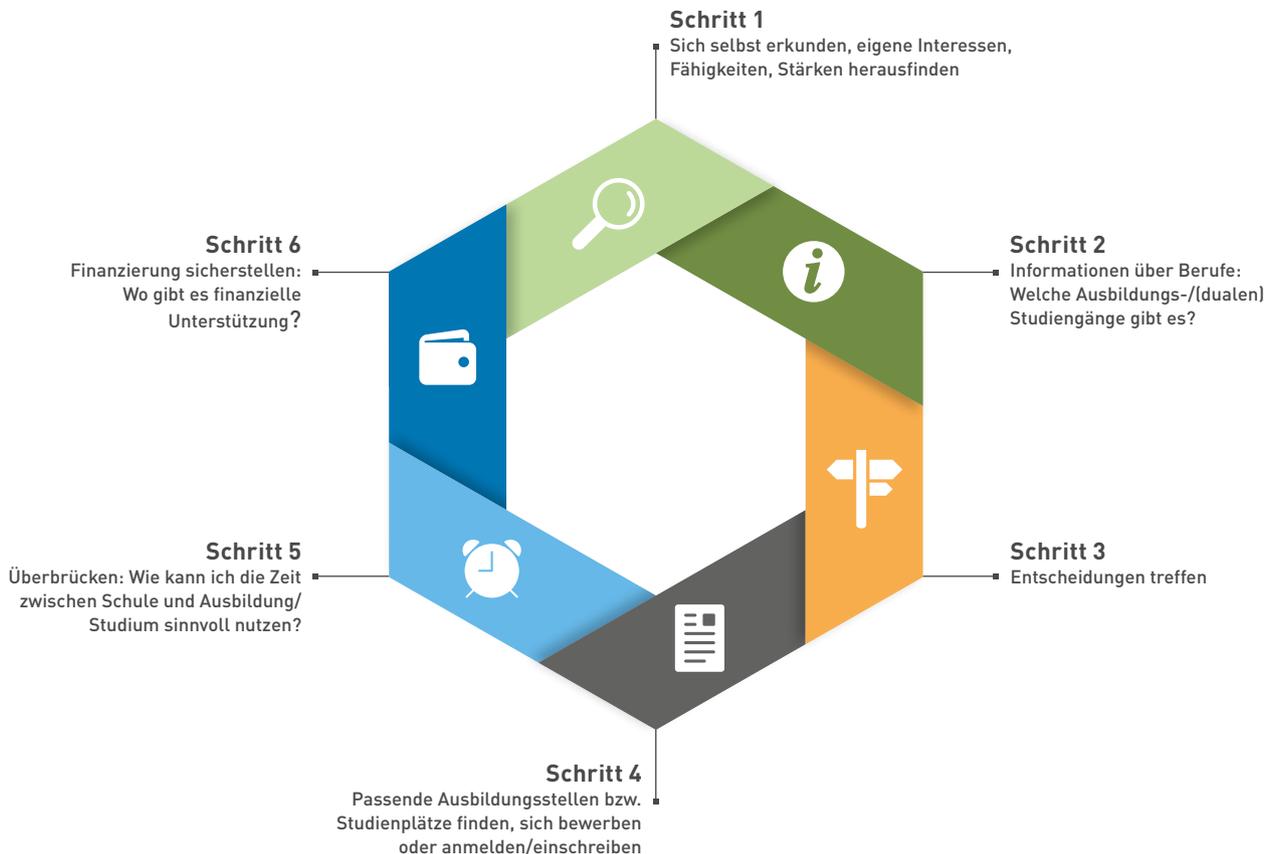
Seit 2010 koordiniert SCHULEWIRTSCHAFT das Netzwerk Berufswahl-SIEGEL. Das Berufswahl-SIEGEL wird Schulen mit einer ausgezeichneten Berufs- und Studienorientierung (BO) verliehen. Bei der systematischen Verbesserung ihrer BO werden die Schulen kontinuierlich begleitet. Aktuell gibt es über 1.444 SIEGEL-Schulen.

Die Umsetzung erfolgt durch mehr als 52 regionale Träger in 14 Bundesländern. Diese sind in einer bundesweiten Gemeinschaftsinitiative zusammengeschlossen mit dem Ziel, ausgezeichnete BO nach außen sichtbar zu machen und die Qualitätsstandards kontinuierlich weiterzuentwickeln. Die Betriebe haben die Möglichkeit, sich als Juror zu engagieren und so gute Schulen aus nächster Nähe kennenzulernen und Kooperationen zu knüpfen.

www.netzwerk-berufswahlsiegel.de

PROZESS DER BERUFS- UND STUDIENWAHL

Berufswahl Schritt für Schritt



16 % bis 18 %

der Schüler sind nicht ausbildungsreif

Leistungsorientiertes und attraktives Berufsbildungssystem weiter stärken

Das duale System der Berufsbildung in Deutschland ist ein hochwertiger und chancenreicher Bildungsweg und damit ein optimaler Einstieg in den Beruf. Die demografische Entwicklung und die häufig fehlende Ausbildungsreife der Schulabgänger stellen das System jedoch vor Herausforderungen. Seit 2003 haben rd. 13 % weniger Schülerinnen und Schüler die allgemeinbildenden Schulen verlassen. Die Zahl der Schulabgänger ohne Hochschulzugangsberechtigung – die Hauptnachfrager nach Ausbildungsplätzen – ist sogar um rd. 24 % gesunken (BIBB 2014b).

Auch hat PISA gezeigt, dass 16 bis 18 % der Schülerinnen und Schüler insgesamt und bis zu 30 % jener mit Migrationshintergrund nicht ausbildungsreif sind (Prenzel, Sälzer et al. 2013). Die Konsequenz ist, dass Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben und „Reparaturmaßnahmen“ im Übergangsbereich oder sogar im Ausbildungsbetrieb mit hohen Kosten nötig sind. Hinzu kommt, dass die Berufswünsche der Jugendlichen und die Angebote der Unternehmen häufig nicht zusammenpassen und Angebot und Nachfrage ungleichmäßig auf Regionen und Berufe verteilt sind.

Was zu tun ist:

Eine frühzeitige und praxisorientierte Berufsorientierung ist der beste Weg, um Jugendliche über die vielfältigen

Ausbildungsberufe sowie die damit verbundenen Karrierechancen zu informieren (s. „Berufsorientierung“). Damit das duale Ausbildungssystem attraktiv und leistungsfähig bleibt, ist eine Verbesserung der Rahmenbedingungen besonders wichtig. Hierzu gehören vor allem moderne und dem Bedarf der Praxis entsprechende Ausbildungsberufe und mehr differenzierte Angebote wie z. B. zweijährige Ausbildungsberufe. Mehr Gestaltungsspielräume für Betriebe schaffen flexiblere gesetzliche Regelungen zu Beschäftigungszeiten, zur Weiterbeschäftigung und zur Übernahme von Jugend- und Auszubildendenvertretern.

Wichtig sind zudem eine leistungsfähige Berufsschule mit moderner Ausstattung und flexiblem Zeitmanagement sowie eine höhere Durchlässigkeit insbesondere zur hochschulischen Bildung. So bleibt die duale Ausbildung insbesondere für leistungsstarke Jugendliche attraktiv.

Darüber hinaus sind mehr praxisnahe Angebote für Jugendliche mit Förderbedarf erforderlich. Die betrieblichen EQ zeigen mit ihren hohen Übergängen in Ausbildung (rd. 70 %), wie hilfreich solche Angebote sind. Praxisklassen, flankierende Hilfen (z. B. sozialpädagogische Begleitung) bei betrieblicher Ausbildung sowie modular strukturierte Angebote sind wirkungsvolle Ansätze, die ausgebaut werden sollten.



ZIELE:

- Ausbildungsreife durch verbindliche, bundesweite Bildungsstandards in allen Fächern sicherstellen
- Angebote im Übergangsbereich transparenter machen, Effizienz der Angebote überprüfen und aufeinander abstimmen
- Mehr differenzierte Angebote schaffen, wie z. B. zweijährige Ausbildungsberufe oder Ausbildungsbausteine
- Hochschulen verstärkt für beruflich Qualifizierte öffnen und z. B. verstärkt Brückenkurse oder E-Learning-Angebote anbieten
- Wertigkeit und Wertschätzung der dualen Ausbildung in der gesellschaftlichen Wahrnehmung deutlich machen und stärken



WIRTSCHAFT AKTIV:

Der „**Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs**“, der erstmals 2004 zwischen Bundesregierung und Wirtschaft abgeschlossen und 2014 zur „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ weiterentwickelt wurde, hat zu einer deutlichen Verbesserung der Situation auf dem Ausbildungsmarkt beigetragen. Die Zusage der Wirtschaft, jährlich 30.000 neue Ausbildungsbetriebe und 60.000 neue Ausbildungsplätze bereitzustellen, wurde deutlich übertroffen. Mit der EQ hat die Wirtschaft ein erfolgreiches Instrument für den Einstieg in Ausbildung geschaffen. Zudem kümmern sich Betriebe mit großem Engagement um Schulabgänger mit Förderbedarf. So bieten etwa zwei Drittel der ausbildenden Betriebe Nachhilfe oder Stützunterricht an und integrieren so diese Zielgruppe in Ausbildung.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Ausbildung, Ausbildungsmarkt, Allianz für Aus- und Weiterbildung

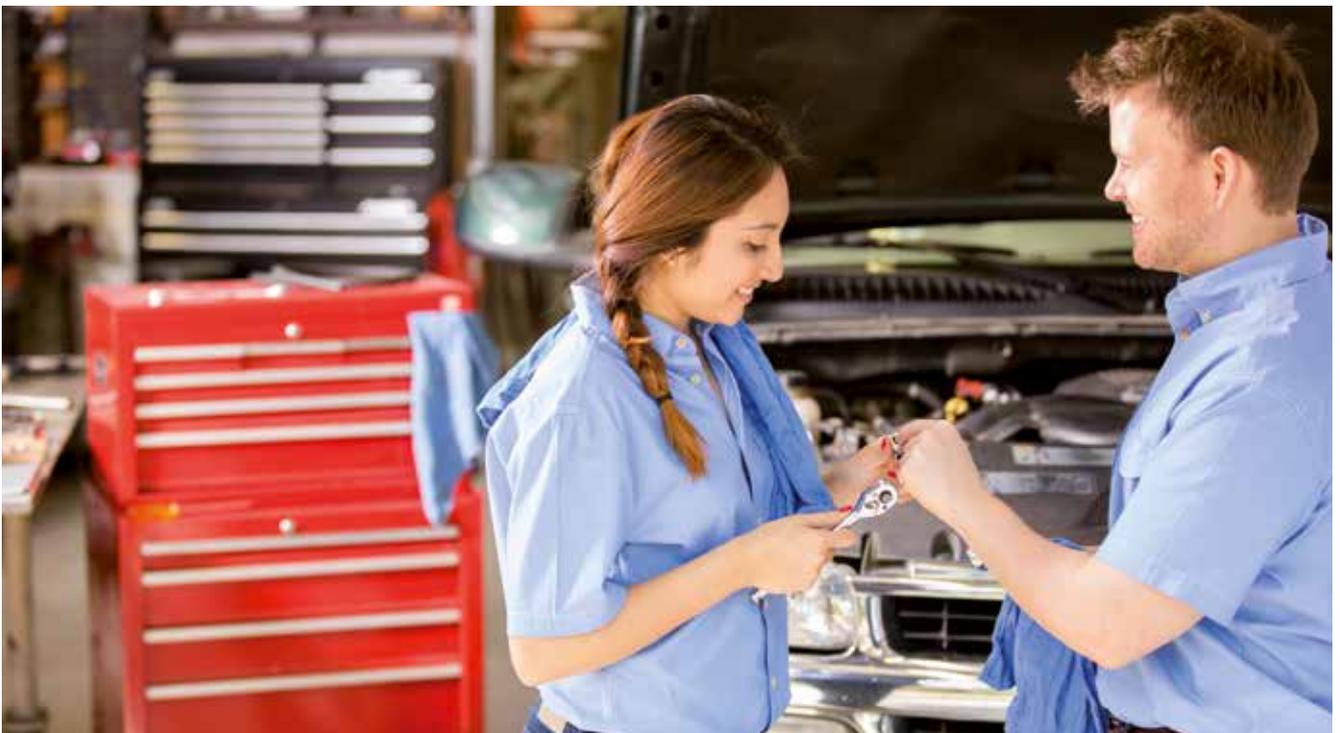
PRAXISBEISPIEL: EVONIK INDUSTRIES: „START IN DEN BERUF“



Die Berufsvorbereitungsmaßnahme „Start in den Beruf“ fördert ausbildungswillige Jugendliche bis zur Ausbildungsreife. Am Ende der Maßnahme sind die Jugendlichen nicht nur auf eine Ausbildung gut vorbereitet, sondern es wird ihnen bei ausreichendem Leistungsvermögen und angemessenem persönlichen Verhalten auch

ein Ausbildungsplatz im Unternehmen angeboten oder ein leistungsgerechter Ausbildungsplatz im Umfeld vermittelt. Neben dem Erwerb von ersten fachlichen Kompetenzen wird besonderes Augenmerk auf die Ausbildung von sozialen Kompetenzen sowie der notwendigen Handlungskompetenz gerichtet. Weitere Schwerpunkte sind die Vermittlung von Lern-techniken und die gezielte Nutzung von Medien. Die Maßnahme erfolgt auf Grundlage des Tarifvertrags „Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg“ in der chemischen Industrie.

www.corporate.evonik.de > karriere > Ihre Möglichkeiten > als Auszubildender > Start in den Beruf

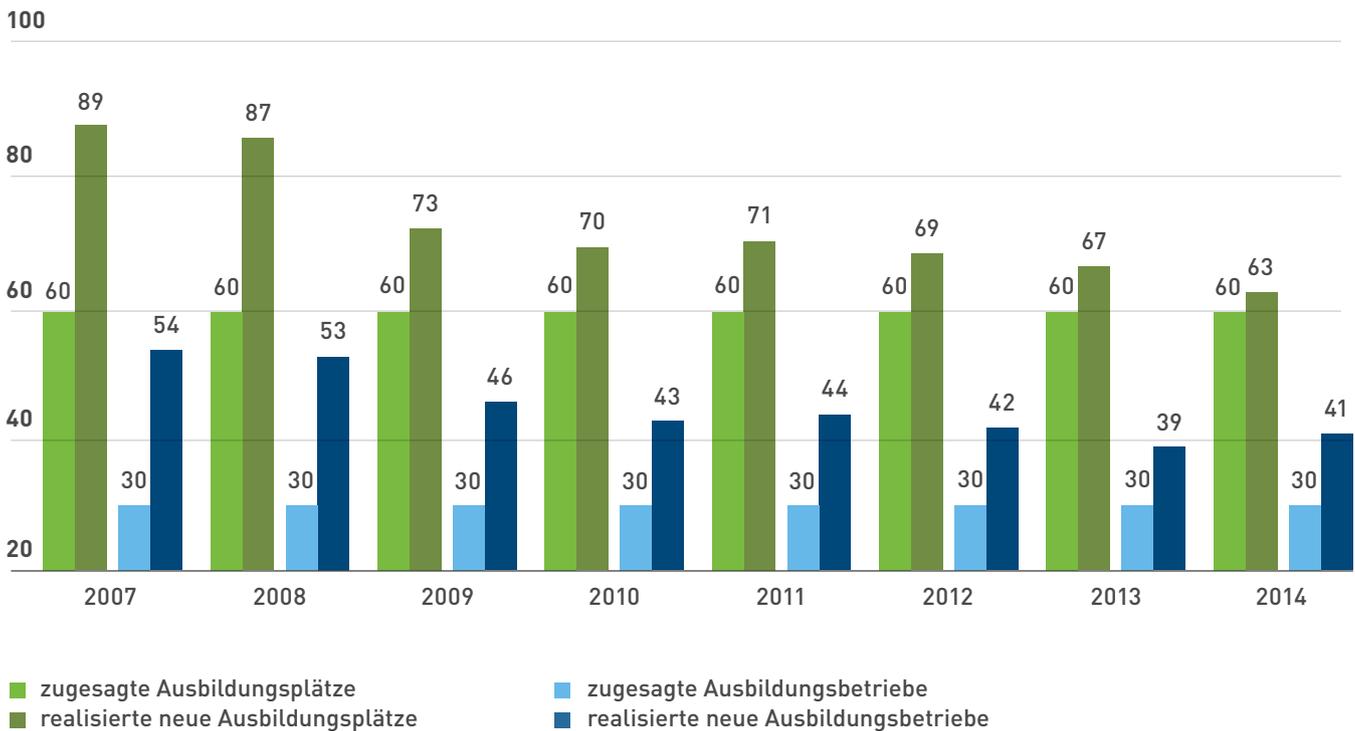




AUSBILDUNGSPAKT 2007–2014: ZUSAGEN DER WIRTSCHAFT DEUTLICH ÜBERTROFFEN!

Zugesagte und realisierte neue Ausbildungsplätze und neue Ausbildungsbetriebe

in Tsd.



Quelle: Angaben der Paktpartner

Studienabbrecherquoten senken, Beschäftigungsfähigkeit sicherstellen

Die Abbrecherquoten an den deutschen Hochschulen sind viel zu hoch: 33 % der Bachelorstudierenden an Universitäten brechen ihr Studium ab, an den Fachhochschulen sind es 23 %. In einigen MINT-Fächern liegt die Abbruchquote sogar bei bis zu 50 % (DZHW 2014). Hier gehen Potenziale verloren, die Wirtschaft und Gesellschaft dringend brauchen. Einer der Gründe für die hohen Abbrecherquoten ist laut einer Studie von HIS (jetzt Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung [DZHW]) von 2010 der mangelnde Berufs- und Praxisbezug der Studienangebote. Hier besteht Handlungsbedarf: Ein Großteil der Studierenden wünscht sich mehr Praxisbezug in den Lehrveranstaltungen (68 % an den Universitäten und 55 % an den Fachhochschulen), ebenso wie drei Viertel der Unternehmen (BMBF 2011).

Was zu tun ist:

Die Studierenden auf ihre spätere Berufstätigkeit vorzubereiten, ist als eine der Hauptaufgaben der Hochschulen in sämtlichen Landeshochschulgesetzen verankert. Stärkere Praxisbezüge im Studium sind hierfür der Dreh- und Angelpunkt. Die Hochschulen sind aufgefordert, ihre Curricula in allen Fächern darauf hin zu überprüfen. Je nach Fach und Fachkultur reichen die Möglichkeiten von Pflichtpraktika bis hin zu Praxisphasen, Kooperationen mit Unternehmen bei Abschlussarbeiten, Informationen über Berufsbilder etc.

Bereits in der Schulzeit kann eine stärken- und praxisorientierte Berufs- und Studienorientierung späteren Studienabbrüchen wirksam vorbeugen. Schülerinnen und Schüler müssen auch in der Sekundarstufe II vermehrt Angebote zur unterstützten Selbsteinschätzung von Kompetenzen und Talenten erhalten. Kooperationen mit Unternehmen und Hochschulen können dies um praxisorientierte Bausteine ergänzen. Zur Vermeidung von Studienabbrüchen müssen die Hochschulen Frühwarnsysteme etablieren,

um potenziell Gefährdete gezielt beraten und über mögliche Alternativen informieren zu können. Falls ein Studienabbruch unvermeidbar ist, sollten die im Studium erworbenen Kompetenzen nach Möglichkeit auf eine entsprechende duale Berufsausbildung in einem Unternehmen angerechnet werden. Gerade im MINT-Bereich gibt es hier ungenutzte Möglichkeiten.

Auch wenn durch die Grundgesetzänderung nun eine dauerhafte Finanzierung von Hochschulen durch den Bund möglich ist, ist die Finanzierungssituation der Hochschulen weiterhin



ZIELE:

- Lehre und Betreuung verbessern, um die Abbrecherquote insbesondere in den MINT-Fächern an Universitäten auf 20 % und an Fachhochschulen auf 15 % zu reduzieren
- Spezifische Beratungsangebote für Berufstätige und beruflich qualifizierte, Menschen mit Migrationshintergrund oder aus Nichtakademikerkfamilien schaffen
- Berufsbefähigung aller Absolventinnen und Absolventen (BA und MA) durch stärkeren Praxisbezug sicherstellen (Praktika, Praxisphasen, Kooperationen mit Unternehmen, Berufsberatung etc.)
- Anrechnung von im Beruf erworbenen Kompetenzen auf das Studium verstärken



WIRTSCHAFT AKTIV:

Unternehmen investieren jährlich 2,5 Mrd. € in die akademische Bildung (Studie IW Köln und Stifterverband), 94 Mrd. € davon für **duale Studiengänge**. Dazu kommen jährlich 1,3 Mrd. € für universitäre Forschungsprojekte. Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmen engagieren sich in Hochschulgremien wie Hochschulräten, Programmbeiräten, Kuratorien etc., begleiten Verfahren zur Qualitätssicherung von Studiengängen oder sind z. B. als Lehrbeauftragte tätig.

In dualen Studiengängen sind die Unternehmen für die berufspraktischen Bestandteile verantwortlich, zudem bieten sie Studierenden Praktikumsmöglichkeiten oder arbeiten im Rahmen von praxisorientierten Abschlussarbeiten mit den Hochschulen zusammen. Die Wirtschaft engagiert sich in der Begabtenförderung und in Stipendienprogrammen und finanziert Stiftungslehrstühle. Besonders aktiv sind Unternehmen und Verbände in vielfältigen Initiativen zur Sicherung des MINT-Nachwuchses wie „MINT Zukunft schaffen“ von BDA und BDI oder „Think ING.“ von Gesamtmetall.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > *kompakt* > Hochschulpolitik
www.mintzukunft.de

von Unsicherheitsfaktoren geprägt (auslaufende Bund-Länder-Kooperationen, greifende Schuldenbremse in den Ländern). Daher fordert die Wirtschaft seit langem eine verlässliche, transparente und leistungsorientierte Hochschulfinanzierung, gemeinsam getragen von Bund und Ländern. Die Institutionen, die mehr Studierende qualitätsgesichert zu einem

erfolgreichen Abschluss führen, sollen dabei stärker honoriert werden. Zudem sollten Hochschulen nachgelagert und sozial verträglich moderate Studienbeiträge erheben können, um ihre Lehrqualität weiter zu verbessern. Eine verbesserte Lehre und Betreuung werden die Abbruchquoten senken.

PRAXISBEISPIEL: STIFTUNG DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT



Persönlichkeitsentwicklung und Übergangsmanagement sind die Kernthemen der Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw). Sie fördert in ihren Bildungsprogrammen bundesweit etwa 4.000 junge Menschen: Grundschulkinder, Schülerinnen und Schüler, Auszubildende, gesellschaftlich engagierte Studierende und Promovierende. Die Stiftung wendet sich sowohl an die Leistungsstarken als auch an diejenigen, die zum Ausschöpfen ihrer Potenziale besondere Unterstützung benötigen. Zu den Kernkompetenzen der Stiftung

zählt die intensive Begleitung des Nachwuchses beim Übergang von der Schule in die Ausbildung bzw. in ein Studium. Für ihre Arbeit schmiedet die sdw strategische Allianzen mit Unternehmen, Stiftungen und staatlichen Einrichtungen.

www.sdw.org

PRAXISBEISPIEL: GIRLS'DAY



Um gezielt Mädchen und junge Frauen für naturwissenschaftliche und technische Berufe zu begeistern, findet jedes Jahr der Girls' Day statt. Er ist eine Gemeinschaftsaktion von Bundesregierung, BDA, BDI, DIHK, ZDH, DGB und BA sowie der Initiative D21. Unternehmen, Betriebe, Behörden, Hochschulen und Forschungszentren informieren Schülerinnen über das breite Spektrum von Ausbildungsberufen und Studiengängen insbesondere im MINT-Bereich. Insgesamt haben seit 2001 über 1,5 Mio. Mädchen und junge Frauen teilgenommen. Allein im Jahr 2014 profitierten mehr als 100.000 Schülerinnen von den Einblicken in über 9.000 Unternehmen und Organisationen.

www.girls-day.de

Aus- und Weiterbildung familienfreundlich gestalten

Lebenslanges Lernen im Sinne einer hochwertigen und kontinuierlichen Aus- und Weiterbildung ist entscheidend, um mit dem raschen technologischen Wandel Schritt halten zu können sowie Beschäftigungs- und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Menschen, die Familienverantwortung übernehmen und Kinder erziehen oder Angehörige pflegen, sind bislang unterdurchschnittlich oft an Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung beteiligt. Fast 47 % aller jungen Mütter und 31 % aller jungen Väter im Alter von 16 bis unter 25 Jahren ohne Berufsabschluss besuchten 2011 weder eine

Schule noch absolvierten sie eine duale Ausbildung (BMBF 2014). Um alle Potenziale auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt besser zu erschließen, müssen bestehende Angebote stärker genutzt und lebenslanges Lernen familienfreundlich gestaltet werden. Damit dies gelingt, ist u. a. eine bedarfsgerechte und qualitativ hochwertige Kinderbetreuung notwendig.

Was zu tun ist:

Möglichkeiten der Teilzeitausbildung stärker nutzen

Menschen mit Familienpflichten stehen vor der Herausforderung, Ausbildung und Elternschaft bzw. Pflege miteinander zu vereinbaren. Häufig sind sie hoch motiviert und verfügen über besonderes Verantwortungsbewusstsein und Organisationsvermögen. Dies ist auch für Unternehmen eine Chance. Seit 2005 besteht die Möglichkeit, nach § 8 Berufsbildungsgesetz eine Teilzeitausbildung zu absolvieren. Auszubildende und Betrieb einigen sich auf eine Stundenzahl zwischen 20 und 30 Wochenstunden einschließlich des Berufsschulunterrichts; die Ausbildungszeit kann unter Umständen verlängert werden. Obwohl die Zahl der Berufsausbildungsverträge in Teilzeit deutlich gestiegen ist (2008: rd. 800; 2012: rd. 1.300) (BIBB 2014b), sollte diese Möglichkeit noch stärker genutzt und junge Menschen und Betriebe verstärkt für eine Teilzeitausbildung gewonnen werden. Auch die Berufsschulen müssen die Strukturen für das Lernen in Teilzeit entsprechend auszubauen.

ZIELE:



- Bedarfsgerechte und qualifizierte Kinderbetreuung schaffen
- Strukturen für Ausbildung in Teilzeit nutzen und weiter ausbauen
- Anzahl der flexibel berufs- oder familienbegleitenden Studiengänge mit Blended Learning und E-Learning-Elementen in der Lehre erhöhen
- Beratungsangebote für die Zielgruppe der beruflich Qualifizierten und der Berufstätigen ausbauen
- Weiterbildungsangebote während der Elternzeit und in Teilzeit nutzen

►► Hochschulen müssen sich an die Realität anpassen! Studierende sind nicht mehr zwingend Anfang 20, wohnen bei den Eltern und studieren in Vollzeit. Immer mehr wollen Beruf und Studium verbinden. Hierfür brauchen wir flexible Studienmodelle, passend zu der individuellen Lebenssituation der Studierenden. ◀◀

Dr. Gerhard F. Braun | Vizepräsident der BDA, Vorsitzender des BDA/BDI-Fachausschusses Bildung, Berufliche Bildung



Flexible Studienangebote in Teilzeit ausbauen

Die Diversität der Studierenden nimmt stetig zu: Neben jungen Menschen, die direkt nach dem Abitur in Vollzeit studieren wollen, finden sich immer mehr Berufstätige, beruflich Qualifizierte ohne Abitur oder auch Männer und Frauen mit familiären Verpflichtungen unter den Studieninteressierten. Hierauf müssen sich die Hochschulen einstellen und reagieren. Notwendig sind Studienangebote, die flexibel berufs- oder familienbegleitend studiert werden können. Seminare und Veranstaltungen sollten daher auch abends und an Wochenenden stattfinden. Zudem sollte der Einsatz von Blended Learning oder E-Learning-Elementen in der Lehre verstärkt werden, um echte Alternativen zu Präsenzveranstaltungen zu schaffen. Das Angebot an Teilzeitstudiengängen muss ausgebaut und die Beratungsangebote für diese Zielgruppen verbessert werden. Auch begrüßt die Wirtschaft den Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten an Hochschulen.

Mehr Menschen mit Familienverantwortung Weiterbildung und Wiedereinstieg ermöglichen

Viele Frauen, aber auch Männer unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit, um Kinder zu betreuen oder Eltern zu pflegen. Um zu verhindern, dass diese Familienphasen zu einer Entwertung der Qualifikation und einem längerfristigen oder sogar dauerhaften Ausstieg aus dem Erwerbsleben führen, gilt es, diese familienbedingten Erwerbsunterbrechungen verstärkt parallel auch zum Erhalt bzw. der Weiterentwicklung der Qualifikation zu nutzen. Viele Unternehmen haben bereits das Potenzial dieser Personengruppe erkannt: Sie haben Maßnahmen zur Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in das Arbeitsleben entwickelt. Zu diesen zählen neben Einarbeitungs- oder Patenprogrammen auch Weiterbildungsangebote während der Elternzeit. Mit entscheidend für die Rückkehr in das Berufsleben sind neben einer bedarfsgerechten und qualitativ hochwertigen Kinderbetreuung familienbewusste Arbeitszeiten. Die deutsche Wirtschaft ist in diesen Bereichen bereits sehr aktiv.



INITIATIVE „BETRIEBLICHE AUSBILDUNG HAT VORFAHRT!“ UND „ALLIANZ FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG“



Bundesagentur für Arbeit

Der Verwaltungsrat der BA hat eine breit angelegte Initiative zur Stärkung der betrieblichen Ausbildung „Betriebliche Ausbildung hat Vorfahrt!“, insbesondere für benachteiligte Jugendliche, ins Leben gerufen. Ziel ist es, möglichst vielen Jugendlichen die Chance für eine solche Ausbildung zu eröffnen. In der „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ haben Bundesregierung, Länder, Wirtschaft und Gewerkschaften zahlreiche Maßnahmen vereinbart, um die berufliche Bildung noch attraktiver zu machen, Jugendliche besser auf den Beruf und die Arbeitswelt vorzubereiten und sie zum Ausbildungsabschluss zu führen. Die BDA begrüßt insbesondere folgende Elemente der Initiative des Verwaltungsrats und der Allianz:

- Mit einer öffentlichen Kampagne werden gezielt Betriebe angesprochen, mehr Ausbildungsplätze auch für benachteiligte Jugendliche zu erschließen.
- Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) werden künftig alle Auszubildenden erhalten, die diese benötigen.
- Die BA führt die sog. Assistierte Ausbildung (AsA) als ein neues Instrument ein. Dabei werden die Jugendlichen in Betrieben noch vor Beginn und während der gesamten Ausbildungszeit begleitet. Gleichzeitig werden die Betriebe organisatorisch und administrativ bei der Ausbildung benachteiligter Jugendlicher unterstützt. Für das Ausbildungsjahr 2015/2016 werden bis zu 10.000 Plätze für AsA bereitgestellt. Darüber hinaus wollen die Allianz-Partner das Instrument der AsA verstetigen. Die erforderlichen gesetzlichen Änderungen sind am 1. Mai 2015 in Kraft getreten.
- Die Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen soll noch stärker auf zukunftsorientierte Berufe ausgerichtet werden und noch enger mit den Betrieben verzahnt werden.

PRAXISBEISPIEL: DURABLE HUNKE & JOCHHEIM GMBH & CO. KG



Nach dem Abitur eine qualifizierte Ausbildung als Industriekauffrau, technische Produktdesignerin oder Werkzeugmechanikerin, oft kombiniert mit einem dualen Studium als Betriebswirtin oder Ingenieurin mit der Fachrichtung Maschinenbau bzw. Kunststofftechnik: So sieht häufig der Einstieg für junge Frauen bei DURABLE mit Sitz in Iserlohn aus. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden und zu fördern, auch wenn sich Nachwuchs ankündigt, gelingt DURABLE mit einem Gesamtpaket aus flexiblen Arbeitszeitmodellen, Homeoffice-Arbeitsplätzen und ab Herbst 2013 zusätzlich mit einem U3-Betreuungsangebot in betriebeigenen Räumen direkt neben dem Firmengebäude. Vervollständigt wird das Paket durch die Möglichkeit der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen und damit der Kompetenzentwicklung auch während familienbedingter Auszeiten.

www.durable.de



WIRTSCHAFT AKTIV:

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben erkannt, wie wichtig es ist, Aus- und Weiterbildung familienfreundlich zu gestalten. Viele Unternehmen haben Maßnahmen entwickelt, um Fachkräfte mit Familienverantwortung bei Unterbrechung der beruflichen Karriere an das Unternehmen zu binden, den Wiedereinstieg in das Arbeitsleben zu erleichtern und den Anforderungen berufstätiger Eltern gerecht zu werden. Damit bleiben sie als Arbeitgeber attraktiv.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > *kompakt* > Qualifizierung und Familienfreundlichkeit

2.b Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit erhalten und verbessern

Lebenslanges Lernen in geteilter Verantwortung fördern

Was zu tun ist:

Qualifizierungsbedarf entsteht am Arbeitsplatz, hier muss sich der Lernerfolg niederschlagen. Berufliche Weiterbildung sollte deshalb zunehmend in den Arbeitsprozess integriert werden. Außerdem gilt es, die Verantwortlichkeit je nach Nutzen und Interessen zu verteilen. Beschäftigte und Unternehmen profitieren in der Regel von Weiterbildung und sollten sich daher beide am Aufwand beteiligen und Verantwortung übernehmen. Weiterbildungsanbieter müssen sich als Dienstleister mit individuellen Angeboten verstehen, die sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten und Unternehmen orientieren. Hierzu zählen insbesondere zeitnahe, praxisorientierte Durchführungsformen und flankierende Maßnahmen für ein Lernen im Arbeitsprozess. Hochschulen sollten sich stärker bei wissenschaftlicher Weiterbildung engagieren.

Schließlich müssen frühkindliche Bildung und Schule Lernfähigkeit und -motivation stärken und damit die Basis für das lebenslange Lernen legen. Zudem sollte die Durchlässigkeit im Bildungssystem verbessert werden, damit im Verlauf des lebenslangen Lernens auf Abschlüsse neue Anschlüsse folgen können. Hierzu sollen der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) und der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) beitragen. Sie sind bildungsbereichsübergreifend angelegt und machen die erworbenen Kompetenzen auf qualitativer Ebene vergleichbar – unabhängig davon, wo sie erworben wurden.

33,5 Mrd. €

investieren Unternehmen jährlich in Weiterbildung

86 % aller Unternehmen bieten betriebliche Weiterbildung an (IW Köln 2014c). Dabei dominieren arbeitsplatznahes und selbstgesteuertes Lernen. Betriebliche Weiterbildung findet zum großen Teil innerhalb der Arbeitszeit statt. Rund zwei Drittel der erfassten Weiterbildungsstunden entfallen auf die Arbeitszeit. Dies ist eine erfreuliche Entwicklung – 2007 hatte dieser Anteil noch vier Fünftel betragen (IW Köln 2014c). Allerdings wünscht sich weiterhin eine Mehrheit der Betriebe, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr Freizeit für die eigene Weiterbildung einbringen. Viele Betriebe wären bei einer stärkeren Eigenbeteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zudem zu höheren Investitionen in Weiterbildung bereit. Pro Jahr wenden sie im Durchschnitt einen Betrag von 1.132 € je Beschäftigtem für die Weiterbildung auf (534 € direkte Kosten, 598 € indirekte Kosten). Die Hochrechnung für die Gesamtausgaben der Wirtschaft ergibt ein jährliches Investitionsvolumen i. H. v. 33,5 Mrd. € (IW Köln 2014c).



ZIELE:

- Beschäftigte und Unternehmen sind gleichermaßen am Aufwand für die betriebliche Weiterbildung beteiligt.
- Berufliche Weiterbildung ist in den Arbeitsprozess integriert und richtet sich an den individuellen Bedürfnissen von Unternehmen und Beschäftigten aus.
- Die Hochschulen engagieren sich umfassend bei wissenschaftlicher Weiterbildung.
- Im Bildungssystem werden frühzeitig Lernfähigkeit und -motivation vermittelt.
- Die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsstufen ist gelebte Praxis.



WIRTSCHAFT AKTIV:

Gemeinsam mit dem Bundesarbeitsministerium und dem DGB hat die BDA die aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanzierte, im Jahr 2014 ausgelaufene **Sozialpartnerrichtlinie „weiterbilden“** erfolgreich umgesetzt. In über 200 Projekten wurde die Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe gestärkt und die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erhöht. Anfang 2015 wird die neue ESF-kofinanzierte **Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“** starten.

Als Dachorganisation der zahlreichen Weiterbildungseinrichtungen der Wirtschaft setzt sich der Wuppertaler Kreis insbesondere für die Qualitätssicherung in der Weiterbildung ein.

Nähere Informationen:

www.initiative-weiter-bilden.de/

www.arbeitgeber.de > *kompakt* > Lebenslanges Lernen

Gesundheitserhaltung und -förderung verbessern

Der Gesundheitszustand Älterer war nie besser als heute. So ist ein 60-Jähriger heute so fit wie ein höchstens 55-Jähriger der Vorgängergeneration. Maßnahmen des strategischen Gesundheitsmanagements können dazu beitragen, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten über die gesamte Erwerbsbiografie zu erhalten. Dementsprechend kann die Beschäftigungsdauer älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter reichen oder ggf. sogar darüber hinaus verlängert werden. Der Fokus eines strategischen Gesundheitsmanagements darf aber nicht allein auf älteren Beschäftigten liegen. Vielmehr ist es sinnvoll, alle Mitarbeitergruppen einzubeziehen. Denn auch schon in jungen Jahren sollten gesundheitsorientierte Themen berücksichtigt werden.

Was zu tun ist:

Bei allen Fragen der Gesundheitsförderung muss berücksichtigt werden, dass der Arbeitgeber allenfalls in dem begrenzten Rahmen der beruflichen Tätigkeit seiner Beschäftigten Verantwortung für ihre Gesundheit trägt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbringen jedoch nur einen gewissen Anteil ihrer Zeit an ihrem Arbeitsplatz. Die weit überwiegende Zeit betrifft die

Privatsphäre der Beschäftigten, was auch einer betrieblichen Gesundheitsförderung Grenzen setzt.

Bei der Gesunderhaltung kommt es deshalb in erster Linie auf die Eigenverantwortung und die Bereitschaft des Einzelnen zur Mitwirkung an. Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung lassen sich nicht einseitig „verordnen“. Der Arbeitgeber kann dem Einzelnen nicht die Verantwortung für den Erhalt oder die Verbesserung seiner Gesundheit und Leistungsfähigkeit abnehmen. Damit die betrieblichen Maßnahmen nicht ins Leere laufen, ist es unerlässlich, dass auch der/die Einzelne seine/ihre Verantwortung für die Erhaltung seiner/ihrer Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit erkennt und diese wahrnimmt und durch das eigene gesundheitsbewusste Verhalten dazu beiträgt, Krankheiten und Gesundheitsschäden zu vermeiden.

Denn viele Erkrankungen haben ihren Ursprung im privaten Lebensbereich und können zumindest nicht allein durch betriebliches Handeln in ihrem Ausmaß gemildert oder gar verhindert werden. Rückenleiden z. B. sind Volkskrankheiten, die auf ein vielschichtiges Ursachenspektrum zurückgehen. Eine Trennung von arbeitsbedingten und aus der Person oder dem Verhalten außerhalb der Arbeitswelt hervorgerufenen Erkrankungen ist kaum möglich.



WIRTSCHAFT AKTIV:

Die BDA beteiligt sich seit 2002 an der „**Initiative Neue Qualität der Arbeit**“ (INQA), einer Gemeinschaftsinitiative von Bundesarbeitsministerium sowie Gesellschafts- und Sozialpartnern. Neben den Themen „Personalführung“, „Chancengleichheit“ und „Diversity“ sowie „Weiterbildung“ liegt ein weiterer Schwerpunkt auf der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Nähere Informationen: www.inqa.de

PRAXISBEISPIEL: BERLINER STADTREINIGUNG (BSR)



Kerngeschäft der BSR ist die umweltgerechte Abfallentsorgung und -verwertung sowie die Straßenreinigung inkl. Winterdienst. So ist ein Großteil der 5.300 Beschäftigten bei Sommerhitze ebenso wie bei Regen und Kälte auf Berlins Straßen unterwegs. Zudem ist die Arbeit körperlich anstrengend und oft von einseitigen Belastungen geprägt. Früh standen daher für das Unternehmen die Themen „Gesundheit“ und „Prävention“ auf der Agenda – aus Verantwortung gegenüber den Beschäftigten ebenso wie im Sinne der Wirtschaftlichkeit und damit der Kunden. Im Zusammenspiel zwischen Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizin und Gesundheits- und

Sozialberatung wurden so die Arbeitsbedingungen und die technische Ausrüstung verbessert. Beispiel dafür ist die Anschaffung sog. Niederflurfahrzeuge, bei denen der Ausstieg nahezu ebenerdig ist, wodurch die Gelenke geschont und Arbeitsunfälle vermieden werden. Ein weiteres Beispiel ist die Entwicklung besonders leichter Arbeitskarren für die Straßenreiniger und Straßenreinigerinnen. Seit nunmehr acht Jahren gibt es im Unternehmen zudem ehrenamtliche, betriebliche Gesundheitslotsen. Dazu werden engagierte freiwillige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen intensiv betriebsintern weitergebildet. Sie unterstützen dann ihre Kolleginnen und Kollegen bei der gesundheitsfördernden Arbeitsorganisation, informieren über Angebote des betrieblichen Gesundheitssports und sind insgesamt Vorbild für eine gesundheitsgerechtere Arbeits- und Lebensweise.

www.bsr.de



Menschen mit Behinderung ausbilden und (weiter)beschäftigen

In Deutschland leben ca. 7,5 Mio. schwerbehinderte Menschen (Statistisches Bundesamt 2014). 3,3 Mio. schwerbehinderte Menschen waren dabei im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 65 Jahren. Die BA schätzt, dass sich die Zahl bis 2021 auf 3,4 Mio. erhöhen wird (BA 2014c).

Lediglich 4 % der Menschen mit Behinderung haben ihre Behinderung von Geburt an (Statistisches Bundesamt 2014). In der überwiegenden Mehrzahl tritt die Behinderung also zu einem späteren Zeitpunkt im Lebensverlauf ein. Mit zunehmendem Alter muss eher mit dem Auftreten von gesundheitlichen Einschränkungen oder Behinderungen gerechnet werden. Die Zahl älterer Rehabilitanden steigt und die Art der Behinderung und Gesundheitseinschränkung ändert sich. Dies und die bereits bestehenden und zukünftigen Fachkräfteengpässe erfordern verstärkte Anstrengungen zum Erhalt der Erwerbsfähigkeit der Belegschaft sowie zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderung.

Viele Behinderungen haben keine Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit der betroffenen Personen. Im Gegenteil: Behinderung bedeutet nicht pauschal Leistungsminderung. Häufig verfügen Menschen mit Behinderung über besondere Potenziale und Fähigkeiten sowie über eine besonders hohe Motivation und Leistungsbereitschaft. Für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen gibt es entsprechende Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten. Behinderungen sind sehr verschieden und erfordern eine klare Differenzierung und frühzeitige Entscheidung, ob überhaupt und wenn ja, welcher Förder- bzw. Unterstützungsbedarf vorliegt. Mit Förderung der Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderung während Schule und Ausbildung, Hilfen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sowie dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) steht eine Vielzahl an Instrumenten zur Verfügung.

Was zu tun ist:

Bereits in der Schule sollte gemeinsames Lernen Ziel sein, um frühzeitig Vorurteile abzubauen und die Integration von Anfang an zu ermöglichen. Doch Inklusion ist auch kein Selbstzweck. Wo dem Förderbedarf der Kinder mit Behinderung nicht hinreichend Rechnung getragen werden kann, ist eine pauschale Integration nicht sinnvoll. Gleiches gilt für den Vorrang von betrieblicher Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung.

Die Potenziale von Menschen mit Behinderung müssen noch deutlich besser erschlossen werden. Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderung einstellen, müssen gezielt über Fördermöglichkeiten und Unterstützungsleistungen beraten werden, der bürokratische und koordinierende Aufwand muss hierbei deutlich reduziert werden. Die gezielte Einbindung der bestehenden Schwerbehindertenvertretungen ist für die Unternehmen der Schwerbehindertenvertretung mit ihren Erfahrungen z. B. dazu beitragen, dass das BEM erfolgreich durchgeführt werden kann, so dass Krankenstand und Fehlzeiten gesenkt werden und erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Unternehmen erhalten bleiben. Eine Erhöhung der Ausgleichsabgabe oder der Beschäftigungspflichtquote würde hingegen neue Hemmnisse schaffen und kontraproduktiv wirken. Zudem müssen Rehabilitationsmaßnahmen früher ansetzen und sich stärker an beruflichen Anforderungen und den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts ausrichten. Gerade im Bereich der Rehabilitation mit mehreren Trägern und vielen Schnittstellen kommt es darauf an, trägerübergreifend Transparenz über Fördermaßnahmen und ihre Wirkungen herzustellen. Vor allem KMU bedürfen dabei oft professionellerer Unterstützung.

3,3 Mio.

schwerbehinderte Menschen sind im erwerbsfähigen Alter

ZIELE:

- Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung abbauen
- Möglichkeit der inklusiven Bildung bzw. Ausbildung ausbauen
- Werkstätten für Menschen mit Behinderung stärker auf den ersten Arbeitsmarkt ausrichten
- Beschäftigungshemmnisse abbauen





WIRTSCHAFT AKTIV:

Die BDA hat gemeinsam mit DIHK und ZDH die **Initiative „Inklusion gelingt!“** gestartet. Auf der Website www.inklusion-gelingt.de finden sich umfassende Informationen für Unternehmen, wie z. B. eine Übersicht der Förderinstrumente und zahlreiche Kontaktadressen wichtiger Dienstleister und Behörden, aber auch Praxisbeispiele, Aktivitäten von Verbänden und Kammern, Publikationen und Veranstaltungen.

Die Botschaften der Initiative „Inklusion gelingt!“ werden auch durch das Ausgleichsfondsprojekt **WIRTSCHAFT INKLUSIV**, das die Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation (BAG abR) e.V. und die hier zusammengeschlossenen Bildungseinrichtungen der Wirtschaft durchführen, in die Regionen und zu den Betrieben vor Ort getragen.

Der BDA-Leitfaden „INKLUSION UNTERNEHMEN“ enthält zahlreiche ermutigende und ideengebende Beispiele aus der Praxis, hilfreiche Tipps und weist auf wichtige Ansprechpartner hin. Die Broschüre soll Unternehmen gezielt informieren und unterstützen, um die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erfolgreich gestalten zu können. Inklusion sollte nicht erst in der Arbeitswelt beginnen, sondern von der frühkindlichen Bildung an gelingen. In der Broschüre „Bildung inklusiv“ zeigt die BDA, welche Schritte für eine erfolgreiche Inklusion im Bildungsbereich unternommen werden müssen.

Die BDA ist Mitinitiatorin des „Inklusionspreises“ des Unternehmensforums, das sich für mehr Integration von Menschen mit Behinderung in der Wirtschaft einsetzt. Die Broschüre „Alle Potenziale nutzen – gute Beispiele für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“ enthält Praxisbeispiele erfolgreicher Inklusion von Menschen mit Behinderung in Unternehmen.

Nähere Informationen:

www.inklusion-gelingt.de

www.arbeitgeber.de > Publikationen > Inklusion unternehmen

www.arbeitgeber.de > Publikationen > Bildung inklusiv

www.arbeitgeber.de > Publikationen > Alle Potenziale nutzen

www.wirtschaft-inklusiv.de

www.inklusionspreis.de

PRAXISBEISPIEL: SAP



Die schnelle und nachhaltige betriebliche Eingliederung von Beschäftigten mit Behinderung oder Langzeiterkrankten ist soziales wie wirtschaftliches Gebot. Seit 1997 wird dies bei SAP im Rahmen des Gesundheitsmanagements systematisch durchgeführt. 2011 wurde darüber hinaus über eine Betriebsvereinbarung ein interdisziplinäres BEM-Team etabliert, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern aus den Bereichen Gesundheit, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung und Personalwesen. Für alle Beschäftigten stehen ausführliche Informationen

in Broschüren und im Mitarbeiterportal zur Verfügung. Betroffene Führungskräfte werden jeweils fallbezogen schriftlich über den Prozess informiert und bei Bedarf persönlich unterstützt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich auf das Einladungsschreiben reaktiv nicht melden, werden zusätzlich proaktiv telefonisch kontaktiert. Die Evaluationen und Erfahrungen der letzten Jahre bestätigen die Effizienz des Vorgehens sowie die hohe Beratungsqualität für die Belegschaft. Erstmals fand letztes Jahr bei SAP ein BEM-Netzwerktag statt. Der Schwerpunkt dieser erfolgreichen Veranstaltung lag in der Vernetzung aller am BEM-Prozess beteiligten internen und externen Akteure und im fachlichen Austausch.

www.sap.de

Anzahl An- und Ungelernter reduzieren – Berufsabschluss durch Teilqualifizierungen ermöglichen

Obwohl der Bedarf an gut qualifizierten Arbeitskräften kontinuierlich wächst, ist die Zahl der Beschäftigten ohne Abschluss nach wie vor hoch. Dabei ist eine gute Qualifikation der wirksamste Schutz gegen Arbeitslosigkeit: Die Arbeitslosenquote von Personen ohne Berufsabschluss ist fast viermal höher als jene von Personen mit Berufsabschluss (IAB 2015). Insgesamt haben knapp 44 % aller Arbeitslosen keinen Berufsabschluss, bei den Arbeitslosengeld-II-Empfängern ist es sogar mehr als jeder Zweite (BA 2015a). Problematisch ist insbesondere, dass nach wie vor zu viele junge Menschen schon ohne ausreichende Qualifikation ins Erwerbsleben starten: 13,4 % der 20- bis 29-Jährigen haben keine abgeschlossene Berufsausbildung (BIBB 2014b). Dabei ist zu beachten, dass viele dieser jungen Menschen nicht völlig ohne Qualifikationen sind. Denn ein erheblicher Teil hat eine Ausbildung oder ein Studium begonnen, allerdings nicht abgeschlossen. Häufig nehmen Jugendliche keine Ausbildung auf bzw. schließen diese nicht erfolgreich ab, weil sie nicht ausbildungsreif sind oder die Schule ohne Abschluss verlassen.



ZIELE:

- Anteil der ungelernten 20- bis 29-Jährigen bis 2020 auf max. 8 % reduzieren
- Nutzung und Verbreitung von abschlussorientierten Ausbildungsbausteinen verstärken

Was zu tun ist:

Teilqualifikationen sind ein gutes Instrument, um Bildungswege flexibel zu gestalten. In Form von Ausbildungsbausteinen können sie Menschen, die keine abgeschlossene Ausbildung haben, Schritt für Schritt zum Ausbildungsabschluss führen. Dies ist gerade auch für Menschen attraktiv, die z.B. aufgrund von Familienverantwortung oder Berufstätigkeit keine vollständige Ausbildung am Stück absolvieren können.

Ausbildungsbausteine sollen in klar definierte Berufe eingebettet sowie dokumentiert und zertifiziert werden. Am Ende der Ausbildung steht weiterhin eine – auf die Feststellung der ganzheitlichen beruflichen Handlungsfähigkeit konzentrierte – öffentlich-rechtliche Prüfung durch die zuständige Stelle. Auch die Anrechnung von Bausteinen der Aus- oder Fortbildung auf ein Studium leistet einen wertvollen Beitrag für mehr Durchlässigkeit zwischen den Bildungsstufen, damit im Verlauf des lebenslangen Lernens auf Abschlüsse neue Anschlüsse folgen können.

Die Arbeitslosenquote von Personen ohne Berufsabschluss liegt bei

20 %



WIRTSCHAFT AKTIV:

Die Wirtschaft arbeitet aktiv an der Erstellung und Erprobung von **Ausbildungsbausteinen** mit. Neben der Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung (s. Praxisbeispiel) ist sie auch in den Begleitgremien anderer Initiativen vertreten, die Teilqualifizierungen entwickeln und erproben. So fördert das Bundesbildungsministerium mit JOBSTARTER CONNECT die Entwicklung und Erprobung von Lösungsansätzen für eine frühzeitige Integration junger Menschen in die duale Berufsausbildung mittels bundeseinheitlicher Ausbildungsbausteine. Im Projekt TrialNet wird die Ausbildung behinderter junger Menschen mit Hilfe von Ausbildungsbausteinen erprobt. Damit wird das Potenzial von Ausbildungsbausteinen und modularen Strukturen für eine flexiblere und betriebsnähere Gestaltung der Ausbildung behinderter Jugendlicher gefördert.

Nähere Informationen: www.trialnet.de

PRAXISBEISPIEL: ARBEITGEBERINITIATIVE TEILQUALIFIZIERUNG



Mit der Teilqualifizierung wird in Bayern bereits seit 2007 ein Erfolgsmodell der Fachkräftesicherung umgesetzt. In dieser Zeit haben rd. 1.100 Unternehmen Trainingsprojekte in Auftrag gegeben und über 14.300 Teilqualifizierungen wurden durchgeführt.

Mit der bundesweiten Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung etablieren die deutschen Arbeitgeberverbände und Bildungswerke das gemeinsame Gütesiegel „Eine TQ besser!“. Es garantiert Teilnehmern und Unternehmen, dass alle Teilqualifizierungen bundesweit nach einem gemeinsamen Konzept entwickelt und mit kompatiblen sowie einheitlichen Standards durchgeführt werden. Sämtliche Teilqualifizierungsmodule schließen mit einer Prüfung, einem Zertifikat und einer Fachkräftebezeichnung ab. Die Abschlüsse werden von der BA anerkannt und sind grundsätzlich förderfähig.

www.nachqualifizierung.de



Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessern

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für Unternehmen von großer Bedeutung, wenn es darum geht, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig zu binden. Darum engagiert sich eine Vielzahl der Unternehmen mit teils vielfältigen Angeboten, um berufstätige Eltern und Beschäftigte, die einen Angehörigen pflegen, zu unterstützen (BMFSFJ 2013). Dazu zählen Modelle zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und -organisation oder Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Damit Beschäftigte Familie und Beruf besser vereinbaren können, müssen aber alle gesellschaftlichen Akteure an einem Strang ziehen.



ZIELE:

- Steigerung der Erwerbstätigkeit, insbesondere von Müttern: schnellere Rückkehr in den Beruf und höheres Arbeitszeitvolumen ermöglichen
- Ausbau von bedarfsgerechten und qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungs- und Ganztagesangeboten
- Weitere Verbreitung der Erfolge bei der familienbewussten Personal- und Tarifpolitik, z. B. über Best Practice

Was zu tun ist:

Damit Beschäftigte Familie und Beruf erfolgreich vereinbaren können, muss die Politik die richtigen Rahmenbedingungen setzen. Oberste Priorität hat dabei der weitere Ausbau von bedarfsdeckenden und qualitativ hochwertigen Betreuungs- und Ganztagesangeboten. Zudem sollte die Politik die Ergebnisse der Gesamtevaluation zentraler familienpolitischer Leistungen ernst nehmen und für eine zukunftsorientierte Familienpolitik konsequent umsetzen. Dazu zählt die Verstärkung von Anreizen mit erwiesener positiver Wirkung, wie z. B. durch das Elterngeld. Es fördert die partnerschaftliche Aufgabenteilung in der Familie, hilft bei der Beseitigung von Rollenstereotypen und unterstützt die Erwerbstätigkeit. Damit stärkt es die wirtschaftliche Stabilität von Familien und die Erwerbs- und Karrierechancen von Müttern. Das neue Elterngeld Plus ist ebenfalls begrüßenswert, wenn es dazu beiträgt, dass Eltern frühzeitig wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren und eine passende finanzielle Unterstützung erhalten. Fehlanreize im Sozial- und Steuerrecht, die eine umfangreiche Erwerbstätigkeit als nicht lohnenswert erscheinen lassen, müssen gemindert werden. Das Ehegattensplitting und die beitragsfreie Mitversicherung von Ehepartnern in der Krankenversicherung, aber auch die Hinterbliebenenversorgung und auch das umstrittene Betreuungsgeld setzen Anreize, dass ein Ehepartner nicht oder nur geringfügig berufstätig ist (BMFSFJ 2014).

WIRTSCHAFT AKTIV:



Die Arbeitgeberverbände leisten mit zahlreichen Initiativen und Aktivitäten ihren Beitrag zur besseren **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**. Die BDA zeigt in ihrer Broschüre „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ über 50 Praxisbeispiele. In der Broschüre „Tarifpolitik für familienbewusste Arbeitszeiten“ wird deutlich, welchen Beitrag die Tarifpolitik leisten kann und welche Tarifverträge als Best Practice dienen. Zudem ist die BDA zusammen mit dem Bundesfamilienministerium und DIHK, ZDH und DGB an der „Initiative familienbewusste Arbeitszeiten“ sowie an dem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ beteiligt.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Publikationen > Vereinbarkeit Familie und Beruf
www.arbeitgeber.de > Publikationen > Tarifpolitik für familienbewusste Arbeitszeiten
www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Vereinbarkeit Familie und Beruf
www.erfolgsfaktor-familie.de

PRAXISBEISPIEL: BAHLSEN GMBH & CO. KG

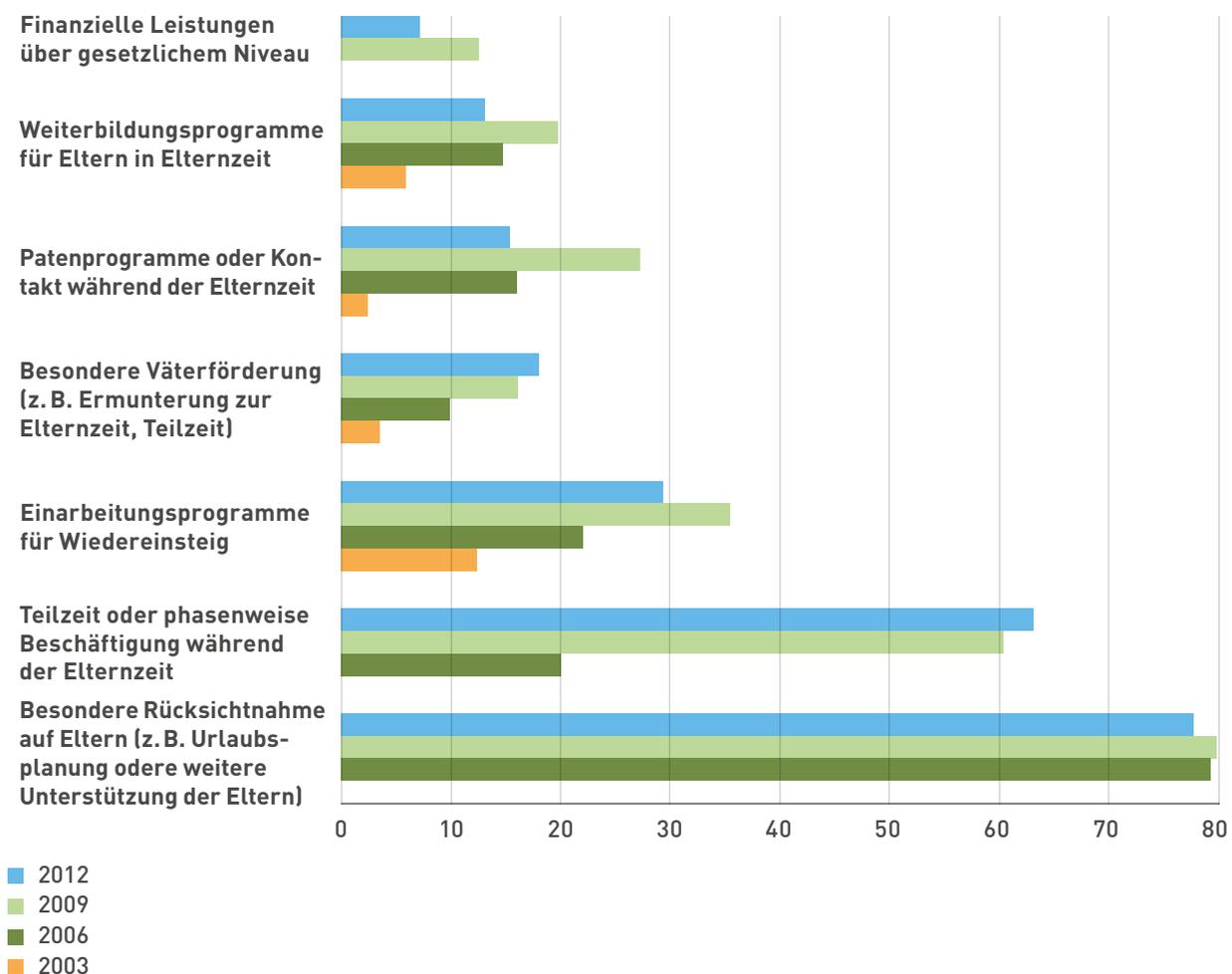
Bahlsen

„Bei uns bekommen Sie Beruf und Familie gebacken“ – so lautet eine der Arbeitgeberbotschaften von Bahlsen, die das Familienunternehmen sehr ernst nimmt. Der Schlüssel für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für das Unternehmen ein hohes Maß an Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort. Bahlsen bietet seinen Beschäftigten eine Vielzahl von Teilzeitmodellen an. Auch in den Werken gibt es flexible Arbeitszeitmodelle und bei familiären Engpässen werden individuelle Regelungen bis hin zum Sonderurlaub bei Langzeiterkrankungen oder Pflegebedürftigkeit von Familienangehörigen gefunden. Auch Teilzeit und eine Karriere als Führungskraft schließen sich nicht aus. Eine hochflexible Gleitzeitregelung, die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, und ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer für die Beschäftigten am Standort Hannover unterstützen Mitarbeiter dabei, familiäre und berufliche Herausforderungen gut zu balancieren. Ein weiterer Baustein des Gesamtkonzepts „Beruf und Familie“ ist die Zusammenarbeit mit einem Employee-Assistance-Anbieter, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beruflichen, persönlichen, gesundheitlichen und familiären Anliegen berät.

www.bahlsen.com

FAMILIENBEWUSSTE UNTERNEHMEN VIELSEITIG ENGAGIERT

Anteil der Unternehmen mit ausgewählten familienbewussten Maßnahmen



Quelle: BMFSFJ, Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit, 2013

2.c Rekrutierungsstrategien weiterentwickeln

Anforderungsprofile kompetenzorientiert fassen

Mit der zunehmenden Veränderungsgeschwindigkeit und kürzeren Innovationszyklen verändern sich auch die Anforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich. Einerseits steigt der Druck, die eigene berufliche Qualifikation kontinuierlich an die sich ändernden Bedarfe am Arbeitsmarkt anzupassen. Andererseits gewinnen überfachliche Kompetenzen wie kommunikative Kompetenzen, Fähigkeiten zur Selbstorganisation oder zur Lösung komplexer Problemstellungen an Bedeutung – obgleich sowohl im Ausbildungssystem als auch auf dem Arbeitsmarkt formale Qualifikationen wie Schul-, Ausbildungs- und Hochschulabschlüssen auch künftig eine große Bedeutung zukommt. Von entscheidender Bedeutung kann es jedoch ebenfalls sein, welche grundlegenden Kompetenzen zur Bewältigung bestimmter Tätigkeiten und Aufgabenstellungen vorhanden sind, die sich nicht in einem schulischen oder beruflichen Abschluss niederschlagen. Dies gilt umso mehr, als das vorrangige Problem vieler Unternehmen nicht mehr ist, die besten Bewerberinnen und Bewerber mit einem bestimmten Berufsabschluss auszuwählen, sondern überhaupt ausreichend Bewerbungen grundsätzlich geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten zu bekommen.

vielen Fällen, verstärkt auch Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungs- und Arbeitsplätze in Betracht zu ziehen, die aufgrund ihrer Noten und Abschlüsse auf den ersten Blick nicht die erste Wahl sind, aufgrund ihrer persönlichen Kompetenzen aber das Anforderungsprofil des zu besetzenden Arbeits- oder Ausbildungsplatzes durchaus erfüllen bzw. mit vertretbarem Aufwand dahingehend entwickelt werden können. Durch die verstärkte Fokussierung auf tätigkeitsbezogene Kompetenzen bei der Personalauswahl vergrößert sich der Bewerberpool.



WIRTSCHAFT AKTIV:

In Baden-Württemberg führt die vom Arbeitgeberverband Südwestmetall und von der IG Metall gemeinsam getragene AgenturQ das **Projekt AiKo (Anerkennung informell erworbener Kompetenzen)** durch, das den Bedarf für die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen im Bereich der Metall- und Elektroindustrie herausarbeiten, ein Instrument für die Sichtbarmachung entwickeln und für seine Verbreitung sorgen soll. Im Fokus des Projekts stehen An- und Ungelernte sowie gelernte Fachkräfte der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg. In der Projektlaufzeit soll insbesondere ein Instrument (Software-Tool) entwickelt und erprobt werden, das es Beschäftigten ermöglicht, eigene informell erworbene Kompetenzen zu identifizieren, zu dokumentieren und für den weiteren beruflichen Werdegang zu nutzen.

Nähere Informationen: www.aiko.agenturq.de



ZIEL:

Personalauswahl und -entwicklung stärker an Kompetenzen als an formalen Kriterien ausrichten

Was zu tun ist:

Dem quantitativ und insbesondere qualitativ steigenden Personalbedarf steht ein demografisch bedingtes Schrumpfen des Bewerberpools gegenüber, insbesondere sinkt der Anteil der geeigneten Bewerber. Nicht zuletzt diese Entwicklung erfordert es in

PRAXISBEISPIEL: DEUTSCHE TELEKOM AG „MEINE CHANCE – ICH STARTE DURCH“



Das Aufspüren und Fördern versteckter Potenziale und Talente ist bei dieser Initiative zur Förderung noch nicht ausbildungsreifer Jugendlicher eine der zentralen Herausforderungen. Im Rahmen des Auswahlprozesses sind die individuelle Neigung, das Interesse an den Inhalten der

Berufsbilder IT-Systemelektroniker/-in, Kaufleute für Büromanagement oder Kaufleute im Einzelhandel und der Wille der Kandidatinnen und Kandidaten für eine Ausbildung entscheidend. Es gilt abzuschätzen, ob das Potenzial, die ausbildungsreife innerhalb eines Jahres zu erwerben, vorhanden ist.

www.telekom.de

60 %

der Betriebe sehen in Fortbildung und Weiterbildung die wichtigste Strategie zur Fachkräftesicherung

Weiterbildung als innerbetrieblichen Rekrutierungsweg nutzen

Studien zeigen, dass Unternehmen bezüglich der personalpolitischen Maßnahmen zur Fachkräftesicherung der Qualifizierung der eigenen Belegschaft eine besonders hohe Bedeutung beimessen. Unternehmen können diese Höher- und Weiterqualifizierung systematisch als innerbetrieblichen Rekrutierungskanal nutzen. Ein weiterer Vorteil: Durch den Ausbau der Aus- und Weiterbildung im Unternehmen kann es gelingen, die betriebsspezifischen Bedürfnisse besser zu berücksichtigen und somit das für das Unternehmen passgenaue Humankapital zu entwickeln. Aus Arbeitnehmersicht schaffen die angebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten eine motivationale Bindung an das Unternehmen. Fachkräfterekrutierung und -bindung finden so innerhalb des Unternehmens statt.

Was zu tun ist:

Eine Höherqualifizierung, die alle Alters- und insbesondere alle Qualifikationsniveaus umfasst, ist eine sinnvolle innerbetriebliche Strategie zur Sicherung des Bedarfs an Fachkräften. Sie kann dazu beitragen, das Potenzial von Älteren, Geringqualifizierten oder auch Quereinsteigenden stärker auszuschöpfen. Durch die Ausbildung von Ungelernten können z. B. so im Idealfall durch

Personalentwicklungsmaßnahmen spätere Gesellen und Meister generiert werden, die ausgeschiedene Beschäftigte ersetzen. Dazu bedarf es aber einer eher strategisch orientierten Personal(entwicklungs)planung, die Entwicklungen frühzeitig antizipiert und einen innerbetrieblichen Talentpool aufbaut. Die Weiterbildungsbeteiligung gerade der obengenannten Gruppen muss weiter erhöht werden. Auch für die Beschäftigten liegen die Vorteile einer innerbetrieblichen Karriereperspektive klar auf der Hand: Die Aufstiegsfortbildung stellt eine Chance zur Erlangung einer Position dar, die sonst nur Kolleginnen und Kollegen mit höherer Schul- oder Berufsausbildung vorbehalten wäre. Notwendige Voraussetzung dafür aber ist auch, dass lebenslanges Lernen zu einem festen Bestandteil der Erwerbsbiografie aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird. Dies gilt insbesondere für Geringqualifizierte. Deren Interesse, an Weiterbildungsangeboten teilzunehmen, ist häufig zu gering ausgeprägt. Gründe für diese niedrige Teilnahmemotivation sind u. a. ein mangelnder Anstoß von außen oder auch geringe Nutzenerwartung hinsichtlich zukünftiger beruflicher Perspektiven. Unternehmen können diese Lernmotivation unterstützend erhöhen, indem sie Weiterbildungsmaßnahmen für Geringqualifizierte praxisnah und im Arbeitskontext gestalten sowie mögliche Karrierewege aufzeigen.



ZIELE:

- Sicherung des unternehmensspezifischen Fachkräftebedarfs durch Höher- und somit Aufstiegsqualifizierung im Rahmen einer Potenzialentfaltung
- Erhöhung des Qualifikationsniveaus und somit Aktivierung bisher ungenutzter Kompetenzreserven
- Ausbau der individuellen Beschäftigungsfähigkeit



WIRTSCHAFT AKTIV:



Die BDA setzt gemeinsam mit dem Bundesarbeitsministerium und dem DGB die **ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“** um. Sozialpartner und Unternehmen können sich mit Projekten um eine Förderung bewerben. Mit der Richtlinie sollen nachhaltige Weiterbildungsstrukturen in Unternehmen insbesondere mit Blick auf Ältere und Geringqualifizierte gefördert werden. Ziel der Richtlinie ist es ebenfalls, die Weiterbildungsbeteiligung in KMU zu erhöhen und eine stärkere Verankerung von Weiterbildung in Branchen zu erreichen. Auch die Verbesserung der Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen in Unternehmen sowie die stärkere Ausrichtung betrieblicher Arbeitszeitmodelle und Karrierewegeplanungen auf wechselnde Lebensphasen unter Berücksichtigung der Erfordernisse der Betriebe nimmt die Richtlinie in den Blick.

Nähere Informationen:

www.esf.de > Förderperiode 2014 bis 2020 > ESF-Programme > ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiterbilden und Gleichstellung fördern“

WIRTSCHAFT AKTIV:



Die Sozialpartner der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg haben sich in der Tarifverhandlung 2015 darauf verständigt, gemeinsam alle notwendigen Anstrengungen zu unternehmen, um an- und ungelernten Beschäftigten eine nachhaltige Sicherung und Förderung der Beschäftigung und Zukunftsperspektiven zu bieten. Eine Grundlage hierfür bietet das **Konzept der modularisierten abschlussorientierten Berufsqualifizierung**. Das Vorhaben haben die beiden Tarifparteien in ihrer Sozialpartnervereinbarung dokumentiert und basiert auf dem Konzept der modularen Teilqualifizierung.

Um sowohl den individuell unterschiedlichen Voraussetzungen der Beschäftigten als auch dem betrieblichen Bedarf an Qualifikation und Flexibilität gerecht zu werden, ist die Berufsqualifizierung in einzelne Module (Teilqualifikationen/ TQ) aufgebaut. Durch den Erwerb der TQ wird die Beschäftigungsfähigkeit geringqualifizierter Arbeitnehmer gestärkt. Lernen im Prozess der Arbeit nach einem modularen System bietet die Chance, Konkretheit und Überschaubarkeit der Lernaufgaben zu erhöhen und die unmittelbare Überprüfbarkeit und Verwertbarkeit des Gelernten für die eigene Arbeit zu ermöglichen und zu erkennen. Vor allem die Einbeziehung betrieblicher Aufgaben in den Lernprozess fördert die Lernmotivation der Teilnehmer und ermöglicht einen leichteren Zugang zu den Lerninhalten.

Nähere Informationen:

www.suedwestmetall.de > Bildung > Weiterbildung



Unternehmen haben großes Interesse daran, ihre Beschäftigten zu binden. Daher investieren sie immer mehr in Maßnahmen zur Weiterqualifizierung und für Gesundheitsförderung. Diese Faktoren werden bei der Arbeitsplatzwahl künftig eine immer stärkere Rolle spielen.

Ingrid Hofmann | Vorsitzende BDA-Ausschuss Betriebliche Personalpolitik, geschäftsführende Gesellschafterin I. K. Hofmann GmbH

Beschäftigte nachhaltig binden

Nicht nur der Mitarbeiterrekrutierung, sondern auch der Bindung der (neu gewonnenen) Fachkräfte kommt eine steigende Bedeutung zu. Aufgrund kostspieliger Rekrutierungsprozesse, aber auch angesichts der hohen Investitionen in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Anschluss ist es allein unter ökonomischen Gesichtspunkten problematisch, wenn sich neu gewonnene Beschäftigte bereits nach kurzer Zeit wieder vom Unternehmen trennen. Festzustellen ist, dass sich der Arbeitsmarkt zunehmend von einem Arbeitgeber- zu einem Arbeitnehmermarkt entwickelt. Dies ist vielen Bewerberinnen und Bewerbern gerade mit gesuchten Qualifikationen durchaus bewusst. Die eigene Arbeitskraft wird als begehrtes Produkt bewusst vermarktet und dem Unternehmen angeboten, das aus individueller Sicht als der attraktivste Arbeitgeber gilt. Bindung erzeugen neben dem Gehalt insbesondere Arbeitsinhalte sowie die wahrgenommene Arbeitsqualität. Insbesondere die Bedeutung der Möglichkeit, Berufs- und Privatleben zu vereinbaren, nimmt stetig zu.



ZIEL:

Weitere Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität nicht nur zur Rekrutierung, sondern ebenfalls zur nachhaltigen Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, z. B. durch wertschätzende Führung

Was zu tun ist:

Ältere Bewerberinnen und Bewerber sollten noch stärker im Fokus der betrieblichen Rekrutierungspolitik stehen, da diese in vielen Bereichen eine qualifizierte und motivierte Alternative darstellen. Darüber hinaus geht es personalpolitisch immer mehr darum, relevante und motivierte Wissensträger möglichst lange im Unternehmen zu halten – ggf. auch über Rentengrenzen hinaus. Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen z. B., dass für über 90 % der erwerbstätigen Ruheständler die wichtigste Motivation für die Erwerbstätigkeit nach der Verrentung „Spaß an der Arbeit“, „soziale Kontakte“, sowie „geistig fit zu bleiben“ sind. Hier kann die betriebliche Personalpolitik ansetzen, um wichtiges Erfahrungswissen an das Unternehmen zu binden (BiB 2014). Erfolgsfaktor zur Bindung und Motivation dieser sog. „Silver Workers“ sind aber u. a. oft Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung, um deren Wunsch nach mehr Selbstbestimmtheit bei der Arbeitszeitgestaltung entgegenzukommen.

Eine Umfrage unter Talenten der „Generation Y“ hingegen zeigt, dass diese am meisten durch die „Freude an der Tätigkeit“ motiviert werden, gefolgt von der „persönlichen Weiterentwicklung“ sowie einer „sinnhaften Arbeit“ (Zehnder 2012). Dies ist bei Maßnahmen der Mitarbeiterbindung ebenfalls zu beachten, z. B. durch ein individualisiertes Personalentwicklungsprogramm. Weitere wichtige Handlungsfelder für die Bindung sind die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die individuelle und flexible

Arbeitszeitgestaltung, Weiterbildungsmöglichkeiten und zunehmend auch Maßnahmen des Gesundheitsmanagements. Eine aktuelle Studie dazu belegt, dass Beschäftigte aus Unternehmen mit einem betrieblichen Gesundheitsmanagement signifikant stärker an ihr Unternehmen gebunden sind als

Beschäftigte aus Unternehmen ohne solche Maßnahmen (FOM Hochschule für Ökonomie und Management 2013). Häufig nachgefragte und auch angebotene Maßnahmen sind der Umgang mit Stress, Muskeltraining, Ernährungsberatung sowie die Nikotinentwöhnung.

WIRTSCHAFT AKTIV:



Mit Unterstützung der BDA hat das RKW Kompetenzzentrum den **Leitfaden „Fachkräfte finden und binden – Vielfalt nutzen“** herausgebracht. Der Leitfaden bietet Hilfestellung und Hinweise, wie offene Stellen im Unternehmen schnell besetzt und Fachkräfte langfristig gebunden werden können. Im Mittelpunkt stehen Personengruppen, die bisher oftmals nicht im Fokus der Personalpolitik standen, z. B. internationale Fachkräfte, Teilzeitbeschäftigte, (junge) Menschen mit Migrationsgeschichte oder ältere Arbeitssuchende. Wie man auch diese Bewerbergruppen noch gezielter ansprechen und nachhaltig binden kann, zeigt der Leitfaden anhand vieler praktischer Tipps, Beispiele und Checklisten.

Nähere Informationen:

www.rkw-kompetenzzentrum.de > Publikationen

PRAXISBEISPIEL: MTU AERO ENGINES GMBH



Die MTU Aero Engines AG setzt beim Thema „Mitarbeiterbindung“ nicht allein auf kurzfristige monetäre Anreize. Mindestens genauso wichtig ist die langfristige Perspektive, nicht zuletzt aufgrund der langen Ausbildungszeiten im Unternehmen. Neben der Frage „Wie werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von heute im Unternehmen gehalten“,

steht auch: „Wie können heute die Nachfolger für die jetzigen Spezialisten gefunden werden?“ Eine der entscheidenden Maßnahmen für Mitarbeiterbindung ist daher die Nachwuchsplanung. Im Zuge dessen hat die MTU sogenannte Engpass-Beschäftigte definiert, auf die ein besonderes Augenmerk gerichtet wird – und zwar über alle Hierarchieebenen hinweg. Bei diesen Engpass-Beschäftigten arbeiten wir mit sehr individuellen Maßnahmen – z. B. mit einem auf die Person zugeschnittenen Entwicklungsprogramm, Telearbeitsplätze für einen Spezialisten, der Vater geworden ist oder die Möglichkeit zum Sabbatical oder zur Teilzeitarbeit in bestimmten Lebensphasen. Dies gilt für unsere Sachbearbeiter wie auch für die Führungsebene.“

www.mtu.de

2.d Arbeitszeitvolumen und -verteilung optimieren

Innerbetrieblichen Spielraum erweitern – Wochenarbeitszeiten Vollzeitbeschäftigter verlängern

Die durchschnittliche tarifliche Wochenarbeitszeit in Deutschland gehört mit

37,7 Std.

immer noch zu den kürzesten tariflichen Arbeitszeiten in Europa.

Im europäischen Vergleich gehört Deutschland zu den Ländern mit der kürzesten tariflichen Jahresarbeitszeit (1.659 Stunden) und der kürzesten tariflichen Wochenarbeitszeit (37,7 Stunden) (Eurofound 2014). Bei der Länge des Jahresurlaubs gehört Deutschland mit 30 Tagen zu Europas Spitzenreitern (Eurofound 2014). Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der zunehmenden Globalisierung brauchen die Betriebe zur Sicherung ihrer Fachkräftebasis und Wettbewerbsfähigkeit auch beim Arbeitszeitvolumen mehr Gestaltungsspielräume. Ein elementarer Baustein dafür sind Arbeitszeitkonten wie Flexikonten und Langzeitarbeitszeitkonten. Welchen Beitrag Arbeitszeitflexibilität zur Beschäftigungssicherung leisten kann, hat sich in der Krise 2009 gezeigt. Laut IAB konnten damals durch Kurzarbeitergeld und Arbeitszeitkonten ca. 1,2 Mio. Jobs gesichert werden (IAB 2010).

Was zu tun ist:

Die Tarifvertragsparteien haben bereits zahlreiche Modelle zur Verteilung der Arbeitszeit geschaffen. In den zurückliegenden Jahren wurden den Betrieben zudem vermehrt Gestaltungsspielräume beim Arbeitszeitvolumen eröffnet. In vielen Branchen entsprechen die Flexibilisierungsmöglichkeiten

im Bereich der Arbeitszeitgestaltung jedoch immer noch nicht den betrieblichen Bedürfnissen. Dabei geht es nicht um generelle Arbeitszeitverlängerungen für alle, sondern um flexible Lösungen, die eine betriebsspezifische Anpassung des Arbeitszeitvolumens ermöglichen.

Lebensarbeitszeitkonten können ein wichtiger Baustein sein, die demografische Entwicklung abzufedern und den Erhalt des Arbeitsverhältnisses im Alter zu sichern. Dazu ist es notwendig, dass sie im Rahmen eines Gesamtkonzepts unbürokratisch ohne übermäßigen Aufwand genutzt werden können. Insbesondere KMU muss die Einführung von Wertguthaben erleichtert werden.

Branchentarifverträge müssen auch in diesen Fragen Betriebsnähe zulassen. Je nach Auftragslage und wirtschaftlichem Umfeld können dann die Betriebe passgenaue Arbeitszeitmodelle entwickeln, die nicht zuletzt auch die Vorstellungen und Wünsche der Beschäftigten berücksichtigen. Im Rahmen von tarifvertraglichen Regelungen zum demografischen Wandel kann es aber nur darum gehen, den Betrieben Optionen einzuräumen. Zwangsregelungen wären kontraproduktiv.

ZIEL:

Bestehende tarifliche Öffnungsklauseln nutzen und weiterentwickeln





WIRTSCHAFT AKTIV:

Die Tarifvertragsparteien haben in den letzten Jahren tarifliche Öffnungsklauseln vereinbart, die auf Betriebsebene Abweichungen vom Tarifvertrag hinsichtlich der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ermöglichen. Insbesondere wurden in zahlreichen Branchen mehr Gestaltungsspielräume in Form sog. **Arbeitszeitkorridore** geschaffen. Diese bieten den Betrieben die Option, ihre regelmäßige Wochenarbeitszeit innerhalb einer tariflich festgelegten Spanne zu senken oder zu erhöhen. In der Regel gehen diese Arbeitszeitveränderungen mit entsprechenden Lohnanpassungen einher.

Arbeitszeitkorridore in ausgewählten Branchen

Branche	tariflich festgelegte Spanne
Chemische Industrie	35 bis 40 Stunden
Kautschukindustrie	35 bis 40 Stunden
Papierindustrie	35 bis 40 Stunden
Metall- und Elektroindustrie	30 bis 40 Stunden
Banken	31 bis 39 Stunden
Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau	36 bis 42 Stunden

PRAXISBEISPIEL: TARIFVERTRAG „LEBENSARBEITSZEIT UND DEMOGRAFIE“ DER CHEMISCHEN INDUSTRIE

Um der Alterung der Belegschaften und der demografischen Entwicklung zu begegnen, wurden zunehmend tarifliche Regelungen zum Thema „Demografie“ vereinbart, die unterschiedlichste Arbeitszeitmodelle beinhalten. So sieht der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ der chemischen Industrie einen zunächst bis Ende 2015 befristeten „Demografie-Korridor“ vor. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder mit anschließender individueller Regelung kann befristet eine Wochenarbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden vereinbart werden. Der Ausgleich von Arbeitsstunden über die regelmäßige Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden hinaus erfolgt grundsätzlich in Zeit, eine entsprechende Vergütung ist aber möglich.

Die Möglichkeit einer längeren Wochenarbeitszeit von bis zu 40 Stunden ist ein beachtenswerter Schritt, der auch für andere Branchen Vorbild sein kann. Für die Jahre 2013, 2014 und 2015 stellen die Arbeitgeber zudem einen zusätzlichen Demografiebeitrag von 200 € pro Tarifarbeitnehmer des jeweiligen Betriebs zur Verfügung. Der Beitrag kann im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung wie bisher für Langzeitkonten, Altersteilzeit und jetzt auch für eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung verwendet werden. Für die lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung können die Betriebsparteien künftig zusätzlich das Modell RV 80 (reduzierte Vollzeit mit 80 % Arbeitszeit) vereinbaren. Dafür kann der Arbeitnehmer seine Ansprüche auf Altersfreizeiten einbringen. Später erhält er eine Arbeitszeitentlastung von 20 % mit Entgeltausgleich, die durch die eingebrachten Altersfreizeiten sowie den zusätzlichen Demografiebeitrag finanziert wird. Damit ermöglicht das Modell eine flexible Arbeitszeitgestaltung in bestimmten Lebensphasen und einen flexiblen Übergang in den Ruhestand.

Flexible Arbeitszeitmodelle zur Verlängerung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten nutzen

47 %
der erwerbstätigen Frauen
sind teilzeitbeschäftigt

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten ist in der Vergangenheit stark gestiegen. Dies ist vor allem auf eine Ausweitung insbesondere der Erwerbstätigkeit von Frauen zurückzuführen. Dies ist grundsätzlich positiv zu bewerten. Allerdings arbeiten Teilzeitbeschäftigte in Deutschland mit nur durchschnittlich 18,2 Stunden pro Woche deutlich kürzer als im EU-Durchschnitt (19,9 Stunden pro Woche) (Eurostat 2014).

Firmen müssen Arbeitsprozesse und -bedingungen oft flexibel gestalten, um wettbewerbsfähig zu sein. Gleichzeitig wollen sie aber attraktive Arbeitgeber sein, die die Wünsche ihrer Beschäftigten berücksichtigen und z. B. dafür sorgen, dass Familie und Beruf zu vereinbaren sind. Denn für Teilzeitbeschäftigte stehen einer Ausweitung der Arbeitszeit neben steuerlichen Fehlanreizen oftmals auch familiäre Verpflichtungen, wie z. B. die Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen, oder der Wunsch nach Arbeitszeitsouveränität im Wege. Viele Betriebe setzen daher auf flexible

Arbeitszeitmodelle: Rund drei Viertel der Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern flexible Arbeitszeiten wie beispielsweise Gleitzeit, Jahresarbeitszeitkonten oder Vertrauensarbeitszeit (IW Köln 2014d).



ZIEL:

Steigerung der durchschnittlichen Stundenzahl von Teilzeitbeschäftigten

Was zu tun ist:

Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsplatzmodelle können einen Anreiz setzen, die durchschnittliche Wochenarbeitszeit, auch bei Teilzeitbeschäftigten, zu steigern, vorausgesetzt, dass die betrieblichen und technischen Rahmenbedingungen Modelle wie Homeoffice oder Gleitzeit zulassen. Insbesondere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Familienverantwortung oder mit anderen individuellen Arbeitszeit- und Freizeitwünschen kann der Einsatz von flexiblen Arbeitszeitmodellen eine Ausweitung der Beschäftigung ermöglichen.

WIRTSCHAFT AKTIV:



Zum Thema „Arbeitszeit“ hat die BDA ein *kompakt* veröffentlicht, in dem auf Arbeitszeitregelungen, Arbeitszeitkonten und Arbeitszeitflexibilisierung usw. eingegangen wird.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > *kompakt* > Arbeitszeitkonten

2.e Lebensarbeitszeit verlängern

Früheren Einstieg ins Erwerbsleben ermöglichen

Junge Menschen in Deutschland steigen relativ spät ins Erwerbsleben ein. Wer eine Ausbildung anfängt, war in Deutschland 2012 im Schnitt bereits 19,8 Jahre alt, 1993 waren es noch 18,5 Jahre. Würden junge Menschen nur ein Jahr früher starten (im Alter von 19 statt 20 Jahren), so stünde 2030 ein zusätzliches Arbeitskräfteangebot von rd. 510.000 Personen zur Verfügung (BIBB 2014b). Dabei geht es nicht um „Bildung light“, sondern um die Vermeidung unnötiger Schleifen sowie nachträglicher Reparaturmaßnahmen.

Wie wichtig das ist, zeigen folgende Zahlen:

- Laut PISA 2009 haben rd. 21 % aller 15-Jährigen im Verlauf ihrer bisherigen Schullaufbahn mindestens einmal eine Klasse wiederholt, bei Migrantenkindern sogar 29 %.
- 2013 mündeten rd. 253.000 Jugendliche nach der Schule in verschiedene Berufsvorbereitungsmaßnahmen (berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, EQ, Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr) (BIBB 2014c). Allerdings ist diese Zahl in den letzten Jahren rückläufig.

In den vergangenen Jahren sind einige Schritte unternommen worden, um jungen Menschen den früheren Einstieg in das Erwerbsleben zu ermöglichen. Die Einschulung erfolgt heute in der Regel mit sechs statt mit sieben Jahren, die Zahl der Klassenwiederholungen wurde kontinuierlich gesenkt, in den Bundesländern wurde – zunächst – die Zeit am Gymnasium bis zum Abitur von neun auf acht Jahre verkürzt, mit dem Bachelor besteht die Möglichkeit zu einem kürzeren Studium mit berufsqualifizierendem Abschluss.

Der Altersdurchschnitt aller Erstabsolventinnen und -absolventen von Hochschulen (Bachelor, Diplom, Magister und Staatsexamen) lag 2011 bei 26,6 Jahren (Statistisches Bundesamt 2013).

Die Umstellung der Studienstrukturen auf Bachelor- und Masterabschlüsse hat aber bereits Wirkung gezeigt: Betrug 1999 das durchschnittliche Hochschulabsolventenalter noch 28,3 Jahre, verließen Bachelorabsolventinnen und -absolventen 2011 die Hochschule mit 25,5 Jahren (Statistisches Bundesamt 2013). Das ist eine erfreuliche Entwicklung.

Das Durchschnittsalter von Hochschulabsolventen lag 2011 bei

26,6 Jahren



ZIELE:

- Junge Menschen treten früher ins Erwerbsleben ein.
- Der Übergang in Ausbildung, Studium und Beruf ist gut vorbereitet.
- Die Eintrittszahlen in das Übergangssystem sinken kontinuierlich.

Was zu tun ist:

Durch weitere Qualitätsverbesserungen in den einzelnen Bildungsbereichen müssen unnötige Zeitverluste reduziert werden. So kann eine frühzeitige und systematische individuelle Förderung der Kinder und Jugendlichen Klassenwiederholungen vermeiden und ihre Grundbildung und Ausbildungsreife sichern. Zudem trägt eine systematische und fundierte Berufs- und Studienorientierung dazu bei, die Zahl der Ausbildungs- oder Studienabbrüche zu verringern bzw. einen Wechsel des Ausbildungsberufs oder Studienfachs zu vermeiden. Wichtig ist, dass z.B. das Vermeiden von Klassenwiederholungen und das Erreichen von Schulabschlüssen nicht mit Qualitätsabsenkungen erreicht werden.

Die wissenschaftliche Begleitforschung zum Ausbau der Ganztagschulen in Deutschland (StEG 2010) hat ergeben, dass Schülerinnen und Schüler im Ganztagsbetrieb zu deutlich geringeren Anteilen eine Klasse wiederholen müssen als die Vergleichsgruppe in der traditionellen Halbtagschule. Sie erreichen zudem bessere Noten in den Kernfächern.

Voraussetzungen sind eine regelmäßige Teilnahme am Ganzttag und eine gute Qualität der außerunterrichtlichen Angebote. Daher ist ein weiterer quantitativer wie qualitativer Ausbau der Ganztagschulen notwendig als zentraler bildungspolitischer Baustein für eine bessere Förderung der Kinder und Jugendlichen.

Am gymnasialen Abitur nach acht Jahren ist festzuhalten. Dies ist europäischer Standard und funktioniert z.B. in den neuen Bundesländern hervorragend; Sachsen und Thüringen gehören mit G8 zu den internationalen PISA-Siegern. Die Unzufriedenheit der Eltern mit der Schulrealität muss zwar aufgegriffen werden, aber zu einer Evaluation und Qualitätsverbesserung

des G8 führen, nicht zu seiner Abschaffung. Eine Rückkehr zum G9 würde nur die an der Schule verbrachte Zeit verlängern, aber keinen Gewinn an Bildung und Qualität mit sich bringen.

Wichtig für eine effiziente Nutzung von Bildungszeit sind auch bessere Möglichkeiten zur Anrechnung von bereits vorhandenen Kompetenzen. So müssen z.B. im Rahmen einer beruflichen Aus- oder Fortbildung erworbene Kompetenzen auf ein Hochschulstudium anrechenbar sein. Umgekehrt müssen bei einem Studienabbruch die an der Hochschule erworbenen Kompetenzen auf eine duale Ausbildung oder Aufstiegsfortbildung angerechnet werden können.

FRÜHEREN EINSTIEG INS ERWERBSLEBEN ERMÖGLICHEN

Durchschnittsalter der Erstabsolventinnen und -absolventen nach Abschlussart und Geschlecht, 2011



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2013

■ Eine Schulzeit von acht Jahren bis zum Abitur kann stressfrei funktionieren, wenn sie richtig organisiert wird. Vielerorts wurde einfach der Lehrstoff für das neunjährige Gymnasium unverändert in das neue System gepresst, ohne die Lehrpläne zu entschlacken und Ganztagsangebote auszubauen. ■

Ingo Kramer | Präsident der BDA, Geschäftsführer J. Heinr. Kramer Firmengruppe



WIRTSCHAFT AKTIV:



Bachelor Welcome! Bologna@Germany

Mit der Initiative „Bologna@Germany“ (vormals „Bachelor Welcome!“) haben führende Unternehmen bereits seit 2004 und zuletzt 2012 Bachelorabsolventinnen und -absolventen zu einem direkten Berufseinstieg motiviert. Die Unternehmen haben ihre Personalpolitik an den neuen Hochschulabschlüssen ausgerichtet und eröffnen auch wesentlich jüngeren Berufseinsteigern mit Bachelorabschluss vielfältige Aufstiegs- und Karrierechancen. Aktuelle Absolventenstudien belegen, dass Bachelorabsolventen reibungslos den Übergang in den Arbeitsmarkt gelingt und sie in den Unternehmen anspruchsvolle Tätigkeiten wahrnehmen: So haben sechs Monate nach ihrem Abschluss 86 % der Bachelorabsolventen, die sich für den Berufseinstieg entschieden haben, eine Stelle gefunden (INCHER 2013). In gleichem Maße wie andere Hochschulabsolventen schätzen sie ihren Beruf als ausbildungsadäquat ein und sind mit ihrer Tätigkeit zufrieden.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Initiativen > Bologna@Germany
www.arbeitgeber.de > *argumente* >
 Bachelor kommt in den Unternehmen an

Duales Studium

Duale Studiengänge verbinden eine praxisnahe betriebliche Ausbildung mit einem Hochschulstudium und sind daher eine besonders effiziente Form des Studiums. Das Engagement der Wirtschaft bei der Gestaltung dualer Studiengänge wächst beständig: 2013 beteiligten sich fast 40.000 Unternehmen an der Ausbildung von über 64.000 dual Studierenden – das sind 20.000 Studierende mehr als noch vor fünf Jahren.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Duales Studium

Das durchschnittliche
Rentenzugangsalter lag 2013
bei Männern bei

64,1 Jahren

und bei Frauen bei

64,2 Jahren

„Rente mit 67“ durchsetzen

Mit dem demografischen Wandel sinkt nicht nur die Zahl potenzieller Fachkräfte insgesamt, sondern steigt auch deren Durchschnittsalter. Bereits im Jahr 2013 waren knapp 36 % aller Personen im erwerbsfähigen Alter (20- bis 65-Jährige) älter als 50 Jahre. Schon bis 2020 wird sich dieser Anteil auf über 39 % erhöhen (Statistisches Bundesamt 2015a). Die Unternehmen sind daher künftig noch stärker darauf angewiesen, die Kompetenzen und Potenziale älterer Arbeitnehmer konsequent zu nutzen und diese so lange wie möglich in Beschäftigung zu halten. Bei der Beschäftigung Älterer wurden bereits beachtliche Erfolge erzielt. So hat sich die Zahl der 55- bis 65-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von Juni 2005 bis Juni 2014 auf über 5 Mio. nahezu verdoppelt (BA 2014d). Die Erwerbstätigenquote der 60- bis 64-Jährigen ist von 2000 bis 2014 um über 32 Prozentpunkte auf 52 % gestiegen (Eurostat 2015). Trotz dieses beachtlichen Anstiegs gibt es bei den über 60-Jährigen noch Beschäftigungspotenziale – insbesondere mit Blick auf nach wie vor bestehende Vorruhestandsmöglichkeiten. Körperlich und geistig ist die überwiegende Mehrheit der Erwerbstätigen zu einer „Rente mit 67“ in der Lage: Fast 90 % der über 50-Jährigen bewerten ihre mentale Arbeitsfähigkeit gut oder sehr gut (DRV 2013).

Was zu tun ist:

Grundlegende Voraussetzung für eine Fortsetzung des Trends zu einer höheren Erwerbsbeteiligung Älterer ist die Fortsetzung des in den letzten Jahren eingeleiteten richtigen Reformkurses. Vor allem die mit sehr langer Übergangszeit beschlossene „Rente mit 67“ muss konsequent umgesetzt werden und darf nicht durch letztlich kontraproduktive und sogar ungerechte Ausnahmeregelungen durchlöchert werden. Völlig kontraproduktiv ist insbesondere die im Rahmen des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes beschlossene abschlagsfreie Rente ab 63 nach 45 Beitragsjahren.

Neben der Rentenversicherung bestehen – trotz teilweise erheblicher Fortschritte in den letzten Jahren – auch im Arbeitsförderungsrecht und vereinzelt auch in Tarifverträgen immer noch Regelungen fort, die nicht der zügigen Rückkehr in Beschäftigung dienen, sondern Frühverrentung fördern. Dies gilt insbesondere für die 2008 in Kraft getretene erneute Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengelds für Ältere auf bis zu 24 Monate. Internationale Vergleiche zeigen: Je höher das Arbeitslosengeld und je länger und leichter es bezogen werden kann, desto länger dauert Arbeitslosigkeit an, weil Anreize zur frühzeitigen Beschäftigungssuche verringert werden. Daher sollte das Arbeitslosengeld wieder einheitlich auf max. zwölf Monate festgesetzt werden, wie es bis zum Jahr 1985 der Fall war. Auch allein aufgrund des Alters gewährte Vergünstigungen in Tarifverträgen oder auf betrieblicher Ebene (sog. Senioritätsprivilegien), die die Beschäftigung Älterer verteuern, sollten abgebaut werden. Noch immer ist eine Entlohnung nach dem Senioritätsprinzip in jedem dritten Industriebetrieb üblich (IW Köln 2010).

ZIEL:

Steigerung des durchschnittlichen Rentenzugangsalters in Altersrente bei Männern und Frauen auf 67 bis 2020





WIRTSCHAFT AKTIV:

Die BDA hat die Broschüre „**Demografiefeste Personalpolitik**“ für Arbeitgeber herausgegeben. Diese gibt praxisnahe Hilfestellungen und zeigt Beispiele für eine erfolgreiche Personalpolitik in einer älter werdenden Gesellschaft auf. Zudem unterstützt die BDA die Initiative „Erfahrung ist Zukunft“, die die Herausforderungen des demografischen Wandels bewusst machen und für ein neues Bild des Alters und des Alterns werben will. Ziel ist, die Perspektiven einer älter werdenden Gesellschaft aufzuzeigen und gemeinsam die notwendigen Veränderungen voranzubringen.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Publikationen > Demografiefeste Personalpolitik
www.arbeitgeber.de > *argumente* > Rente mit 67 notwendig und sinnvoll
www.erfahrung-ist-zukunft.de



2.f „Matching“ am Arbeitsmarkt verbessern

Nur **16 %**
der gemeldeten Stellen setzen
keine Berufsausbildung voraus

In den vergangenen Jahren ist es gelungen, die Arbeitslosigkeit von ihrem Höchststand von knapp 5,3 Mio. im Frühjahr 2005 auf 2,9 Mio. im März 2014 zu senken (BA 2015b). Allerdings erforderte es immer größere Anstrengungen, um weitere Erfolge beim Abbau der Arbeitslosigkeit zu erzielen. Zum einen passen die Qualifikation der Arbeitslosen und die Nachfrage nach Arbeitskräften oft nicht zusammen: Lediglich 16 % der gemeldeten Arbeitsstellen sind auf Helferebene angesiedelt und setzen in der Regel keine Berufsausbildung voraus. Auf der anderen Seite bringen knapp 45 % der noch immer mehr als 2,9 Mio. Arbeitslosen (Stand März 2015) nicht die nötigen Voraussetzungen für höher qualifizierte Tätigkeiten mit, sondern kommen nur für eine Helfertätigkeit in Frage (BA 2015c). Hinzu kommt, dass oft zwar eine formale Qualifikation vorliegt, diese aber in vielen Fällen nicht den Anforderungen des Arbeitsmarkts entspricht – entweder, weil sie veraltet ist oder weil das entsprechende Profil nicht (mehr) gefragt ist.

Besonders dramatisch ist, dass von den jungen Arbeitslosen unter 25 Jahren sogar knapp zwei Drittel keinen Berufsabschluss haben (BA 2015d). Zum anderen besteht auch ein regionaler Mismatch, hohe Arbeitslosigkeit und hohe Arbeitsnachfrage konzentrieren sich in der Regel in unterschiedlichen Regionen. Daher bestehen auch innerhalb Deutschlands große Unterschiede in der Arbeitslosigkeit. Während z.B. im Jahr 2014 im Landkreis Coesfeld mit einer Arbeitslosenquote von 3,4 % annähernd Vollbeschäftigung herrschte, lag die Arbeitslosigkeit im angrenzenden Landkreis Recklinghausen bei 11 % (BA 2015e).

Was zu tun ist:

Arbeitslose müssen arbeitsmarkt-orientiert qualifiziert, zielgenau gefördert und konsequent gefordert werden, um den Ausgleich am Arbeitsmarkt regional und qualifikatorisch zu verbessern. Dies ist auch eine wichtige Voraussetzung, um die zu hohe Zahl Langzeitarbeitsloser zu reduzieren. Diese hat sich zwar seit 2004 auf rd. 1 Mio. im Jahr 2013 mehr als halbiert, der Abbau hat sich aber in den letzten Jahren verlangsamt (OECD 2014). Mehr als die Hälfte der Langzeitarbeitslosen verfügt über keine abgeschlossene Berufsausbildung (BA 2015f). Knapp 90 % der Langzeitarbeitslosen entfallen auf den Bereich der Fürsorgeleistung Arbeitslosengeld II. Diese Menschen bedürfen oft einer intensiven Beratung und Betreuung durch die Jobcenter bzw. sog. Optionskommunen, um den (Wieder-)Einstieg in Arbeit zu meistern.

Kompetenzerfassung auch bei Arbeitssuchenden verbessern

Damit auch der „harte Kern“ der Arbeitslosen nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt integriert wird und die Potenziale dieser Menschen zur Verringerung von Fachkräfteengpässen besser erschlossen werden können, müssen die passgenaue Beratung, Vermittlung, Aktivierung und Förderung durch die Arbeitsagenturen und vor allem die Jobcenter weiter verbessert werden. Grundlage dafür ist vor allem ein systematisches, umfassendes, strukturiertes Profiling, um auch persönliche, berufsübergreifende Kompetenzen zu erfassen. Mit den verschiedenen Elementen der sog. Kompetenzdienstleistungen verfügt die BA über ein wichtiges Instrument, das konsequent und möglichst breit genutzt werden muss. Dazu müssen auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Agenturen und Jobcentern so geschult werden, dass sie diese sinnvollen Instrumente zur Stärkenanalyse auch nutzen. Zur Weiterentwicklung bestehender Ansätze des Profilings sollten auch spezialisierte

ZIELE:

- Stellungsbesetzungszeiten reduzieren
- Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzen
- Langzeitarbeitslose verstärkt dauerhaft integrieren und Zahl der Langzeitarbeitslosen bis 2020 um 400.000 reduzieren
- Zahl der Arbeitslosen ohne Berufsabschluss spürbar senken, insbesondere bei unter 25-Jährigen



externe Dienstleister hinzugezogen werden. Zudem müssen die Beraterinnen und Berater im Arbeitgeberservice der BA auch die Bedarfe der Unternehmen besser einschätzen können und dazu ihr betriebswirtschaftliches und personalpolitisches Know-how weiter ausbauen. Dies kann gelingen, indem insbesondere im Arbeitgeberservice die Aus- und Weiterbildung der Berater enger mit der Privatwirtschaft verzahnt sowie durch regelmäßige Betriebspraktika flankiert wird. Zum Abbau des regionalen Mismatches und zur Förderung der räumlichen Mobilität müssen bestehende Förderansätze konsequent genutzt werden. Darunter fallen sowohl Umzugshilfen als auch Leistungskürzungen, wenn Arbeit im zumutbaren Pendelbereich abgelehnt wird.

Qualifizierungsanstrengungen stärker auf regionale Fachkräfteengpässe abstimmen

Der Instrumentenkasten der BA bietet vielfältige Möglichkeiten, um die Qualifizierung Arbeitsloser unter Berücksichtigung der am Arbeitsmarkt gefragten Qualifikationen gezielt voranzubringen. Insbesondere die maßgeblich von den Sozialpartnern im BA-Verwaltungsrat initiierte, im Jahr 2010 gestartete Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS) hat

sich als ein maßgeblicher Baustein zur abschlussorientierten Qualifizierung und Sicherung des Fachkräftebedarfs etabliert. Um die Anzahl der Personen, die über die schrittweise Qualifizierung bis zum Abschluss geführt werden können und so den Sprung vom Arbeitslosen zur Fachkraft schaffen, weiter spürbar zu erhöhen, muss zum einen die Auswahl der Teilnehmer durch ein konsequentes, stärkenorientiertes Profiling verbessert werden.

Zum anderen gilt es, Teilnehmerinnen und Teilnehmer – wo nötig – die notwendige stabilisierende Unterstützung bis zum erfolgreichen Abschluss zukommen zu lassen. Dazu gehört u. a. auch, dass die häufig nötigen Angebote bei der Kinderbetreuung und an sozial flankierenden Leistungen, für die die Kommunen verantwortlich sind, unkompliziert gewährt werden. Zudem müssen die von den Bildungsträgern angebotenen, von den Arbeitsagenturen und Jobcentern eingekauften Maßnahmen noch praxisnäher und stärker auf individuelle Entwicklungs- und Lernprozesse zugeschnitten werden. Um den „Nachschub“ an jungen Menschen zu reduzieren, die ohne Schulabschluss oft nicht den Sprung in die Ausbildung schaffen und direkt in die Arbeitslosigkeit abrutschen, zu verringern, sind vor allem nachhaltige Verbesserungen im Bildungssystem erforderlich.

Knapp

45 %

der Arbeitslosen sind geringqualifiziert

WIRTSCHAFT AKTIV:



Die Arbeitgebervertreter im Verwaltungsrat der BA, in den Regionalbeiräten auf Landesebene und in den Verwaltungsausschüssen der Arbeitsagenturen überwachen und begleiten die Arbeit der BA und der Jobcenter und beraten auch bei der strategischen Ausrichtung sowie bei der Gestaltung geeigneter, praxisingerechter Instrumente und Maßnahmen.

Die Bildungswerke der Wirtschaft setzen zahlreiche Projekte zur praxisnahen Qualifizierung Arbeitsloser um und tragen durch die Förderung und Initiierung neuer und effizienter Instrumente der Bildung, Beratung und Reintegration dazu bei, das Potenzial vorhandener Fachkräfte zu nutzen und zu erhöhen. In der Arbeitsgemeinschaft der Bildungswerke der Deutschen Wirtschaft (ADBW) haben sich die Bildungswerke der Landesvereinigungen der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände aller Bundesländer zusammengeschlossen.

Nähere Informationen: www.adbw.org

2.g Zuwanderungspotenziale nutzen und gestalten

Willkommenskultur leben

Eine echte Willkommenskultur ist unerlässlich, um die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Deutschland weiter zu steigern und hochqualifizierte Menschen aus aller Welt anzuziehen. Menschen mit unterschiedlichsten ethnischen und kulturellen Hintergründen stellen eine wichtige wirtschaftliche Ressource dar. Diese bringen nicht nur fachliches Know-how mit. Sie verfügen oft über unterschiedlichste Sprachkompetenzen und Kenntnisse kultureller Besonderheiten. Unternehmen können dieses Potenzial nutzen, um neue Märkte zu erobern, weitere Kundengruppen im In- und Ausland zu akquirieren, neue Lieferquellen aufzufinden und internationale Netzwerke aufzubauen. Nicht zuletzt für KMU ist es daher im ureigenen wirtschaftlichen Interesse, ihre Attraktivität auch für ausländische Fachkräfte zu steigern.

Was zu tun ist:

Der eingeleitete Paradigmenwechsel von einer Abschottungs- zu einer umfassenden Willkommenskultur muss in unserem Land noch weiterentwickelt, gelebt und „nach draußen“ glaubhaft vermittelt werden. Dies beginnt bereits damit, dass alle mit der Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland befassten Stellen, wie Botschaften, Ausländerbehörden, Arbeitsagenturen und kommunale Stellen, verinnerlichen, dass qualifizierte Zuwanderer bei uns gebraucht werden und willkommen sind. Hierzu bedarf es klarer Signale von der Politik und den Behördenspitzen. Zudem müssen auch von der Politik noch mehr die Vorteile und positiven Effekte qualifizierter Zuwanderung und nachhaltiger Integration in den Vordergrund gestellt werden. Aber auch die Unternehmen können durch personalpolitische Maßnahmen wie z. B. Mentoring-Programme, interkulturelle Tandems oder Unterstützung bei Sprachkursen dazu beitragen, dass sich Zuwanderer und bereits in Deutschland lebende Menschen mit Migrationshintergrund noch besser integrieren und gerne in Deutschland leben.

2013 sind netto
rd. **430.000**
Menschen nach
Deutschland zugewandert



ZIEL:

Willkommenskultur in öffentlichen Behörden, Unternehmen und Gesellschaft verankern



WIRTSCHAFT AKTIV:

Die BDA hat eine Broschüre mit Beispielen guter Praxis aus der Wirtschaft zur Etablierung einer **Willkommenskultur** veröffentlicht.

Zudem haben viele Unternehmen sowie die BDA bereits die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Die Charta ist eine Selbstverpflichtung für eine offene Unternehmenskultur u. a. auch gegenüber Zuwanderern.

„Career in Germany“ ist ein Internetangebot der BDA für Unternehmen, die Fachkräfte im Ausland suchen, und für Fachkräfte, die Arbeit in Deutschland suchen.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Publikationen > Willkommenskultur
www.charta-der-vielfalt.de
www.career-in-germany.net

Sprachförderung für Personen mit Migrationshintergrund bedarfsgerecht ausbauen

Eine effiziente Gesamtstrategie zur Fachkräftesicherung setzt die Identifizierung und Ausschöpfung aller inländischen Potenziale sowie die Gewinnung von gut qualifizierten Menschen aus dem Ausland für den deutschen Arbeitsmarkt voraus. Menschen mit Migrationshintergrund spielen bei der Fachkräftesicherung eine zentrale Rolle. Ihr Anteil an der Gesamt- und der Erwerbsbevölkerung beträgt rd. 20 %. Über ein Drittel (36 %) der Arbeitslosen hat ausländische Wurzeln (BA 2014e). Zudem sind die Zuwanderungszahlen innerhalb der letzten Jahre erfreulicherweise deutlich gestiegen, allein im Jahr 2013 betrug der Wanderungssaldo rd. 430.000 (Statistisches Bundesamt 2015d).

Hinzu kommen immer mehr Menschen, die in Deutschland Zuflucht vor Krieg und Gewalt finden. Um sowohl bereits in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund als auch Neuzuwanderern eine möglichst zügige Integration in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt zu ermöglichen, brauchen sie vor allem grundlegende und ausreichende berufsbezogene Sprachkenntnisse. Allerdings stehen die Angebote zum Spracherwerb nicht für alle offen, die diese benötigen. Zudem ist die aus dem ESF geförderte berufsbezogene Sprachförderung finanziell nur unzureichend ausgestattet und steht aus diesem Grund ab 2015 nicht mehr für Berufstätige zur Verfügung.



ZIELE:

- Allen Zuwanderern, die dies benötigen, den Spracherwerb ermöglichen
- Sprachförderung ausreichend dotieren und auf eine dauerhafte rechtliche Basis stellen

Was zu tun ist:

Grundsätzlich müssen alle Zuwanderer, die dies benötigen, Zugang zur Sprachförderung erhalten. Es ist wichtig, dass auch Asylbewerber und Geduldete an Integrationskursen, die allgemeine Sprachkenntnisse vermitteln, teilnehmen können. Das trägt dazu bei, dass sie schneller in Beschäftigung kommen und so eigenständig ihren Lebensunterhalt sichern und ihren Sozialeistungsbezug beenden können.

Berufstätige Menschen mit Migrationshintergrund müssen unbedingt weiterhin die Möglichkeit haben, an berufsbezogenen Sprachkursen teilzunehmen und so ihr Potenzial auf dem Arbeitsmarkt noch besser einzusetzen. Zudem sind ausreichende Sprachkenntnisse Voraussetzung für eine Anpassungsqualifizierung bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen. Zum Beispiel wird bei Pflegeberufen in der Regel der Nachweis eines fortgeschrittenen Sprachniveaus (ein sog. B2-Niveau) für die Anerkennung der beruflichen Qualifikation vorausgesetzt. Für die berufsbezogene Sprachförderung muss insgesamt eine tragfähige rechtliche Grundlage geschaffen und diese mit ausreichend Mitteln ausgestattet werden.

49 %

der 2013 im Saldo Zugewanderten waren unter 25 Jahre



WIRTSCHAFT AKTIV:

Viele Unternehmen engagieren sich aktiv für ihre Fachkräfte und unterstützen neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Erlernen der deutschen Sprache. So engagiert sich bereits gut ein Fünftel der Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten und bietet Sprachförderung an (IW Köln 2014e).

Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund bleibt aber eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Daher ist die BDA mit verschiedenen Initiativen gegenüber der Politik aktiv, um für eine abgesicherte Grundlage für eine auch langfristig angelegte, ausreichend dotierte Sprachförderung zu werben.

Nähere Informationen:

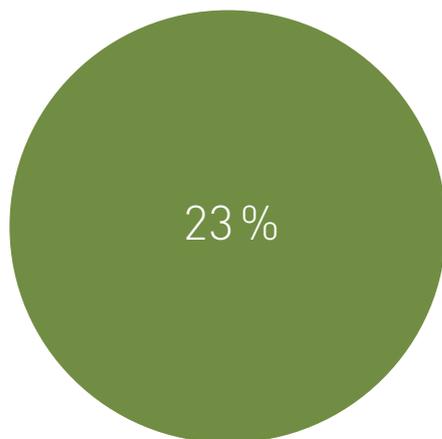
www.arbeitgeber.de > Inhalte > Beschäftigung > Zuwanderung und Integration

www.arbeitgeber.de > Publikationen > Willkommenskultur

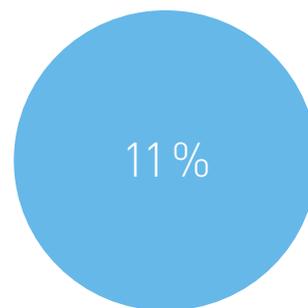


AKTIVES ENGAGEMENT DER UNTERNEHMEN FÜR DIE SPRACHFÖRDERUNG IHRER BESCHÄFTIGTEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

Anteil der Unternehmen mit über 250 Mitarbeitern, die Maßnahmen zur Sprachförderung anbieten



Maßnahmen werden bereits angeboten



Maßnahmen in Planung, konkret geplant

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2014e

Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen verbessern

Die Hälfte aller beruflich qualifizierten Zuwanderer hat ihren Abschluss im Ausland erworben (BIBB 2011). Durch eine Anerkennung und Sichtbarmachung dieser Qualifikationen kann das Know-how dieser Zielgruppe besser erschlossen und für den Arbeitsmarkt nutzbar gemacht werden. Mit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes im April 2012 haben sich die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen deutlich verbessert. Da die Feststellung der Gleichwertigkeit bei den reglementierten Berufen eine zwingende Voraussetzung für die Berufsausübung ist, entfielen im Jahr 2013 rd. 78 % der Anträge auf diesen Bereich, wobei der Schwerpunkt auf den Berufen

Arzt/Ärztin und Gesundheits- und Krankenpfleger/-in lag (BMBF 2014). Absolventen eines Ausbildungsberufs, der in Deutschland nicht reglementiert ist, können sich hingegen mit ihrer ausländischen Qualifikation direkt auf eine Arbeitsstelle bewerben. Hier dient der Anerkennungsbescheid als Transparenzinstrument, das Arbeitgebern einzuschätzen hilft, für welche Tätigkeiten der Bewerber eingesetzt werden kann und wo ggf. noch eine weitere Qualifizierung erforderlich ist. Nicht immer

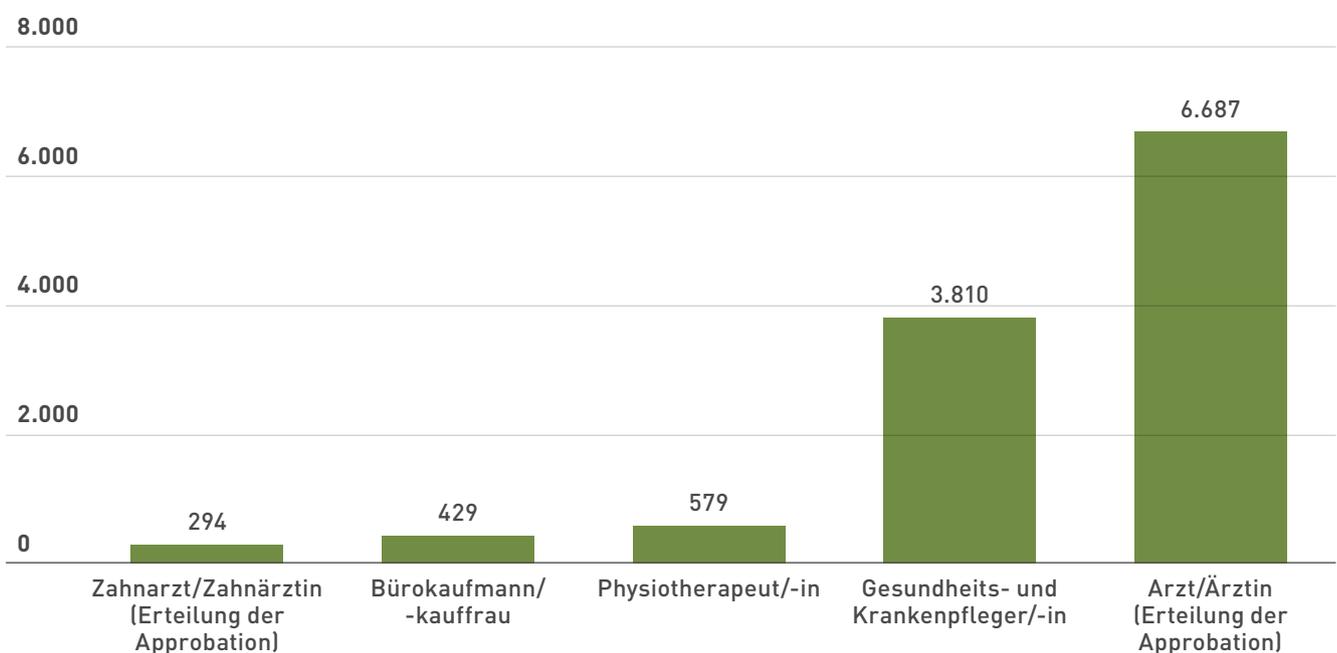


ZIELE:

- Verwaltungsvollzug des Anerkennungsgesetzes vereinheitlichen und transparent gestalten
- Hürden bei der Antragstellung aus dem Ausland beseitigen
- Länderübergreifende Gutachtenstelle für die Gesundheitsberufe einrichten

HEMNMISSE BEIM ANERKENNUNGSVERFAHREN IM GESUNDHEITSBEREICH ABBAUEN: HOHE ANTRAGSZAHLEN BEI ÄRZTEN UND PFLEGERN

Anzahl der bearbeiteten Anträge bei den fünf häufigsten Referenzberufen 2013



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2014

ist jedoch ein formales Anerkennungsverfahren erforderlich. Als Alternative zur Gleichwertigkeitsprüfung kann im Kammerbereich über die Teilnahme an der Externenprüfung ein deutscher Berufsabschluss erworben werden. Auch ein Praktikum kann eine geeignete Möglichkeit sein, um zu prüfen, ob die Qualifikationen der potenziellen Fachkraft zum Anforderungsprofil einer zu besetzenden Stelle passen.

Was zu tun ist:

Entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung des Anerkennungsgesetzes ist ein möglichst einheitlicher Verwaltungsvollzug. Im Kammerbereich wurden bereits eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um die Anerkennungsverfahren – durch den Aufbau der nötigen Expertise und die Bündelung von Zuständigkeiten – möglichst effizient und einheitlich zu gestalten. Anders sieht es im Bereich der reglementierten Berufe aus, wo die Länder für den Verwaltungsvollzug des Anerkennungsgesetzes zuständig sind. Insbesondere im vom Fachkräftemangel besonders betroffenen Bereich der Gesundheitsberufe unterscheidet sich das Vorgehen der zuständigen Länderbehörden z. T. erheblich. Dadurch wird die Einstellung von ausländischen Fachkräften gerade

für überregional agierende Kliniken und Altenpflegeeinrichtungen sehr schwierig. Mit dem Anerkennungsgesetz wurde die Möglichkeit geschaffen, Anträge auf Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation auch aus dem Ausland zu stellen. Dennoch verweigern einzelne Anerkennungsstellen die Möglichkeit, den Anerkennungsprozess schon vor der Einreise nach Deutschland auf den Weg zu bringen, indem von Antragstellern ein Aufenthaltstitel oder ein Wohnsitz in der Bundesrepublik verlangt wird. Zudem ist oft nicht transparent, welche Anforderungen und Unterlagen die Antragsteller für ein erfolgreiches Anerkennungsverfahren erfüllen bzw. vorlegen müssen. Diese Praxis der Anerkennungsstellen läuft den Zielen des Anerkennungsgesetzes und der novellierten Beschäftigungsverordnung zuwider und ist weder für die Antragsteller noch für potenzielle Arbeitgeber nachvollziehbar.

Um Unsicherheiten bei Anerkennungssuchenden und Unternehmen auszuräumen, muss der Verwaltungsvollzug in den Ländern vereinheitlicht werden. Dazu müssen gemeinsame Standards für die Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit und zur Berücksichtigung vorhandener Berufserfahrung entwickelt werden

PRAXISBEISPIEL: audit(me)



Im Rahmen des von den bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgebern sowie der BA durchgeführten Modellprojekts audit(me) wurden im Zeitraum April 2011 bis März 2012 Ingenieure mit ausländischen Bildungsabschlüssen über drei bis max. sechs Monate einer fachlichen und persönlichen Eignungstestung unterzogen und so betreut und beraten, dass sie

entsprechend ihrer Qualifikation arbeiten können. Das Modellprojekt ist seit März 2012 abgeschlossen. Von den 37 Teilnehmern konnten 18 vermittelt werden. Das entspricht einer Vermittlungsquote von rd. 46 %. Der Großteil dieser Einstellungen erfolgte qualifikationsadäquat als Ingenieur. Bei etwa der Hälfte der Ingenieure lag die Anerkennung ihrer Qualifikation in Deutschland vor, was ihre Vermittlungschancen verbessert hat. Bei den Ingenieuren, deren Anerkennung noch nicht vorlag, wurde dies parallel zu den anderen Maßnahmen angegangen. Entsprechend den Erfahrungen aus dem Modellprojekt hat das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft in Kooperation mit der BA ein Maßnahmenkonzept („Proing“) entwickelt. Das Konzept ist als Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein angelegt.

www.bildunginbayern.de > Weiterbildung

und die Anforderungen an Sprachkenntnisse sowie das Vorgehen bei der Auflage von Anpassungsmaßnahmen vereinheitlicht werden. Da den Länderbehörden in vielen Fällen die Fachkompetenz für einen qualifizierten Vergleich ausländischer Berufsqualifikationen mit deutschen Referenzberufen fehlt, muss außerdem

die fachliche Expertise im Bereich der Gesundheitsberufe besser gebündelt werden. Deswegen ist eine länderübergreifende Gutachtenstelle für die Gesundheitsberufe bei der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen der Kultusministerkonferenz (ZAB) dringend erforderlich.

WIRTSCHAFT AKTIV:



Die BDA begleitet die Umsetzung des Anerkennungsgesetzes aktiv und fördert den Trend, in den Unternehmen stärker die Potenziale von Personen mit ausländischen Abschlüssen in den Blick zu nehmen. Im kontinuierlichen Austausch mit allen relevanten Akteuren setzt sich die BDA für die Beseitigung bestehender Hürden im Verwaltungsvollzug des Anerkennungsgesetzes ein.

Arbeitgeber haben sich gemeinsam mit den Gewerkschaften im Verwaltungsrat der BA frühzeitig für die Einrichtung einer länderübergreifenden Gutachterstelle eingesetzt und drängen auf eine zügige Entscheidung über eine tragfähige Personal- und Finanzausstattung.

Das Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft betreibt im Rahmen des IQ-Netzwerks zwei Anerkennungsberatungsstellen in Oldenburg und Lüneburg und leitet das Projekt „Bienvenido – Willkommen in Niedersachsen“.

Nähere Informationen: www.bnw.de

Das Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V. betreibt im Rahmen des IQ-Netzwerks zwei Anerkennungsberatungsstellen und unterstützt Migrantinnen und Migranten im Rahmen des Projekts „Jobmentoren“ bei der beruflichen Integration.

Nähere Informationen: www.bwtw.de

PRAXISBEISPIEL: GEZE GMBH



Zur Deckung des Fachkräftebedarfs setzt die GEZE GmbH aus Leonberg bei Stuttgart auf die bedarfsgerechte Weiterqualifizierung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dazu zählt neben gezielten Lehrgangsangeboten für verschiedene Aufgabenfelder im Betrieb auch die Förderung der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. So

unterstützte das Unternehmen zwei langjährige Mitarbeiter während des Anerkennungsverfahrens, stellte den Kontakt zur zuständigen Stelle her und kümmerte sich um die Nachweise über ihre aktuelle Tätigkeit bei GEZE. Mit Erfolg: Die Abschlüsse der beiden gelernten Maschinen- und Anlagenführer aus Italien und Griechenland wurden als gleichwertig mit dem deutschen Referenzberuf anerkannt und die zuvor als Fließbandarbeiter beschäftigten Mitarbeiter übernehmen heute die komplexe Bedienung und Kontrolle metallverarbeitender Bearbeitungszentren. Für die GEZE GmbH war die Unterstützung im Anerkennungsverfahren ein guter Weg, um in der eigenen Belegschaft vorhandene Potenziale zu erschließen und gute Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden.

www.geze.de

Rund **180.000**

Drittstaatsangehörigen wurde 2014 eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Ausbildung oder Erwerbstätigkeit erteilt

Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen – Zuwanderungsrecht weiterentwickeln

Das bestehende Zuwanderungsrecht wurde in den letzten Jahren gerade auch auf Drängen der BDA reformiert und der Arbeitsmarkt für qualifizierte Fachkräfte geöffnet. Insbesondere durch Einführung der Blauen Karte EU ist die Zuwanderung von Akademikern aus Drittstaaten deutlich erleichtert worden. Fachkräftengpässe sind aber heute schon insbesondere auf Fachkräfteebene unterhalb des akademischen Niveaus (Facharbeiter, Meister) spürbar. Vor diesem Hintergrund wurde mit der Einführung der Zuwanderungsmöglichkeit für Nichtakademiker in Mangelberufen eine wichtige Lücke im Zuwanderungsrecht geschlossen. Auch wenn diese Reformen des Zuwanderungsrechts wichtig und richtig waren, besteht weiterhin Reformbedarf insbesondere hinsichtlich einer langfristigen Steuerung der Zuwanderung nach klaren und objektiven Kriterien in Form einer auch arbeitsplatzunabhängigen Potenzialzuwanderung.



ZIEL:

Zahl hochqualifizierter Zuwanderer mit akademischem und berufsfachlichem Abschluss insbesondere auch aus Drittstaaten erhöhen

Was zu tun ist:

Die Potenzialzuwanderung sollte grundsätzlich die arbeitsplatzorientierte Zuwanderung von Fachkräften ergänzen und nicht ersetzen und somit einen Bestandteil des umfassenderen Zuwanderungsrechts darstellen. Der bestehende Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche für qualifizierte Fachkräfte im akademischen Bereich ist zurzeit noch bis zum 1. August 2016 befristet. Die Bundesregierung plant zu Recht eine Entfristung dieser Regelung. Im Zuge dessen ist zu prüfen, inwieweit die aktuell auf sechs Monate beschränkte Suchphase nach einem entsprechenden Arbeitsplatz

praxisgerecht ist angesichts der Tatsache, dass die Bewerbungsverfahren im akademischen Bereich oftmals zeintensiv sind.

Nach dem Vorbild des Aufenthaltstitels zur Arbeitsplatzsuche für Akademiker sollten zudem Fachkräfte in Mangelberufen unterhalb des akademischen Niveaus die Möglichkeit erhalten, zum Zwecke der Arbeitsplatzsuche nach Deutschland zu kommen. Diese Möglichkeit ist den Personen zu eröffnen, die ihre Berufsqualifikation im Ausland erworben haben und hier eine der beruflichen Qualifikation entsprechende Beschäftigung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf nach § 6 Abs. 2 Beschäftigungsverordnung aufnehmen wollen.

Um die Zuwanderungsmöglichkeiten nach Deutschland im Ausland besser bekannt zu machen, müssen die bestehenden und neu zu schaffenden Regelungen zur arbeitsplatzunabhängigen Potenzialzuwanderung in einem neuen Kapitel des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) zusammengefasst und mit einer eingängigen Bezeichnung (z. B. „Talent Card“) versehen werden. Dadurch könnten diese Möglichkeiten im Ausland besser bekannt gemacht werden. Gleichzeitig würde so ein klares Willkommenssignal an potenzielle Fachkräfte gesendet.



WIRTSCHAFT AKTIV:

Die BDA hat das Eckpunktetpapier zur Gestaltung einer Potenzialzuwanderung erstellt und veröffentlicht.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Inhalte > Beschäftigung > Zuwanderung und Integration

Wir haben bei der arbeitsplatzorientierten Zuwanderung erfreuliche Fortschritte gemacht. Wir brauchen zusätzlich aber bessere Möglichkeiten für Talente aus dem Ausland, die nach Deutschland kommen, um vor Ort eine Stelle oder einen Ausbildungsplatz zu suchen. Zugleich müssen wir noch mehr tun, um alle Potenziale bereits bei uns lebender Menschen mit Migrationshintergrund zu erschließen.

Brigitte Faust | Präsidiumsmitglied der BDA, Präsidentin der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss, HR Director Employee & Industrial Relations Coca-Cola Erfrischungsgetränke AG



Ausländische Hochschulabsolventen für Arbeit in Deutschland gewinnen

Deutschland ist mit derzeit rd. 300.000 internationalen Studierenden nach den USA und Großbritannien das drittbeliebteste Land für junge Menschen aus dem Ausland. Problematisch ist jedoch, dass vier von zehn internationalen Studierenden in Deutschland das Studium abbrechen und von den Absolventen nur rd. jeder zweite in Deutschland verbleibt und hier eine Beschäftigung aufnimmt. Dabei sind internationale Absolventen deutscher Hochschulen ideale Zuwanderer, denn sie verfügen über einen deutschen Hochschulabschluss, Sprachkenntnisse und sind weitgehend sozial integriert.

Was zu tun ist:

Zukünftig muss es noch besser gelingen, die Attraktivität Deutschlands als Studien-, Lebens- und Arbeitsort zu steigern. Seitens des Bundes und der Länder sind weitere Unterstützungsmaßnahmen an den Hochschulen notwendig, um die Chancen, die sich aus dieser Studierendengruppe für Deutschland ergeben, besser zu nutzen. Die Bund-Länder-Strategie für die Internationalisierung der Hochschulen ist als Teil einer umfassenden Willkommenskultur für qualifizierte Fachkräfte zu verstehen.

Um dem Studienabbruch vorzubeugen, ist (z.B. durch Beratung, Orientierungsangebote und Testverfahren im Heimatland) die Passung zwischen hochschulischen Angeboten und den jeweiligen Bewerberinnen und Bewerbern zu verbessern und die Betreuung seitens der Hochschulen zu intensivieren. Restriktive Zugangsregeln, die qualifizierte Bewerber abschrecken, sollten von den jeweiligen Wissenschaftsministerien abgebaut werden. Bisher ist ein direkter Hochschulzugang nur möglich, wenn der Bewerber ein Schulabschlusszeugnis vorweisen kann, das als gleichwertig zur deutschen Hochschulzugangsberechtigung bewertet wird – dies ist nur bei einer kleinen Minderheit der Fall. Bei der großen Mehrzahl der Bewerber und Bewerberinnen ist zunächst ein ein- bis zweijähriges erfolgreiches Studium im Heimatland bzw. die sog. Feststellungsprüfung (in der Regel in

ZIELE:



- Senkung der Abbruchquoten bei internationalen Studierenden von heute 41 % in den Bachelorstudiengängen auf max. 30 %
- Erhöhung des Anteils internationaler Studierender, die nach dem Studium in Deutschland hier eine Beschäftigung aufnehmen, von heute 44 % auf mindestens 60 %

Nur **44 %**

der ausländischen Studierenden
verbleiben in Deutschland

Verbindung mit einem einjährigen Vorbereitungskurs an einem deutschen Studienkolleg) notwendig. Die erfolgreich abgelegte Feststellungsprüfung bedeutet aber noch nicht die Zulassung an einer Hochschule. Der Weg zu einem Studium in Deutschland ist also mit zahlreichen Unwägbarkeiten und Risiken verbunden. Dieses – auch sehr formalistische – Vorgehen soll abgelöst werden durch geeignete Testverfahren sowie eine fachliche und sprachliche Vorbereitung als integraler Bestandteil des Studiums für alle ausländischen Studienanfänger, die bereits über eine Hochschulzugangsberechtigung in ihrem Heimatland verfügen. Damit könnten Bewerberinnen und Bewerber ohne Umwege ein Studium in Deutschland aufnehmen – die Attraktivität des Studienstandorts Deutschland könnte erheblich gesteigert werden.

Begleitend hierzu soll bereits früh im Studium auf die Möglichkeit des Verbleibs in Deutschland und den

Eintritt in den Arbeitsmarkt hingewiesen werden. Verpflichtende Praxisphasen im Studium sind ein unerlässlicher Baustein, um den Übergang vom Studium in den Beruf fließend zu gestalten. Darüber hinaus sind englischsprachige Angebote für Praktika und Abschlussarbeiten sowie englischsprachige Ansprechpartner bzw. Betreuer im Unternehmen hilfreich. Gerade mit Blick auf internationale Studierende in englischsprachigen Studiengängen gilt aber: Deutsche Sprachkenntnisse sind essentiell für die Integration in Hochschule, Gesellschaft und Arbeitsmarkt.

Stipendien sind für Unternehmen ein bewährtes Mittel der Talentförderung und Nachwuchsrekrutierung. Das Deutschland-Stipendium, das durch den überschaubaren finanziellen Mitteleinsatz gerade auch für KMU attraktiv ist, kann auch als Instrument der Förderung internationaler Studierender stärker genutzt werden.

WIRTSCHAFT AKTIV:



BDA und Hochschulrektorenkonferenz (HRK) haben hierzu das Positionspapier **„Internationales Potenzial für Deutschlands Zukunft nutzen – Kompetenzen für Wissenschaft und Wirtschaft gewinnen“** veröffentlicht.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Publikationen >

Internationales Potenzial für Deutschlands Zukunft nutzen



Arbeitsmarktperspektiven von Asylsuchenden und Geduldeten verbessern

Die Bundesregierung hat wichtige Weichenstellungen vorgenommen, um auch Asylsuchenden und Geduldeten den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Dies ist sinnvoll und notwendig. Denn immer mehr Menschen suchen in Deutschland Schutz vor politischer Verfolgung, Krieg oder Vertreibung. Für 2015 rechnet das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) mit rd. 400.000 Asylerstanträgen, über 113.000 Geduldete, d.h. Menschen, deren Abschiebung aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen ausgesetzt wurde, leben bereits hier (BAMF 2015). Viele von ihnen bleiben für längere Zeit oder sogar für immer in Deutschland als Geduldete, als anerkannte Flüchtlinge oder als Asylberechtigte. Deswegen ist es erforderlich, dass sie zügig die Möglichkeit erhalten, ihren Lebensunterhalt selbst zu bestreiten und sich in die Gesellschaft insgesamt zu integrieren.

Auch mit Blick auf wachsende Fachkräfteengpässe muss die Situation der Asylsuchenden und Geduldeten genauer geprüft werden. Denn auch unter Asylsuchenden gibt es Menschen mit guten Qualifikationen und am Arbeitsmarkt gefragten Berufserfahrungen, die besser genutzt werden sollten. Gleichwohl muss klar sein, dass dies einerseits kein Ersatz für eine sinnvolle, zielgenau gesteuerte Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte ist und andererseits das Recht auf Asyl unabhängig von den jeweils mitgebrachten Qualifikationen ist und sein muss.

Was zu tun ist:

Unverzichtbare Grundvoraussetzung für eine gelungene Integration in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft sind ausreichende grundlegende und berufsbezogene Sprachkenntnisse. Asylsuchende und Geduldete müssen durch entsprechende Maßnahmen zum Spracherwerb und der Integration unterstützt und gezielt gefördert werden. Gerade hier gibt es noch erhebliche Defizite, die den Zugang zu



ZIEL:

Schneller und effektiver Arbeitsmarktzugang für Asylsuchende und Geduldete

Ausbildung und Beschäftigung erschweren. Deswegen müssen die Angebote der elementaren Sprachförderung allen Asylsuchenden und Geduldeten eröffnet und zudem die berufsbezogene Sprachförderung bedarfsgerecht ausgebaut werden.

Notwendig ist zudem ein uneingeschränkter Arbeitsmarktzugang für Geduldete ohne Arbeitsverbot ab Erteilung der Duldung und für Asylsuchende nach sechs Monaten Aufenthaltsgestattung im Bundesgebiet ohne sog. Vorrangprüfung durch die BA. Mit der Vorrangprüfung prüft die BA, ob die Arbeitsstelle nicht von einem Deutschen, EU-Staatsangehörigen oder anderen ausländischen Staatsbürger mit einem bevorrechtigten Aufenthaltsstatus besetzt werden kann.

Das bislang geltende Verbot einer Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer für Drittstaatsangehörige und damit auch für Asylsuchende und Geduldete in § 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG ist kontraproduktiv und muss entfallen. Für Asylsuchende und Geduldete ohne Arbeitsverbot bedeutet diese Regelung ein zusätzliches Hemmnis für einen schnellen Arbeitsmarktzugang.

Für abgelehnte Antragsteller auf Asyl sollte der Wechsel von der Asyl- in die Erwerbsmigration erleichtert werden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für einen Aufenthaltstitel im Bereich der Arbeitsmigration erfüllt sind. Solchen abgelehnten Antragstellern auf Asyl, die die Voraussetzungen für eine Blaue Karte EU, einen Aufenthaltstitel als Fachkraft in einem Mangelberuf entsprechend der sog. Positivliste oder für ein Visum zur Arbeitsplatzsuche erfüllen, sollte der Zugang hierzu, ohne zunächst ausreisen zu müssen, eröffnet werden.

32 %

der Asylantragsteller im Jahr 2014 waren minderjährig

Für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge sollte ein humanitärer Ausbildungsaufenthalt geschaffen werden. Für alle anderen jungen Asylsuchenden und Geduldeten muss für die gesamte Ausbildungsdauer der Aufenthalt bundesweit einheitlich und verbindlich sichergestellt werden, wenn diese einen Ausbildungsplatz in Deutschland gefunden haben. Nach erfolgreichem Abschluss der betrieblichen Ausbildung bzw. der beruflichen Weiterbildung und der Übernahme im Betrieb sollte der Aufenthalt dieser jungen Menschen grundsätzlich für zwei Jahre Berufspraxis gesichert werden. Diejenigen, die nicht direkt vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden können, sollten zumindest für ein Jahr bleiben können, um in dieser Zeit einen Arbeitsplatz suchen zu können.

Damit mehr junge Asylsuchende und Geduldete den Sprung in eine Berufsausbildung schaffen, müssen zudem die Förderinstrumente der Berufsbildung auch bei jungen Asylsuchenden mit hohen Bleiberechtperspektiven

und jungen Geduldeten zur Verfügung stehen. Geduldete haben bislang erst nach vier Jahren Aufenthalt Zugang zur Berufsausbildungsbeihilfe oder zur Assistierten Ausbildung. Die Möglichkeit dieser Förderung nach 15-monatigem Aufenthalt ist zwar bereits beschlossen, tritt jedoch erst ab 1. August 2016 in Kraft. Sie haben zudem grundsätzlich keinen Anspruch auf ausbildungsbegleitende Hilfen oder berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen. Jungen Geduldeten sollte der Zugang zu diesen Förderinstrumenten ab Erteilung der Duldung eröffnet werden. Auch Asylsuchenden mit hohen Bleiberechtperspektiven sollten die Förderinstrumente der Berufsbildung zur Verfügung stehen.

Mit Blick auch auf die Verkürzung der Wartezeit für die Beschäftigungsaufnahme für Asylsuchende und Geduldete müssen überdies alle Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass die Bearbeitungszeit der Asylanträge in der Regel auf drei Monate reduziert wird.

WIRTSCHAFT AKTIV:



Die BDA hat ein Positionspapier zum Arbeitsmarktzugang von Asylbewerbern und Geduldeten erstellt und veröffentlicht.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Inhalte > Beschäftigung > Zuwanderung und Integration





KOMPETENZZENTRUM FACHKRÄFTESICHERUNG (KOFA)

Unterstützung für KMU

Ziel des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung ist es, über eine Internetplattform zentraler Ansprechpartner zur Fachkräftesicherung für KMU zu sein. Das KOFA bietet umfangreiche Informationen für KMU, um sie bei der Auswahl, Planung und Umsetzung individuell passender Maßnahmen zur Personalarbeit zu unterstützen. Das KOFA zeigt auf, wie KMU gute Personalarbeit – als Beitrag zum guten Leben in der Arbeitswelt – ganz konkret auf ihr Unternehmen zugeschnitten gestalten können. Die Herausforderung Fachkräftemangel betrifft also nicht nur Großunternehmen, die über ausreichend personelle und finanzielle Ausstattung verfügen, um Engpasssituationen zu bewältigen. Auch KMU müssen sich darum kümmern, wer bei ihnen morgen die Arbeit leistet. Je frühzeitiger sich die Unternehmen diesem Thema widmen, desto besser können sie sich im Wettbewerb um die besten Köpfe positionieren.

Angebote

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung bearbeitet folgende Kernfragen:

Wie ist die aktuelle Fachkräftesituation in KMU?

Wie wird sie sich voraussichtlich entwickeln?

In welchen Berufen gibt es Engpässe?

Welche Handlungserfordernisse kommen auf KMU zu?

Welche konkreten Empfehlungen lassen sich daraus ableiten?

Wie können Unternehmen die passenden Maßnahmen auswählen und umsetzen?

Wie können KMU voneinander lernen, ihren Fachkräftebedarf zu decken? Welche guten Praxisbeispiele gibt es?

www.kofa.de

3. ARBEITGEBER- VERBÄNDE AKTIV

Beispiele für das Engagement der deutschen Wirtschaft

Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung

Mit der Arbeitgebermarke „Eine TQ besser!“ haben deutsche Arbeitgeberverbände und Bildungswerke der deutschen Wirtschaft ein einzigartiges Angebot für die Nach- und Teilqualifikation von Arbeitnehmern geschaffen. Das bundesweit anerkannte Gütesiegel steht für Sicherheit, Qualität und höhere Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

www.nachqualifizierung.de

SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland

SCHULEWIRTSCHAFT initiiert und gestaltet den Dialog und die Kooperation zwischen Schulen und Wirtschaft. Gemeinsames Ziel ist es, Jugendlichen den Übergang von der Schule in die Berufs- und Arbeitswelt zu erleichtern und die ökonomische Bildung zu fördern. Mit einer Vielzahl von Angeboten wendet sich die Initiative vor allem an Lehrkräfte, aber auch an Schülerinnen und Schüler und deren Eltern.

www.schulewirtschaft.de

Career in Germany

Die BDA-Initiative „Career in Germany – junge Fachkräfte für Deutschland“ wendet sich an Verbände, Unternehmen sowie ausbildungsinteressierte Jugendliche und Fachkräfte aus dem Ausland und bündelt wichtige Informationen zur Unterstützung, Vernetzung und zum Engagement im Bereich Zuwanderung. Die Online-Plattform www.career-in-germany.net fasst das vielfältige Informationsangebot zusammen und dient als Lotse, indem sie einen Überblick über verschiedenste Angebote und ihre Zielsetzung gibt.

www.arbeitgeber.de > Initiativen > [career-in-germany](http://www.career-in-germany.net)

Erfolgsfaktor Familie

Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft machen! Das ist das Ziel des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ von Bundesfamilienministerium, BDA, DIHK, ZDH und DGB. Die Website des Programms bietet umfassende Informationen zu allen Aspekten familienbewusster Personalpolitik, z. B. Praxisbeispiele, Leitfäden, Studien und Veranstaltungshinweise.

www.erfolgsfaktor-familie.de

Gleichstellen – Bundesinitiative für Frauen in der Wirtschaft

Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben ist nicht nur ein wichtiges gesellschaftspolitisches, sondern ein mindestens ebenso bedeutendes wirtschaftspolitisches Ziel. Ziel der Initiative ist es, die Erwerbschancen von Frauen weiter zu verbessern und Frauen darin zu unterstützen, ihre Beschäftigungspotenziale noch besser zu erkennen und noch erfolgreicher einzusetzen.

www.bundesinitiative-gleichstellen.de

Inklusion gelingt

Mit ihrer Initiative „Inklusion gelingt!“ möchten BDA, DIHK und ZDH vor allem solche Betriebe ansprechen, die bisher aus den unterschiedlichsten Gründen noch keine Menschen mit Behinderung ausgebildet oder beschäftigt haben. Ziel ist es vor allem, Betriebe bei der Schaffung inklusiver Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen zu unterstützen und ihnen Lösungen aufzuzeigen, wie Inklusion in der Praxis gelingen kann.

www.inklusion-gelingt.de

INQA

Ziel der Initiative INQA ist es, die Interessen der Beschäftigten an gesunden und gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen mit den wirtschaftlichen Interessen der Unternehmen zu verbinden.

www.inqa.de

Wirtschaft inklusiv

„Wirtschaft inklusiv“ ist ein bundesweit operierendes, arbeitgeberorientiertes Beratungsprojekt. Wir wenden uns vor allem an KMU, um diese stärker für die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung zu gewinnen. Wir zeigen und verstärken das Engagement der Wirtschaft für Inklusion.

www.wirtschaft-inklusive.de

4. ANSPRECHPARTNER UND LINKS

Arbeitsgemeinschaft der Bildungswerke der Deutschen Wirtschaft e. V.

In der Arbeitsgemeinschaft der Bildungswerke der Deutschen Wirtschaft (ADBW) haben sich die Bildungswerke der Landesvereinigungen der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände aller deutschen Bundesländer zusammengeschlossen. Diese fördern und initiieren neue und effiziente Instrumente zur Qualifizierung, Beratung und Reintegration bestimmter Zielgruppen in den Arbeitsmarkt und setzen sie um.

www.adbw.org

Bundesagentur für Arbeit

Die Ansprechpartner und Kontaktdaten des Arbeitgeberservice vor Ort der Bundesagentur für Arbeit finden Sie unter:

www.arbeitsagentur.de > Unternehmen

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) bieten umfassende Informationen und Daten rund um die Zuwanderung und Integration von Ausländern. Es ist u. a. auch zuständig für die Umsetzung der Integrationskurse und der berufsbezogenen Sprachförderung.

www.bamf.de > Aufgaben

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zeigt alle Aspekte der Fachkräftesicherung auf seiner Homepage auf. Sie finden sie unter:

www.bmas.bund.de > Themen

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung stellt vielfältige Informationen zum Thema „Bildung“ – von frühkindlicher Förderung über berufliche Bildung bis zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse – zur Verfügung. Sie finden sie unter:

www.bmbf.bund.de > Bildung

Bundesministerium des Innern

Das Bundesministerium des Innern bietet eine Übersicht der Gesetzeslage und von Projekten im Bereich Zuwanderung. Sie finden Sie unter:

www.bmi.bund.de > Migration und Integration

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bietet Informationen zum Thema „Frauen und Arbeitswelt“. Sie finden sie unter:

www.bmfsfj.bund.de > Gleichstellung > Frauen und Arbeitswelt

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie bietet eine komplette Übersicht der Themen, die die Fachkräftesicherung betreffen. Sie finden sie unter:

www.bmwi.de > Themen > Ausbildung und Beruf > Fachkräftesicherung

Die Fachkräfte-Offensive. Gemeinsam Deutschlands Zukunft sichern

Um alle verantwortlichen Akteure zusammenzubringen und ganz konkret Handlungsansätze aufzuzeigen, haben das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie und die Bundesagentur für Arbeit die Fachkräfte-Offensive gestartet. Die Homepage bietet Hinweise für Arbeitgeber und Fachkräfte und viele Broschüren der Bundesregierung.

www.fachkraefte-offensive.de

Fachkräfte für die Region

Das Innovationsbüro Fachkräfte für die Region bietet regionale Ansprechpartner, Netzwerke und Tipps. Es wird vom DIHK betreut. Sie finden es unter:

www.fachkraeftebuero.de

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung bietet allgemeine Informationen zum Thema „Fachkräftesicherung“, aber auch Daten, Handlungsempfehlungen und Praxistipps. Sie finden es unter:

www.kofa.de

RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft

Die Fachkräftesicherung von KMU ist ein Kernthema des RKW. Es zeigt Lösungen strategischer Personalarbeit anhand von theoretischen und praktischen Beispielen auf. Sie finden es unter:

www.rkw-kompetenzzentrum.de > Projekte > Fachkräfte

Wuppertaler Kreis

Der Wuppertaler Kreis ist der Dachverband der Weiterbildungseinrichtungen der Wirtschaft. Er ist Ansprechpartner zu allen Fragen der betrieblichen Weiterbildung. Sie finden ihn unter:

www.wuppertaler-kreis.de

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung

Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung zur Rekrutierung ausländischer Fachkräfte finden sie unter:

www.zav.de

ZITIERTE QUELLEN

Bundesagentur für Arbeit (BA), Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitslose nach Rechtskreisen, Februar 2015a

Bundesagentur für Arbeit (BA), Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf, 2015b

Bundesagentur für Arbeit (BA), Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarkt nach Berufen, März 2015c

Bundesagentur für Arbeit (BA), Analytikreport der Statistik, Analyse des Arbeits- und Ausbildungsstellenmarktes für unter 25-Jährige, Februar 2015d

Bundesagentur für Arbeit (BA), Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik, Arbeitslosenquoten 2014, 2015e

Bundesagentur für Arbeit (BA), Bestand an Arbeitslosen nach ausgewählten Merkmalen, 2015f

Bundesagentur für Arbeit (BA), Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Fachkräfteengpassanalyse, 2015g

Bundesagentur für Arbeit (BA), Der Arbeitsmarkt in Deutschland – MINT-Berufe, 2014a

Bundesagentur für Arbeit (BA), Arbeitsmarkt in Zahlen. Monatliche Zeitreihen – Ausbildungsstellenmarkt, 2014b

Bundesagentur für Arbeit (BA), Arbeitsmarktberichterstattung. Die Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen, Mai 2014c

Bundesagentur für Arbeit (BA), Arbeitsmarkt in Zahlen, Beschäftigungsstatistik, 2014d

Bundesagentur für Arbeit (BA), Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Menschen mit Migrationshintergrund auf dem deutschen Arbeitsmarkt, Juni 2014e

Bundesagentur für Arbeit (BA), Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse Dezember 2013, 2013

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Prognoseschreiben vom 7. Mai 2015

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Wanderungsmonitoring, Migration nach Deutschland, Jahresbericht 2013

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Engpässe im mittleren Qualifikationsbereich trotz erhöhter Zuwanderung, BIBB-Report 23/14, 2014a

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, 2014a

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Integrierte Ausbildungsberichterstattung, 2014b

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB), Erwerbsarbeit und informelle Tätigkeiten der 55- bis 70-Jährigen, 2014

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Berufsbildungsbericht 2014, 2014

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen 2005–2010, 2011

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Leistungen, 2014

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit, 2013

Deutsche Rentenversicherung, Rentenversicherung in Zeitreihen, 2013

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Die Entwicklung der Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. Statistische Berechnungen auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2012, 2014

DIHK, DIHK-Arbeitsmarktreport 2013/14, 2014a

DIHK, Ausbildung 2014, August 2014b

Eurofound, Development in collectively agreed working time 2013, 2014

Eurostat, Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit, 2015

Eurostat, Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitsstunden in Haupttätigkeit, nach Geschlecht, Stellung im Beruf, Vollzeit-/Teilzeittätigkeit und Wirtschaftszweigen, 2014

FOM Hochschule für Ökonomie und Management, Betriebliches Gesundheitsmanagement in Deutschland, 2013

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Qualifikation und Arbeitsmarkt, Bessere Chancen mit mehr Bildung, IAB-Kurzbericht 11/2015, 2015

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Zentrale Befunde zu aktuellen Arbeitsmarktthemen, Januar 2014

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Flexible Arbeitszeiten und Kurzarbeit sicherten im Jahr 2009 mehr als eine Million Jobs, Pressemitteilung vom 2. Februar 2010

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln), MINT-Frühjahrsreport 2015, 2015

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln), Fachkräfteengpässe in Unternehmen, Unternehmen steigern Ausbildungsangebote in Engpassberufen, Juli 2014a

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln), Fachkräfteengpässe in Unternehmen. Die Altersstruktur in Engpassberufen, 2014b

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln), Weiterbildungserhebung 2014, 2014c

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln), Flexibel handhaben, iwd – Nr. 27 vom 3. Juli 2014d

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln), Qualifizierte Zuwanderung: Wohlstandsgewinn für Deutschland – Tabellen zum Pressestatement vom 20.1.2014, 2014e

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln), Effiziente Personalpolitik bei alternden Belegschaften, IW-Positionen Nr. 44

Kultusministerkonferenz, Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2012 bis 2025. Statistische Veröffentlichungen der KMK Nr. 200, 2013

OECD Statistics, Unemployment by duration, 2014

Manfred Prenzel, Christine Sälzer, Eckhard Klieme, Olaf Köller (Hg.), PISA 2012. Fortschritte und Herausforderungen in Deutschland, Münster/New York/München/Berlin: Waxmann 2013

Prognos, Arbeitslandschaft 2040, Studie im Auftrag der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V., 2015

Prognos, Pflegelandschaft 2030, Studie im Auftrag der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V., 2012

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI), Faktenbuch Pflege – Die Bedeutung privater Anbieter im Pflegemarkt. Endbericht. Forschungsprojekt im Auftrag des Arbeitgeberverbandes Pflege, 2011

Statistisches Bundesamt, Bevölkerung Deutschlands bis 2060 – 13. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, 2015a

Statistisches Bundesamt, 256.100 junge Menschen begannen ein Bildungsprogramm im Übergangsbereich, Pressemitteilung vom 5. März 2015 – 79/15, 2015b

Statistisches Bundesamt, Absolventen/Abgänger nach Abschlussart. Allgemeinbildende und berufliche Schulen, 2015c

Statistisches Bundesamt, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Wanderungen, 2015d

Statistisches Bundesamt, Behinderte Menschen, 2014

Statistisches Bundesamt, Hochschulen auf einem Blick, 2013

Statistisches Bundesamt, Schulabschlüsse, 2012

Egon Zehnder/Stiftung „neue Verantwortung“, Selbst- und Fremdbild der nachrückenden Generation von Young Professionals – Digital Natives fordern Personalchefs heraus“, 2012



BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:

Breite Straße 29 | 10178 Berlin

Briefadresse:

11054 Berlin

T +49 30 2033-1400

F +49 30 2033-1405

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

www.arbeitgeber.de

Redaktion:

Dr. Jupp Zenzen

Alexander Wilhelm

Florian Berg

Stand: Juli 2015

Fotografie:

(Titel) goodluz / fotolia.com, (5, 51 Ingo Kramer BDA) Chaperon, (6,7) AlexRaths / istockphoto.com, (13) Peter Atkins / fotolia.com, (14, 15) ehrenberg-bilder / fotolia.com, (18, 25) Pamela Moore / istockphoto.com, (19 Margret Suckale) Andreas Pohlmann / BASF SE, (22) Christopher Futcher / istockphoto.com, (26) Geber86 / istockphoto.com, (30) Diego Cervo / shutterstock.com, (34) Frank / fotolia.com, (38) Halfpoint / fotolia.com, (43) contrastwerkstatt / fotolia.com, (44 Ingrid Hofmann) Klaus Gruber / dolphin photograph, (53) Tyler Olson / fotolia.com, (58) Christopher Futcher / istockphoto.com, (63 Brigitte Faust) Kai Bublitz, (64) Pressmaster / shutterstock.com, (66) PeopleImages / istockphoto.com

www.arbeitgeber.de

VORWORT

Der demografische Wandel vollzieht sich langsam, aber seine Auswirkungen sind schon jetzt spürbar. Neben den wachsenden Herausforderungen für die sozialen Sicherungssysteme nehmen auch die Probleme der Unternehmen zu, qualifizierte Fachkräfte zu finden. Bereits im Jahr 2030 könnten uns 6 Mio. Menschen im erwerbsfähigen Alter am Arbeitsmarkt fehlen.

Gelingt es uns nicht, diese dramatische Entwicklung zumindest abzubremsen und Fachkräftelücken zu schließen, sind unser Wohlstand und die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Deutschland bedroht. Viele Investitionen und Innovationen werden ausbleiben, wenn nicht genügend motivierte Fachkräfte zur Verfügung stehen. Besonders ein rohstoffarmes Land wie Deutschland ist jedoch auf die Innovationskraft seiner Bürgerinnen und Bürger angewiesen. Wir leben von den Erfindungen und der Tatkraft der Menschen. Sie sind Grundlage für den Erfolg der deutschen Unternehmen, gerade auch in konjunkturell unsicheren Zeiten. Auch für unsere sozialen Sicherungssysteme hätte es gravierende Folgen, wenn die Zahl potenzieller Arbeitskräfte und Beitragszahler kräftig sinkt.

Die Wirtschaft ist deswegen bereits jetzt sehr aktiv, um alle inländischen Potenziale zur Fachkräftesicherung besser zu erschließen. Fast alle Betriebe bieten z.B. flexible Arbeitszeitmodelle an, damit Eltern Beruf und Familie besser unter einen Hut bekommen und mehr Frauen einer Vollzeit- oder vollzeitnahen Beschäftigung nachgehen können. Trotz rückläufiger Schulabsolventenzahlen hält die deutsche Wirtschaft auch ihr Engagement für die Ausbildung junger Menschen auf einem konstant hohen Niveau. In der neuen „Allianz für Aus- und Weiterbildung“, an der sich auch die BDA beteiligt, haben sich die Partner darauf verständigt, auch leistungsschwächere und benachteiligte Jugendliche noch stärker in den Blick zu nehmen.

Eines steht allerdings auch jetzt schon fest: Selbst wenn wir alle Potenziale im Inland ausschöpfen, sind wir mittel- bis langfristig noch stärker als bislang auf qualifizierte Zuwanderung angewiesen. Deutschland muss deswegen einerseits ein attraktives Ziel für Hochqualifizierte aus dem Ausland bleiben. Und damit sind insbesondere auch exzellente Facharbeiter und nicht nur Hochschulabsolventen gemeint. Andererseits müssen wir mehr tun, damit sich bei uns lebende Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft einbringen können.

Fachkräftesicherung ist nicht allein Aufgabe der Wirtschaft, es sind auch die Politik und die Gesellschaft insgesamt gefragt, notwendige Reformen durchzuführen und mitzutragen. Um den Fachkräftemangel zu bekämpfen, haben Wirtschaft und Politik in den vergangenen Jahren bereits viele wichtige und richtige Weichenstellungen vorgenommen. Trotz dieser Fortschritte ist aber weiterhin ein ganzes Bündel an Strategien und Maßnahmen erforderlich. Die vorliegende Broschüre ist eine Weiterentwicklung der Vorschläge der BDA und ihrer Mitgliedsverbände zur Fachkräftesicherung. Sie zeigt Handlungsansätze und Praxisbeispiele auf und legt dar, welche weiteren Schritte erforderlich sind, um Deutschland zukunftsfest zu machen.



Ingo Kramer
Arbeitgeberpräsident



A young woman with blonde hair, wearing a white lab coat, is focused on a computer monitor in a laboratory. She is sitting at a desk with a keyboard and mouse. The background shows various pieces of laboratory equipment, including a large metal cabinet and a rack of cables. A blue semi-transparent box is overlaid on the right side of the image, containing the number '1.' and the text 'WO STEHEN WIR?'.

1.

WO STEHEN WIR?

1. WO STEHEN WIR?

Demografischer Wandel verschärft Fachkräfteengpässe

Bisher konzentrieren sich die Fachkräfteengpässe auf bestimmte Regionen, Branchen und Berufe. Allerdings mehren sich die Anzeichen für eine breite Fachkräftelücke. Umfragen des DIHK zeigen, dass vier von zehn Unternehmen, die derzeit Personalbedarf haben, offene Stellen zwei Monate und länger nicht besetzen können. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mit zehn bis 200 Mitarbeitern sind sogar noch stärker betroffen (DIHK 2014a). Rückläufige Bewerberzahlen in der dualen Ausbildung, zu geringe Absolventenzahlen in MINT-Studiengängen an den deutschen Hochschulen und alternde Belegschaften in den Unternehmen belegen zudem: Fachkräfteengpässe sind größtenteils ein strukturelles Problem.

Mit dem voranschreitenden demografischen Wandel wird sich die Lage weiter verschärfen. Die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter (20- bis 65-Jährige) wird laut Statistischem Bundesamt bereits bis 2030 um knapp 6 Mio. auf unter 44 Mio. und bis 2040 sogar auf 40 Mio. sinken (Statistisches Bundesamt 2015a). Auch die aktuell erfreulicherweise höheren Zuwanderungszahlen drehen diesen grundsätzlichen, negativen Trend nicht um. Zum einen lag die Nettozuwanderung in den Jahren vor 2013 z. T. deutlich unter den bei den Prognosen angenommenen Werten. Zum anderen kommt der weitaus größte Teil der aktuellen Neuzuwanderer aus anderen EU-Staaten, die perspektivisch vor den gleichen demografischen Herausforderungen stehen wie Deutschland. Der Anstieg bei der Zuwanderung nach Deutschland ist

HERAUSFORDERUNGEN AUF DEM ARBEITSMARKT:

- Die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter könnte bis 2030 um knapp 6 Mio. sinken.

Entwicklung der 20- bis 64-Jährigen:

2015: 49,4 Mio.

2020: 48,8 Mio. → -0,6 Mio. im Vergleich zu 2015

2030: 43,6 Mio. → -5,8 Mio. im Vergleich zu 2015

2040: 40,2 Mio. → -9,2 Mio. im Vergleich zu 2015

2050: 37,7 Mio. → -11,7 Mio. im Vergleich zu 2015

- Im Mai 2015 fehlten 140.000 MINT-Fachkräfte, davon 86.000 mit beruflicher Ausbildung.
- Bis 2020 könnten bis zu 1,3 Mio. MINT-Fachkräfte mit beruflicher Ausbildung fehlen.
- Mitte 2014 waren rd. 6,5 Mio. 20- bis 64-Jährige geringqualifiziert und nicht in Ausbildung. Das waren rd. 13 % dieser Altersgruppe.
- Mitte 2014 waren über 1,2 Mio. junge Erwachsene (20- bis 29-Jährige) geringqualifiziert und nicht in Ausbildung. Das waren über 12 % dieser Altersgruppe.

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2015a

nach Erkenntnissen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) auch weit überwiegend auf eine Umlenkung der bestehenden Migrationsströme in Europa zurückzuführen (IAB, 2014). Diese dürfte eher temporärer Natur sein.

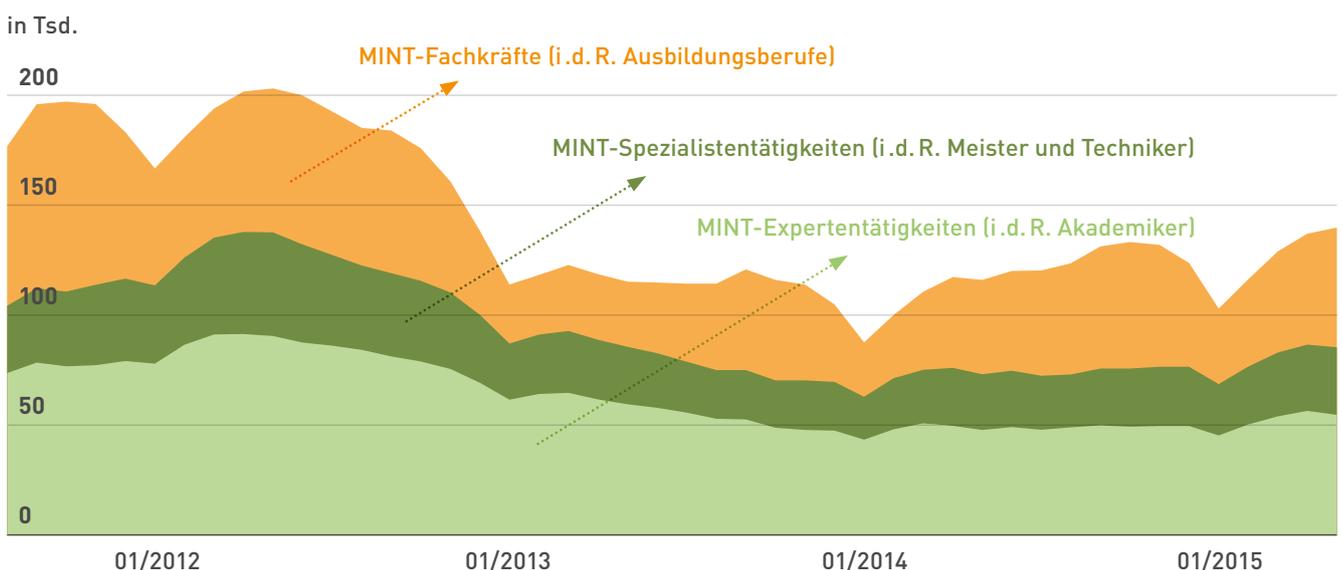
Sobald es in den von der Wirtschafts- und Finanzkrise besonders betroffenen EU-Staaten konjunkturell wieder aufwärtsgeht, werden einerseits viele Zuwanderer in ihre Heimatländer zurückkehren. Andererseits werden sie selbst – wie Spanien, Irland oder Großbritannien – als Zielländer für qualifizierte Zuwanderer gerade auch aus Mittel- und Osteuropa wieder attraktiv.

Entwicklung der „MINT-Lücke“ und aktueller Fachkräftemangel im MINT-Bereich

MINT-Arbeitskräfte sind der Motor des Innovationsstandorts Deutschland. Rund 7,3 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte arbeiteten 2013 im MINT-Bereich, das waren knapp ein Viertel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Davon waren 62 % Fachkräfte mit Berufsabschluss und 38 % Akademiker, Meister oder Techniker. Der Beschäftigungstrend geht dabei steil nach oben: Zwischen 2007 und 2011 hat die Zahl der MINT-Arbeitskräfte um 7 % zugenommen, und das trotz zwischenzeitlicher Krise (BA 2014a). Die Nachfrage der Unternehmen ist anhaltend hoch – erhebliche Fachkräfteengpässe sind die Folge. So lag die MINT-Arbeitskräftelücke (MINT-Akademiker, Techniker und Meister, Facharbeiter) im Mai 2015 bei rd. 140.000 Personen, davon 40 % mit akademischem und 60 % mit beruflichem Abschluss.

RUND 140.000 FEHLEN IM MINT-BEREICH – ZUNEHMENDE ENGPÄSSE BEI FACHARBEITERN

MINT-Fachkräftelücke nach Anforderungsniveau, MINT-Meter



Quellen: Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Bundesagentur für Arbeit, verschiedene Jahre

Gelingt es, die Potenziale von Älteren und Zuwanderern weiterhin zu aktivieren und die jüngsten Erfolge bei den Studienanfängerzahlen zu verfestigen, so dürften die Engpässe im akademischen MINT-Bereich bis zum Jahr 2020 beherrschbar sein. Dies ist auch ein Erfolg der vielen wirtschaftsseitigen Initiativen im MINT-Bereich. Besondere Herausforderungen bestehen hingegen bei den MINT-Fachkräften mit beruflichem Abschluss. Bis zum Jahr 2020 werden allein 670.000 beruflich qualifizierte MINT-Fachkräfte fehlen, um die aus Altersgründen auscheidenden Fachkräfte zu ersetzen. Geht man davon aus, dass die Nachfrage im MINT-Bereich im Zuge von Innovation und technischem Wandel weiter zunehmen wird, könnten bis 2020 sogar 1,3 Mio. MINT-Fachkräfte fehlen (IW Köln 2015).

Auf der Facharbeiter-, Techniker- und Meisterebene betroffen sind vor allem die Bereiche Mechatronik und Automatisierungstechnik sowie Energietechnik. Ein Mangel an Fachkräften und Spezialisten liegt auch in den Bereichen Klempnerei, Sanitär, Heizung und Klimatechnik vor. Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung gibt es mittlerweile auch bei Meistern der Orthopädie- und Reha-technik sowie der Hörgeräteakustik.

Fachkräfteengpässe im Pflegebereich

Unverkennbar ist ein struktureller Fachkräftemangel bereits jetzt z.B. auch in vielen Gesundheits- und Pflegeberufen. Laut Bundesagentur für Arbeit (BA) fehlen in Deutschland

FLÄCHENDECKENDER FACHKRÄFTEMANGEL IN GESUNDHEITS- UND PFLEGEBERUFEN

Fachkräfte, Spezialisten bzw. Experten, Deutschland nach Ländern, Stand Juni 2015



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2015g

flächendeckend Humanmediziner (BA 2013). Ebenso werden in den meisten Bundesländern examinierte Gesundheits- und Krankenpflegekräfte dringend gesucht. Besonders gravierend fällt der Mangel an examinierten Altenpflegekräften aus. Aktuell sind rd. 2,4 Mio. Menschen pflegebedürftig, ihre Zahl wird voraussichtlich bis 2020 auf 2,9 Mio. und bis 2030 auf 3,4 Mio. steigen (Prognos 2012). Entsprechend wird der Bedarf an Pflegekräften deutlich zunehmen.

Rückläufige Bewerberzahlen in der beruflichen Ausbildung

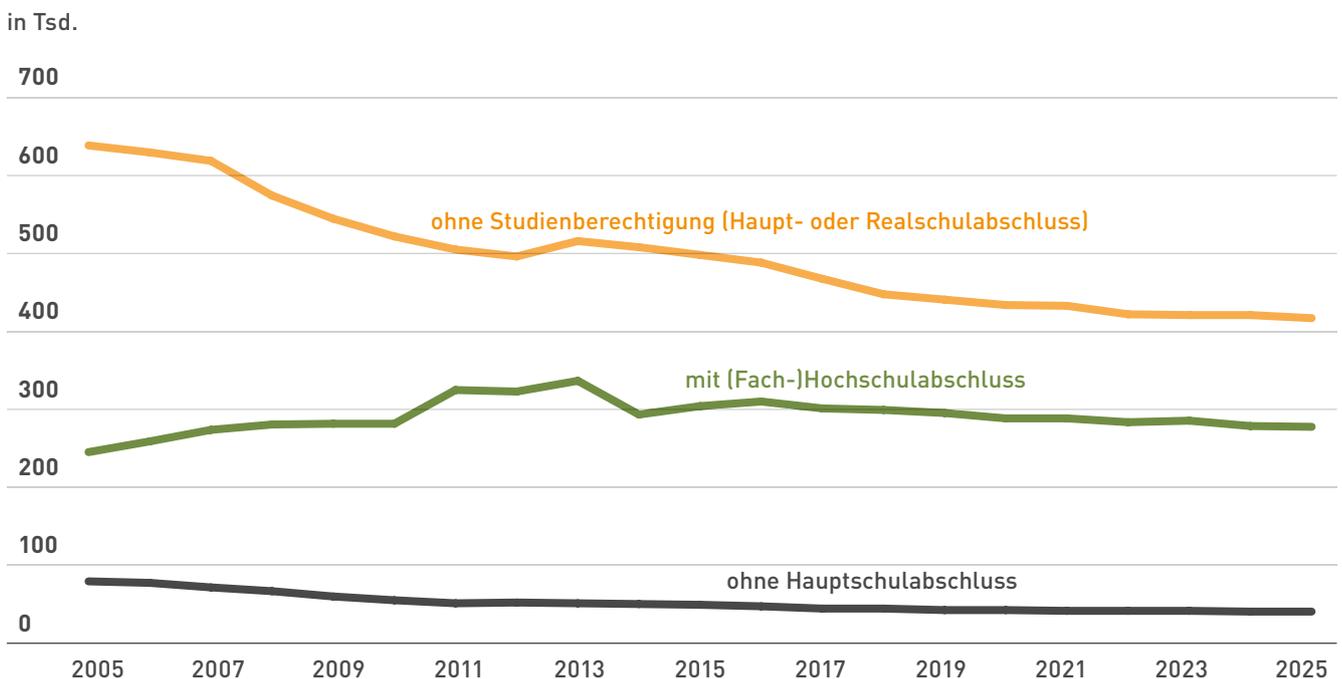
Die seit Jahrzehnten niedrigen Geburtenraten in Deutschland wirken sich zunehmend auch auf dem Ausbildungsmarkt aus. Das sinkende

Nachwuchspotenzial für die Betriebe aufgrund dauerhaft geburtenschwacher Jahrgänge zeigt sich zunächst bei der Zahl der Schulabgänger. Von 2013 bis 2025 wird die Zahl der Schulabgänger um 20 % auf nur noch knapp 700.000 sinken. Insbesondere die Zahl derjenigen ohne Studienberechtigung, die überwiegend eine berufliche Ausbildung anstreben, wird um 100.000 auf rd. 417.000 pro Jahr zurückgehen (Kultusministerkonferenz 2013).

Dieser dramatische Rückgang der Schulabgängerzahl macht sich zunehmend auch auf dem Ausbildungsmarkt bemerkbar. So hat sich die Zahl der bei den Arbeitsagenturen gemeldeten Bewerber zwischen 2005 und 2014 um knapp ein Viertel verringert. Viele Betriebe haben es mittlerweile schwer, überhaupt geeignete Bewerber zu

SINKENDE ZAHL DER SCHULABGÄNGER OHNE STUDIENBERECHTIGUNG VERRINGERT ZAHL DER AUSBILDUNGSBEWERBER

Absolventen und Abgänger allgemeinbildender Schulen 2005–2025 (ab 2012 Prognose)



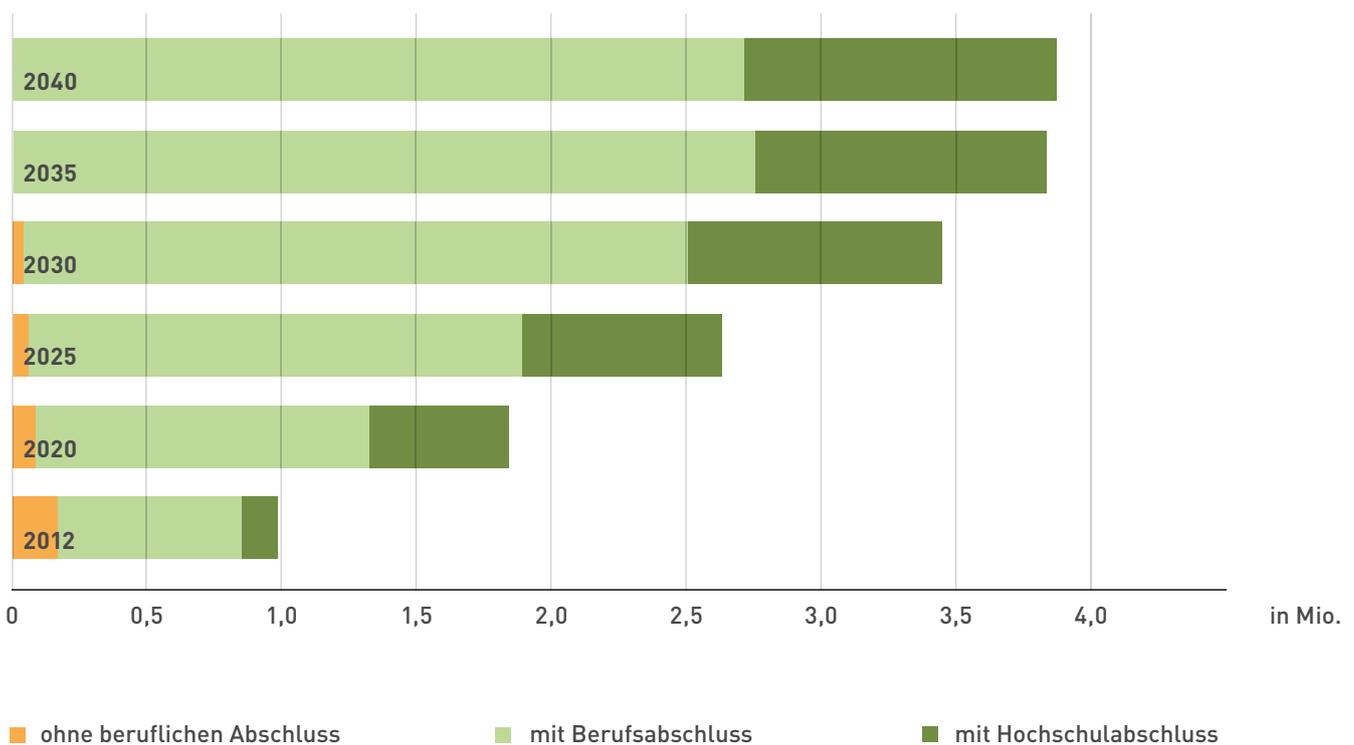
Quelle: Kultusministerkonferenz: Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2012 bis 2025. Statistische Veröffentlichungen der KMK Nr. 200, 2013

finden. In den letzten sieben Jahren waren am Ende der Ausbildungsvermittlung mehr Ausbildungsstellen unbesetzt als Ausbildungsbewerber unversorgt geblieben (BA 2014b). Laut DIHK-Ausbildungsumfrage blieben im IHK-Bereich 80.000 Ausbildungsplätze unbesetzt. Rund die Hälfte der Betriebe konnte mindestens eine Ausbildungsstelle nicht besetzen. Davon waren insbesondere kleine Betriebe betroffen (DIHK 2014b). Trotz rückläufiger Bewerberzahlen bleibt die Ausbildung junger Menschen eine wichtige Säule der Fachkräftesicherung, die an Bedeutung gewinnt. So haben die Betriebe in Engpassbereichen die Zahl der Ausbildungsstellen seit 2008 kontinuierlich um 16 % erhöht (IW Köln 2014a).

Gleichzeitig münden viele junge Menschen in den sog. Übergangsbereich, weil ihnen die Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung fehlen. So begannen 2014 rd. 256.000 junge Menschen verschiedene Berufsvorbereitungsmaßnahmen (berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Einstiegsqualifizierungen (EQ), Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr) (Statistisches Bundesamt 2015 b). Einem Teil gelingt es, anschließend eine Ausbildung aufzunehmen, anderen gelingt dies trotz Übergangsbereich nicht. Hier gibt es ein Potenzial, das unbedingt besser erschlossen werden muss.

BIS 2035 DROHT EIN MANGEL VON KNAPP 4 MIO. ARBEITSKRÄFTEN

Arbeitskräftelücke nach Qualifikation (alle Branchen)



Quelle: Prognos, 2015

In welchen Segmenten wird der Fachkräftemangel besonders virulent werden?

Der Arbeitskräftemangel könnte in den nächsten Jahren nahezu alle Qualifikations- und Tätigkeitsbereiche erfassen. Bis 2035 könnte die Lücke knapp 4 Mio. Fachkräfte betragen, davon über 2,7 Mio. mit Berufsabschluss und 1,1 Mio. Akademiker (Prognos 2015). Allein im Gesundheits- und Sozialwesen könnten rd. 960.000 Arbeitskräfte fehlen – davon über 70 % Fachkräfte mit einem Berufsabschluss. Ebenfalls eine große Lücke droht im Bereich „Erziehung und Unterricht“. Hier könnten 2035 mehr als 540.000 Arbeitskräfte fehlen. Im Gegensatz zur Lücke im Gesundheits- und Sozialwesen droht hier vor allem ein Mangel an Akademikern (65 %). Neben

Lehr- und sozialen Berufen werden auch im MINT-Bereich Personalprobleme weiterhin dominieren. Sowohl in den Ingenieurberufen als auch bei Chemikern, Physikern und Mathematikern könnten bis 2035 voraussichtlich rd. 20 % der Stellen nicht besetzt werden. Auch in Bereichen, die bisher weniger im Fokus standen, wird es zukünftig zu Engpässen kommen, da in den nächsten 15 Jahren eine hohe Anzahl von Beschäftigten altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheidet. Insbesondere in Berufen mit Ausbildungsabschluss werden voraussichtlich bis 2030 über 2,6 Mio. Fachkräfte mehr in Ruhestand gehen, als in den Arbeitsmarkt nachrücken werden (BIBB 2014a). So wird beispielsweise allein für Berufskraftfahrer von einem Ersatzbedarf von 230.000 Personen ausgegangen (IW Köln 2014b).





2.

FACHKRÄFTEBASIS SICHERN

Handlungsbedarfe,
Ziele und Maßnahmen

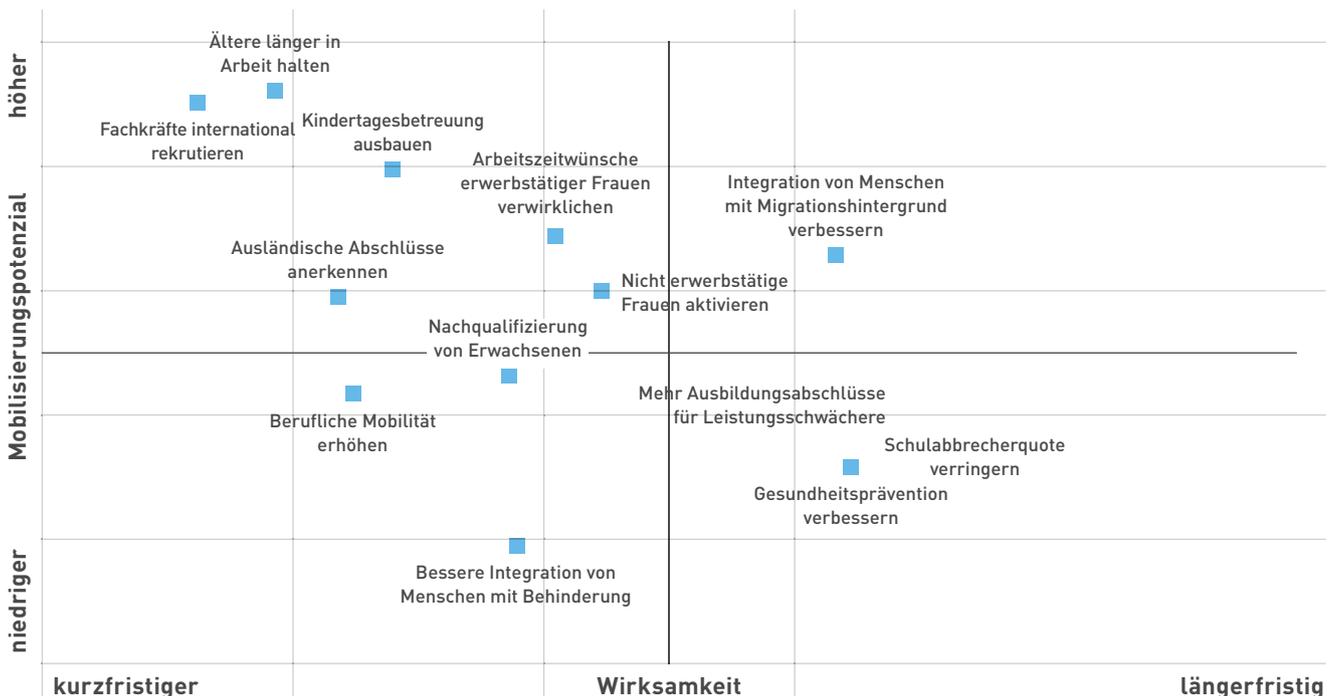
2. FACHKRÄFTEBASIS SICHERN – HANDLUNGSBEDARFE, ZIELE UND MASSNAHMEN

MASSNAHMEN ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG: MOBILISIERUNGSPOTENZIAL UND WIRKSAMKEIT

Zur Fachkräftesicherung ist ein vielfältiges Set an unterschiedlichen Maßnahmen notwendig. Insbesondere Maßnahmen, die auf eine längere Beschäftigung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, auf eine stärkere Arbeitsmarktintegration von Frauen oder auf die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte abzielen, bieten kurzfristig ein bedeutendes Potenzial, um Fachkräftengpässe zu überwinden.

Gleichzeitig dürfen aber Maßnahmen, die erst in der langen Frist zur Fachkräftesicherung beitragen, nicht außer Acht gelassen werden. Insbesondere Verbesserungen im Bildungs- und Ausbildungssystem oder bei der Gesundheitserhaltung und -förderung können erst mit einem zeitlichen Verzug ihre Wirkung entfalten.

Folgende Maßnahmen können danach eingeteilt werden, wie schnell sie ihre Wirkung zur Fachkräftesicherung entfalten und wie groß das Potenzial an Fachkräften ist, die dadurch mobilisiert werden können:



Quelle: BMAS, Fortschrittsbericht 2014 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung

2.a Leistungsfähigkeit des Bildungs- und Ausbildungssystems auf allen Ebenen erhöhen

Frühkindliche Bildung ausbauen

In den frühen Lebensjahren – noch vor Schulbeginn – werden bereits die ersten und entscheidenden Grundlagen für die weitere Bildungsbiografie des Kindes gelegt. Gute Bildungssysteme zeichnen sich im internationalen Vergleich dadurch aus, dass die Förderung der Kinder weit vor der Schule einsetzt. Dies hat auch PISA 2012 wieder deutlich gezeigt. In Deutschland besteht dagegen nach wie vor eine sehr starke Abhängigkeit des Bildungserfolgs von der sozialen Herkunft der Kinder. Der Ausbau der Kindertageseinrichtungen ist daher inzwischen allgemein anerkanntes politisches Ziel und geht weiter voran.

Unklar ist allerdings neben dem quantitativen Aufbau die Frage des qualitativen Ausbaus der Kindertageseinrichtungen. Insbesondere der Erfolg der Sprachfördermaßnahmen ist oft fraglich, so dass die Kultusministerkonferenz nun eine systematische Evaluation der Sprachförderprogramme veranlasst hat. Konzepte zur MINT-Förderung etablieren sich zusehends, aber noch nicht flächendeckend und werden in der Grundschule nicht nachhaltig fortgeführt.

Was zu tun ist:

Unser Ziel ist eine frühe individuelle Förderung jedes einzelnen Kindes, um möglichst alle Potenziale junger Menschen zu entfalten und gerade

Kinder aus bildungsfernen Familien besser und gezielter zu unterstützen. Kindertageseinrichtungen sind daher zur ersten Stufe des Bildungssystems auszubauen. Den frühen Sprachstandsfeststellungen müssen effektive Sprachfördermaßnahmen folgen, so dass alle Kinder bei der Einschulung aktiv am Unterricht teilnehmen können. Dies verbessert insbesondere auch die Bildungschancen von Kindern mit Migrationshintergrund.

Die frühpädagogischen Fachkräfte brauchen eine entsprechende Qualifizierung, die Kita-Leitung darüber hinaus eine Ausbildung auf Hochschulniveau, um Anschluss an die Lehr-Lern-Forschung zu gewinnen. MINT-Themen müssen Bestandteil der Bildung in der Kita sein und in der Grundschule systematisch fortgeführt werden.



ZIELE:

- Kita mit Qualität und bedarfsgerechten Öffnungszeiten flächendeckend in Erreichbarkeit anbieten
- Bildungspläne in den Kitas umsetzen und überprüfen
- Qualifikationsprofil für frühpädagogische Fachkräfte sichern
- Vergleichbare Qualitätsstandards bundesweit gewährleisten
- Wirksame Sprachförderung evaluieren und umsetzen
- MINT-Qualifikation bei mindestens einer Fachkraft in der Kita sichern
- MINT-Förderung in vier von fünf Kitas anbieten



WIRTSCHAFT AKTIV:

Unternehmen und Verbände unterstützen die **Stärkung der frühkindlichen und schulischen Bildung** und ihre Qualitätsverbesserung. Sie bieten Kindertageseinrichtungen z. B. spezielle Angebote zur Leseförderung, von MINT-Projekten und Experimenten, engagieren sich im Rahmen von Projekten zur engeren Verknüpfung von Kindertageseinrichtung und Grundschule sowie zur Qualifizierung von frühpädagogischem Personal. Mit der Publikation „Frühkindliche Bildung voranbringen“ (2011) und im BDA/BDI-Arbeitskreis „Frühkindliche und schulische Bildung“ flankiert die BDA die Aktivitäten der Mitgliedsverbände mit bildungspolitischen Stellungnahmen.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Frühkindliche Bildung



PRAXISBEISPIEL: „TECHNOLINO“

TECHNOLINO
Technik spielend entdecken

„Technolino“ von Südwestmetall fördert durch die Einrichtung von Forscherecken in Kindergärten den spielerischen Umgang mit Naturwissenschaft und Technik und das Interesse an naturwissenschaftlich-technischen Phänomenen. Diese technischen Inhalte werden mit Sprach-, Kreativitäts- und Bewegungserziehung sowie ethischer und musikalischer Erziehung verknüpft. In Bildungspartnerschaften mit Unternehmen erhalten die Kinder Einblicke in die Arbeitswelt, erleben und erproben technische und naturwissenschaftliche Phänomene. Die Qualifizierung des Fachpersonals zu Naturwissenschaft und Technik und die Begleitung bei der Umsetzung des Bildungsplans stärken die Kindertageseinrichtung als Ort frühkindlichen Lernens.

www.suedwestmetall.de > Bildung > Vorschulische Bildung

Investitionen in eine gute Bildung sind das Beste, was wir für die Zukunft des Standorts Deutschland tun können. Deshalb bringen wir uns als Arbeitgeber auf politischer Ebene für die gezielte Weiterentwicklung unseres Bildungssystems ein. Und engagieren uns in gemeinsamen Bildungsprojekten mit Kindergärten, Schulen und Hochschulen.

Margret Suckale | Vizepräsidentin der BDA, Vorsitzende BDA-Ausschuss für Arbeitsrecht, Präsidentin BAVC, Vorstandsmitglied BASF SE



Schulbildung verbessern, Ausbildungsreife sichern

Zu viele junge Menschen verfügen am Ende der Schullaufbahn nicht über die Kompetenzen, die für eine Ausbildung erforderlich sind. Der PISA-Studie 2012 zufolge sind 16 bis 18 % der 15-Jährigen nicht ausbildungsreif. Junge Migranten sind davon überproportional betroffen: Laut PISA sind bis zu 30 % der Jugendlichen, deren Eltern im Ausland geboren sind, nicht auf dem notwendigen Mindestniveau (Prenzel, Sälzer et al. 2013), Ausländische Jugendliche verlassen die Schule zu rd. 11 % ohne Schulabschluss (Statistisches Bundesamt 2015c).

Dass ein Schulabschluss wichtig für den weiteren Bildungs- und Erwerbsverlauf ist, zeigt ein Blick auf die Arbeitslosenstatistik: Personen ohne Schulabschluss sind überproportional häufig arbeitslos. Verbesserungen sind aber bereits erkennbar: So sank der Anteil der Schulabbrecher kontinuierlich (2009: 6,5 %, 2010: 6,1 %, 2011: 5,6 %, 2012: 5,5 %). Von PISA 2006 bis 2012 verbesserten sich die Leistungen bei Migrantenkindern deutlich.

Wie wichtig es für die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist, den Anteil nicht ausbildungsreifer Schulabgänger deutlich zu senken, zeigt folgende Rechnung: Die Zahl der ausbildungsreifen Schulabgänger, die für eine anschließende Berufsausbildung oder ein Studium zur Verfügung stehen, wird aufgrund der demografischen Entwicklung bis 2015 selbst dann sinken, wenn es gelingt, den Anteil nicht ausbildungsreifer Schulabgänger zu halbieren.

Was zu tun ist:

Ziel ist es, junge Menschen in der Schule mit einer ausbaufähigen und nachhaltigen Grundbildung auszustatten und ihre Ausbildungsreife zu sichern. Die Wirtschaft leistet hier einiges, ist aber nicht Reparaturbetrieb für Schulen oder Gesellschaft. Eine hochwertige Bildung ist vielmehr eine öffentliche Aufgabe. Es müssen konkrete Ziele in allen Bereichen der Bildungspolitik klar definiert, mit Zahlen und Jahren unterlegt und kontinuierlich überprüft werden. Der zweijährliche Bildungsbericht von Bund und Ländern oder die Studien der empirischen Bildungsforschung wie PISA müssen erkennbare Konsequenzen nach sich ziehen. Bislang dominieren zu oft Lippenbekenntnisse wie beim Thema „Selbstständige Schule“ oder machen Rückentwicklungen bereits erreichte Standards wieder fraglich, wie z. B. die teilweise Wiedereinführung des Abiturs am Gymnasium nach 13 statt 12 Schuljahren.

ZIELE:

- Schulqualität verbessern, Schülerinnen und Schüler individuell fördern
- Quote der Schulabbrecher weiter senken auf max. 4 %
- Anteil nicht ausbildungsreifer Jugendlicher weiter senken von 16 % auf max. 10 %
- Anteil leistungsstarker Jugendlicher steigern von 9 % auf mindestens 12 %
- Ganztagsangebote ausbauen an drei von vier Schulen
- Rhythmisierter Ganztags an zwei von vier Schulen
- Migrantenkinder an Durchschnittswerte aller Kinder annähern
- Anteil der Schulabbrecher bei Migranten senken von rd. 11 % auf max. 8 %
- Anteil leistungsstarker Migrantenkinder von 7 % steigern auf mindestens 10 %



Leitende Ziele von Qualitätsverbesserungen im Schulsystem müssen die Entfaltung aller Potenziale und Stärken der Jugendlichen und die Sicherung der Ausbildungsreife aller Schulabgänger sein. Dafür ist eine intensivere individuelle Förderung jedes Kindes entscheidend. Ausgangspunkte dafür sind gezielte Kompetenzfeststellungen und darauf aufbauende individuelle Förderpläne für jeden Schüler.

Schulen brauchen einen Ausbau der Ganztagsangebote, um mehr Zeit und Möglichkeiten zur Förderung zu haben. Sie brauchen mehr Selbstständigkeit, um flexibel auf die besonderen Bedürfnisse und Situationen ihrer Schülerinnen und Schüler vor Ort eingehen und hier gezielt ausgleichen zu können. Die Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte muss sich konsequenter an der Praxis des Berufsbilds orientieren.



WIRTSCHAFT AKTIV:

Unternehmen und Verbände engagieren sich mit Positionierungen und konkreten Angeboten für die Verbesserung der Schulqualität und Schülerleistungen. Die Wirtschaft fördert aktiv die Ausbildungsreife und Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern, insbesondere durch Aktivitäten im Rahmen des Netzwerks SCHULEWIRTSCHAFT (s. S. 22). Künftig wird es für Unternehmen noch wichtiger, frühzeitig den Kontakt zu potenziellem Arbeitskräftenachwuchs zu suchen. Die Kooperation mit Schulen, aber auch die Ansprache von Elternvereinen oder Migrantenorganisationen bietet hierfür gute Möglichkeiten.

Die Wirtschaft bringt konkrete Vorschläge zur Qualitätsverbesserung in der Schule ein: So hat sie Konzepte zum effektiven Einsatz von Ressourcen in der selbstständigen Schule und Handreichungen zu Personalentwicklung und Qualitätsmanagement in Schulen entwickelt. Die Bildungswerke der Wirtschaft in den Ländern und Regionen bieten Fortbildungen für Schulleitungen und Lehrkräfte an, die sie in ihrer Aufgabe als Führungskräfte in Schule und Unterricht unterstützen. Durch die intensiven Kooperationen von Schulen und Betrieben wird praktisches Know-how in Organisations- und Personalmanagement vermittelt und die Umsetzung nachhaltig begleitet. Im Wettbewerb „Starke Schule“ werden Best-Practice-Modelle gezeigt, Schulen vernetzt und Fortbildungen ermöglicht.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Schule

PRAXISBEISPIEL: WETTBEWERB UND NETZWERK „STARKE SCHULE“



„Starke Schule – Deutschlands beste Schulen, die zur Ausbildungsreife führen“ von Hertie-Stiftung, BA, BDA und Deutsche Bank Stiftung verbindet einen Wettbewerb mit einem Netzwerk, um die überdurchschnittliche Arbeit starker Schulen sichtbar zu machen, weiter zu fördern und als gute Beispiele in die Fläche zu bringen. Beim größten Schulwettbewerb Deutschlands werden alle zwei Jahre Schulen ausgezeichnet, die sich in herausragender Weise für ihre Schüler und Schülerinnen einsetzen und diese ausbildungsfähig machen. Anschließend sind alle ausgezeichneten Schulen für vier Jahre in ein Netzwerk aufgenommen, in dem rd. 200 Siegerschulen aus allen 16 Bundesländern von- und miteinander lernen. Sie profitieren von Fortbildungen zu zentralen Themen der Organisations- und Unterrichtsentwicklung

und lernen Best Practice und erfolgreiche Lösungsansätze zur Weiterentwicklung der eigenen Schule kennen. Vor Ort strahlen sie auf andere Schulen aus und dienen der Bildungspolitik als Vorlage für weitere Maßnahmen.

Den ersten Platz erhielt 2013 die „Mittelschule an der Wiesentfelser Straße“ in München. 80 % ihrer Schülerschaft haben einen Migrationshintergrund, 50 % verfügen nur über geringe Deutschkenntnisse, aber alle Schülerinnen und Schüler werden mit Erfolg zum Schulabschluss geführt. Möglich wird dies durch das große Engagement der Schulleitung und des Kollegiums, ein ausgefeiltes Unterrichtskonzept und die aktive Einbindung der Schülerinnen und Schüler sowie durch eine hervorragende Elternarbeit.

www.starkeschule.ghst.de

Praxisnahe Berufsorientierung stärken

Den Betrieben fällt es immer schwerer, Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern zu besetzen: 2014 gab es das siebte Jahr in Folge mehr unbesetzte Stellen als unvermittelte Jugendliche. Zudem wird rd. ein Viertel aller Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst (BIBB 2014b) – oft, weil der Beruf nicht den Erwartungen der jungen Menschen entspricht. Grund dafür ist häufig die mangelnde Ausbildungsreife, die neben schulischen Basiskompetenzen und Merkmalen des Arbeitsverhaltens auch die Berufswahlreife umfasst. Obwohl es rd. 350 Ausbildungsberufe gibt, wird seit Jahren mehr als die Hälfte aller Ausbildungsverträge in nur 20 Berufen abgeschlossen (BIBB 2014b).

Eine wesentliche Ursache dieses Matching-Problems ist die mangelnde Berufsorientierung an den Schulen. Zwar ist das Bewusstsein für das Thema „Berufsorientierung“ in den vergangenen Jahren gestiegen. Dennoch ist es zu häufig noch vom Engagement der einzelnen Schule abhängig, ob Jugendliche bei der Berufsorientierung individuell unterstützt werden und die Möglichkeit haben, ihre persönlichen Talente z.B. in einem gut vor- und nachbereiteten Betriebspraktikum zu erproben. Insbesondere an Schulen der Sekundarstufe II kommt die Berufsorientierung häufig noch zu kurz.

Was zu tun ist:

Wir benötigen eine verbindliche und flächendeckende Berufsorientierung an allen allgemeinbildenden Schulen. Zu einer fundierten Berufsorientierung gehört nicht nur ein Überblick über ein breites Berufespektrum und die dazugehörigen Ausbildungswege, sondern auch eine realistische Einschätzung der späteren Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. So sollte der/die Jugendliche nicht nur über seinen/ihren Traumberuf, sondern auch über mögliche Alternativen informiert sein.

Für eine umfassende Berufsorientierung müssen die Schulen eng mit verschiedenen Partnern zusammenarbeiten. Die Kooperation mit Betrieben ist dabei besonders wichtig. Denn ein Berufswunsch lässt sich besonders anschaulich in der betrieblichen Realität überprüfen.

Betriebspraktika müssen von allen Beteiligten – Schülerinnen und Schülern, Betrieben, Lehrkräften und Eltern – sorgfältig vor- und nachbereitet werden. Darüber hinaus sind Kompetenzfeststellungen, Bewerbungstrainings und Weiterbildungsangebote für Lehrkräfte besonders wichtig.

Rund

25 %

aller Ausbildungsverträge
werden vorzeitig gelöst

ZIELE:

- Berufsorientierung in den Lehrplänen aller allgemeinbildenden Schulen verbindlich verankern
- Betriebspraktika ermöglichen sowie sorgfältig vor- und nachbereiten
- Kooperation von Schulen und Betrieben ausbauen
- Lehrkräfte, Eltern, BA und Betriebe umfassend in die Berufsorientierung einbeziehen





WIRTSCHAFT AKTIV:

SCHULEWIRTSCHAFT steht für die erfolgreiche Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung von Schulen und Unternehmen. Eine gleichberechtigte Partnerschaft mit gegenseitigem Verständnis und ein Dialog auf Augenhöhe sind die Grundlage von SCHULEWIRTSCHAFT. Gemeinsam wollen die Akteure den Anspruch auf Nachhaltigkeit und Qualität einlösen und bildungspolitische Impulse setzen. SCHULEWIRTSCHAFT setzt Signale für die Weiterentwicklung von Bildungsplänen, fördert mit Veranstaltungen und Projekten die Berufs- und Studienorientierung von Schülerinnen und Schülern, entwickelt Unterstützungsinstrumente für Schulen, Schulleitungen und Lehrkräfte, bietet Fortbildungen an und verfügt über ein bundesweites Netzwerk.

Kernaufgaben des Netzwerks:

- Verbesserung des Übergangs „Schule – Arbeitswelt“ für junge Menschen
- Initiierung von nachhaltigen Partnerschaften zwischen Schulen und Betrieben
- Förderung ökonomischer Bildung
- Impulsgeber für eine zukunftsorientierte Bildung

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Initiativen > SCHULEWIRTSCHAFT



PRAXISBEISPIEL: BERUFSWAHL-SIEGEL



**NETZWERK
BERUFSWAHL
SIEGEL**

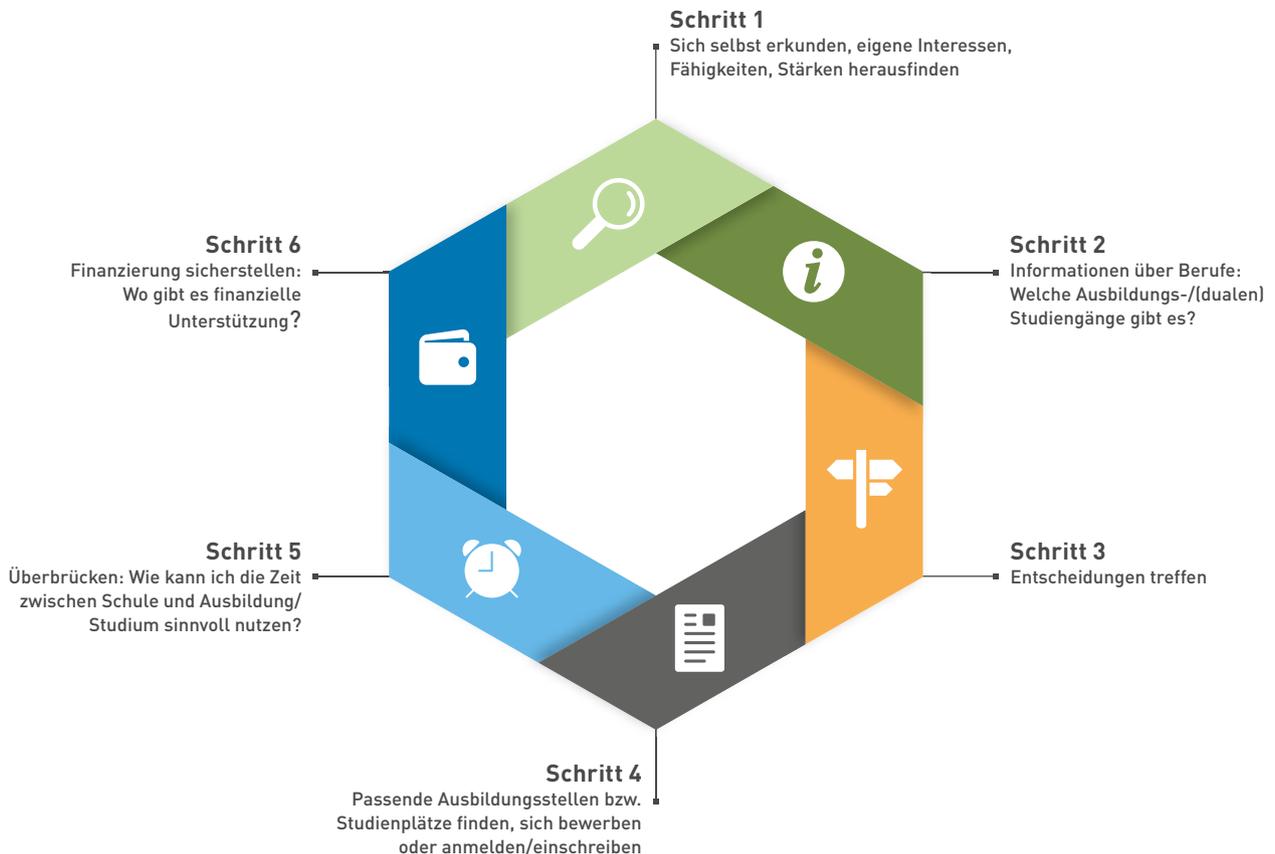
Seit 2010 koordiniert SCHULEWIRTSCHAFT das Netzwerk Berufswahl-SIEGEL. Das Berufswahl-SIEGEL wird Schulen mit einer ausgezeichneten Berufs- und Studienorientierung (BO) verliehen. Bei der systematischen Verbesserung ihrer BO werden die Schulen kontinuierlich begleitet. Aktuell gibt es über 1.444 SIEGEL-Schulen.

Die Umsetzung erfolgt durch mehr als 52 regionale Träger in 14 Bundesländern. Diese sind in einer bundesweiten Gemeinschaftsinitiative zusammengeschlossen mit dem Ziel, ausgezeichnete BO nach außen sichtbar zu machen und die Qualitätsstandards kontinuierlich weiterzuentwickeln. Die Betriebe haben die Möglichkeit, sich als Juror zu engagieren und so gute Schulen aus nächster Nähe kennenzulernen und Kooperationen zu knüpfen.

www.netzwerk-berufswahlsiegel.de

PROZESS DER BERUFS- UND STUDIENWAHL

Berufswahl Schritt für Schritt



16 % bis 18 %

der Schüler sind nicht ausbildungsreif

Leistungsorientiertes und attraktives Berufsbildungssystem weiter stärken

Das duale System der Berufsbildung in Deutschland ist ein hochwertiger und chancenreicher Bildungsweg und damit ein optimaler Einstieg in den Beruf. Die demografische Entwicklung und die häufig fehlende Ausbildungsreife der Schulabgänger stellen das System jedoch vor Herausforderungen. Seit 2003 haben rd. 13 % weniger Schülerinnen und Schüler die allgemeinbildenden Schulen verlassen. Die Zahl der Schulabgänger ohne Hochschulzugangsberechtigung – die Hauptnachfrager nach Ausbildungsplätzen – ist sogar um rd. 24 % gesunken (BIBB 2014b).

Auch hat PISA gezeigt, dass 16 bis 18 % der Schülerinnen und Schüler insgesamt und bis zu 30 % jener mit Migrationshintergrund nicht ausbildungsreif sind (Prenzel, Sälzer et al. 2013). Die Konsequenz ist, dass Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben und „Reparaturmaßnahmen“ im Übergangsbereich oder sogar im Ausbildungsbetrieb mit hohen Kosten nötig sind. Hinzu kommt, dass die Berufswünsche der Jugendlichen und die Angebote der Unternehmen häufig nicht zusammenpassen und Angebot und Nachfrage ungleichmäßig auf Regionen und Berufe verteilt sind.

Was zu tun ist:

Eine frühzeitige und praxisorientierte Berufsorientierung ist der beste Weg, um Jugendliche über die vielfältigen

Ausbildungsberufe sowie die damit verbundenen Karrierechancen zu informieren (s. „Berufsorientierung“). Damit das duale Ausbildungssystem attraktiv und leistungsfähig bleibt, ist eine Verbesserung der Rahmenbedingungen besonders wichtig. Hierzu gehören vor allem moderne und dem Bedarf der Praxis entsprechende Ausbildungsberufe und mehr differenzierte Angebote wie z. B. zweijährige Ausbildungsberufe. Mehr Gestaltungsspielräume für Betriebe schaffen flexiblere gesetzliche Regelungen zu Beschäftigungszeiten, zur Weiterbeschäftigung und zur Übernahme von Jugend- und Auszubildendenvertretern.

Wichtig sind zudem eine leistungsfähige Berufsschule mit moderner Ausstattung und flexiblem Zeitmanagement sowie eine höhere Durchlässigkeit insbesondere zur hochschulischen Bildung. So bleibt die duale Ausbildung insbesondere für leistungsstarke Jugendliche attraktiv.

Darüber hinaus sind mehr praxisnahe Angebote für Jugendliche mit Förderbedarf erforderlich. Die betrieblichen EQ zeigen mit ihren hohen Übergängen in Ausbildung (rd. 70 %), wie hilfreich solche Angebote sind. Praxisklassen, flankierende Hilfen (z. B. sozialpädagogische Begleitung) bei betrieblicher Ausbildung sowie modular strukturierte Angebote sind wirkungsvolle Ansätze, die ausgebaut werden sollten.



ZIELE:

- Ausbildungsreife durch verbindliche, bundesweite Bildungsstandards in allen Fächern sicherstellen
- Angebote im Übergangsbereich transparenter machen, Effizienz der Angebote überprüfen und aufeinander abstimmen
- Mehr differenzierte Angebote schaffen, wie z. B. zweijährige Ausbildungsberufe oder Ausbildungsbausteine
- Hochschulen verstärkt für beruflich Qualifizierte öffnen und z. B. verstärkt Brückenkurse oder E-Learning-Angebote anbieten
- Wertigkeit und Wertschätzung der dualen Ausbildung in der gesellschaftlichen Wahrnehmung deutlich machen und stärken



WIRTSCHAFT AKTIV:

Der „**Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs**“, der erstmals 2004 zwischen Bundesregierung und Wirtschaft abgeschlossen und 2014 zur „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ weiterentwickelt wurde, hat zu einer deutlichen Verbesserung der Situation auf dem Ausbildungsmarkt beigetragen. Die Zusage der Wirtschaft, jährlich 30.000 neue Ausbildungsbetriebe und 60.000 neue Ausbildungsplätze bereitzustellen, wurde deutlich übertroffen. Mit der EQ hat die Wirtschaft ein erfolgreiches Instrument für den Einstieg in Ausbildung geschaffen. Zudem kümmern sich Betriebe mit großem Engagement um Schulabgänger mit Förderbedarf. So bieten etwa zwei Drittel der ausbildenden Betriebe Nachhilfe oder Stützunterricht an und integrieren so diese Zielgruppe in Ausbildung.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Ausbildung, Ausbildungsmarkt, Allianz für Aus- und Weiterbildung

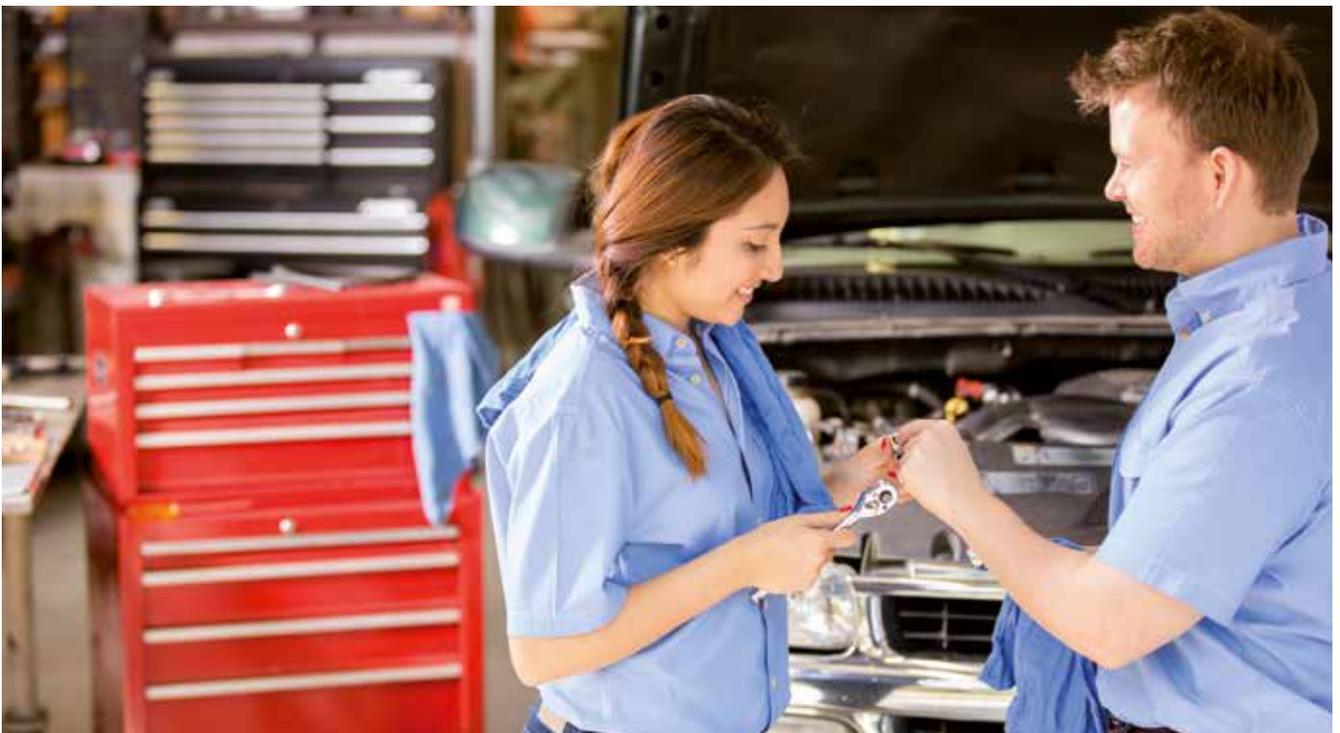
PRAXISBEISPIEL: EVONIK INDUSTRIES: „START IN DEN BERUF“



Die Berufsvorbereitungsmaßnahme „Start in den Beruf“ fördert ausbildungswillige Jugendliche bis zur Ausbildungsreife. Am Ende der Maßnahme sind die Jugendlichen nicht nur auf eine Ausbildung gut vorbereitet, sondern es wird ihnen bei ausreichendem Leistungsvermögen und angemessenem persönlichen Verhalten auch

ein Ausbildungsplatz im Unternehmen angeboten oder ein leistungsgerechter Ausbildungsplatz im Umfeld vermittelt. Neben dem Erwerb von ersten fachlichen Kompetenzen wird besonderes Augenmerk auf die Ausbildung von sozialen Kompetenzen sowie der notwendigen Handlungskompetenz gerichtet. Weitere Schwerpunkte sind die Vermittlung von Lern-techniken und die gezielte Nutzung von Medien. Die Maßnahme erfolgt auf Grundlage des Tarifvertrags „Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg“ in der chemischen Industrie.

www.corporate.evonik.de > karriere > Ihre Möglichkeiten > als Auszubildender > Start in den Beruf

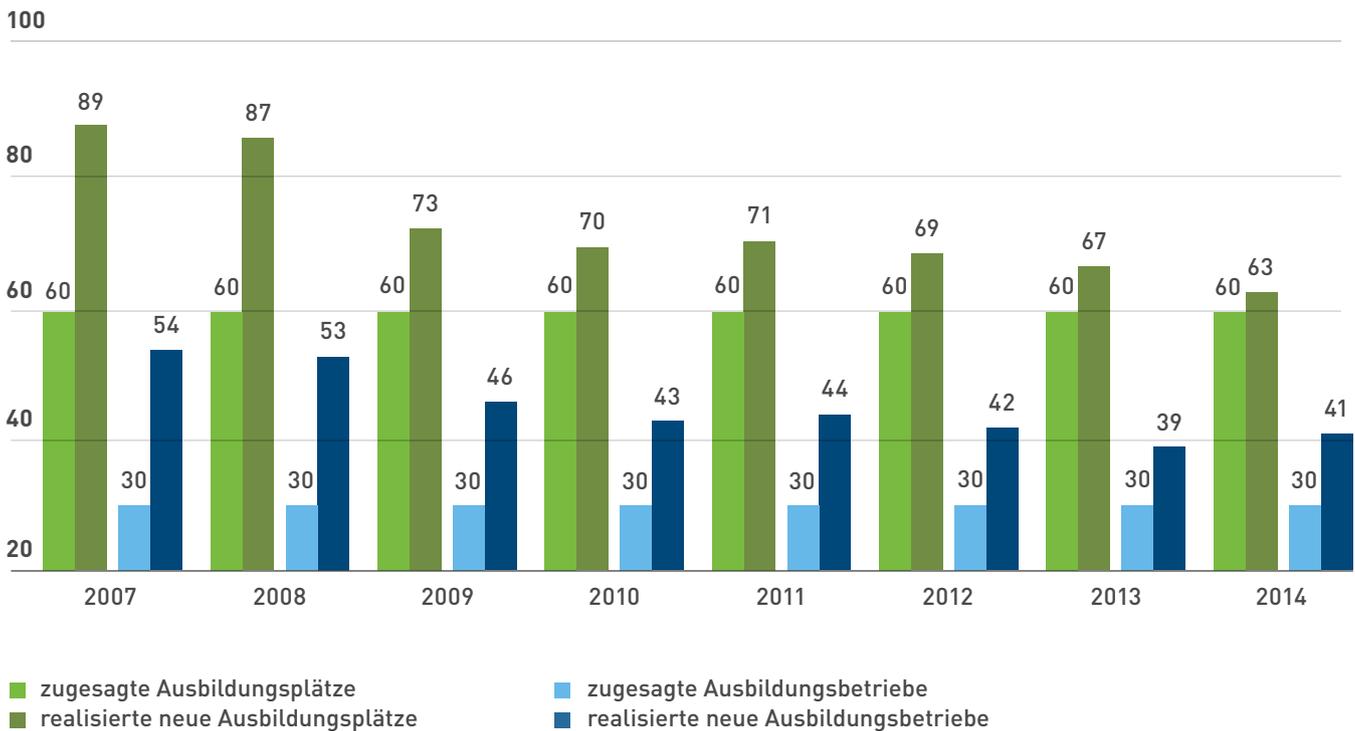




AUSBILDUNGSPAKT 2007–2014: ZUSAGEN DER WIRTSCHAFT DEUTLICH ÜBERTROFFEN!

Zugesagte und realisierte neue Ausbildungsplätze und neue Ausbildungsbetriebe

in Tsd.



Quelle: Angaben der Paktpartner

Studienabbrecherquoten senken, Beschäftigungsfähigkeit sicherstellen

Die Abbrecherquoten an den deutschen Hochschulen sind viel zu hoch: 33 % der Bachelorstudierenden an Universitäten brechen ihr Studium ab, an den Fachhochschulen sind es 23 %. In einigen MINT-Fächern liegt die Abbruchquote sogar bei bis zu 50 % (DZHW 2014). Hier gehen Potenziale verloren, die Wirtschaft und Gesellschaft dringend brauchen. Einer der Gründe für die hohen Abbrecherquoten ist laut einer Studie von HIS (jetzt Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung [DZHW]) von 2010 der mangelnde Berufs- und Praxisbezug der Studienangebote. Hier besteht Handlungsbedarf: Ein Großteil der Studierenden wünscht sich mehr Praxisbezug in den Lehrveranstaltungen (68 % an den Universitäten und 55 % an den Fachhochschulen), ebenso wie drei Viertel der Unternehmen (BMBF 2011).

Was zu tun ist:

Die Studierenden auf ihre spätere Berufstätigkeit vorzubereiten, ist als eine der Hauptaufgaben der Hochschulen in sämtlichen Landeshochschulgesetzen verankert. Stärkere Praxisbezüge im Studium sind hierfür der Dreh- und Angelpunkt. Die Hochschulen sind aufgefordert, ihre Curricula in allen Fächern darauf hin zu überprüfen. Je nach Fach und Fachkultur reichen die Möglichkeiten von Pflichtpraktika bis hin zu Praxisphasen, Kooperationen mit Unternehmen bei Abschlussarbeiten, Informationen über Berufsbilder etc.

Bereits in der Schulzeit kann eine stärken- und praxisorientierte Berufs- und Studienorientierung späteren Studienabbrüchen wirksam vorbeugen. Schülerinnen und Schüler müssen auch in der Sekundarstufe II vermehrt Angebote zur unterstützten Selbsteinschätzung von Kompetenzen und Talenten erhalten. Kooperationen mit Unternehmen und Hochschulen können dies um praxisorientierte Bausteine ergänzen. Zur Vermeidung von Studienabbrüchen müssen die Hochschulen Frühwarnsysteme etablieren,

um potenziell Gefährdete gezielt beraten und über mögliche Alternativen informieren zu können. Falls ein Studienabbruch unvermeidbar ist, sollten die im Studium erworbenen Kompetenzen nach Möglichkeit auf eine entsprechende duale Berufsausbildung in einem Unternehmen angerechnet werden. Gerade im MINT-Bereich gibt es hier ungenutzte Möglichkeiten.

Auch wenn durch die Grundgesetzänderung nun eine dauerhafte Finanzierung von Hochschulen durch den Bund möglich ist, ist die Finanzierungssituation der Hochschulen weiterhin



ZIELE:

- Lehre und Betreuung verbessern, um die Abbrecherquote insbesondere in den MINT-Fächern an Universitäten auf 20 % und an Fachhochschulen auf 15 % zu reduzieren
- Spezifische Beratungsangebote für Berufstätige und beruflich qualifizierte, Menschen mit Migrationshintergrund oder aus Nichtakademikerkfamilien schaffen
- Berufsbefähigung aller Absolventinnen und Absolventen (BA und MA) durch stärkeren Praxisbezug sicherstellen (Praktika, Praxisphasen, Kooperationen mit Unternehmen, Berufsberatung etc.)
- Anrechnung von im Beruf erworbenen Kompetenzen auf das Studium verstärken



WIRTSCHAFT AKTIV:

Unternehmen investieren jährlich 2,5 Mrd. € in die akademische Bildung (Studie IW Köln und Stifterverband), 94 Mrd. € davon für **duale Studiengänge**. Dazu kommen jährlich 1,3 Mrd. € für universitäre Forschungsprojekte. Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmen engagieren sich in Hochschulgremien wie Hochschulräten, Programmbeiräten, Kuratorien etc., begleiten Verfahren zur Qualitätssicherung von Studiengängen oder sind z. B. als Lehrbeauftragte tätig.

In dualen Studiengängen sind die Unternehmen für die berufspraktischen Bestandteile verantwortlich, zudem bieten sie Studierenden Praktikumsmöglichkeiten oder arbeiten im Rahmen von praxisorientierten Abschlussarbeiten mit den Hochschulen zusammen. Die Wirtschaft engagiert sich in der Begabtenförderung und in Stipendienprogrammen und finanziert Stiftungslehrstühle. Besonders aktiv sind Unternehmen und Verbände in vielfältigen Initiativen zur Sicherung des MINT-Nachwuchses wie „MINT Zukunft schaffen“ von BDA und BDI oder „Think ING.“ von Gesamtmetall.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > *kompakt* > Hochschulpolitik
www.mintzukunft.de

von Unsicherheitsfaktoren geprägt (auslaufende Bund-Länder-Kooperationen, greifende Schuldenbremse in den Ländern). Daher fordert die Wirtschaft seit langem eine verlässliche, transparente und leistungsorientierte Hochschulfinanzierung, gemeinsam getragen von Bund und Ländern. Die Institutionen, die mehr Studierende qualitätsgesichert zu einem

erfolgreichen Abschluss führen, sollen dabei stärker honoriert werden. Zudem sollten Hochschulen nachgelagert und sozial verträglich moderate Studienbeiträge erheben können, um ihre Lehrqualität weiter zu verbessern. Eine verbesserte Lehre und Betreuung werden die Abbruchquoten senken.

PRAXISBEISPIEL: STIFTUNG DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT



Persönlichkeitsentwicklung und Übergangsmanagement sind die Kernthemen der Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw). Sie fördert in ihren Bildungsprogrammen bundesweit etwa 4.000 junge Menschen: Grundschulkinder, Schülerinnen und Schüler, Auszubildende, gesellschaftlich engagierte Studierende und Promovierende. Die Stiftung wendet sich sowohl an die Leistungsstarken als auch an diejenigen, die zum Ausschöpfen ihrer Potenziale besondere Unterstützung benötigen. Zu den Kernkompetenzen der Stiftung

zählt die intensive Begleitung des Nachwuchses beim Übergang von der Schule in die Ausbildung bzw. in ein Studium. Für ihre Arbeit schmiedet die sdw strategische Allianzen mit Unternehmen, Stiftungen und staatlichen Einrichtungen.

www.sdw.org

PRAXISBEISPIEL: GIRLS'DAY



Um gezielt Mädchen und junge Frauen für naturwissenschaftliche und technische Berufe zu begeistern, findet jedes Jahr der Girls' Day statt. Er ist eine Gemeinschaftsaktion von Bundesregierung, BDA, BDI, DIHK, ZDH, DGB und BA sowie der Initiative D21. Unternehmen, Betriebe, Behörden, Hochschulen und Forschungszentren informieren Schüle-

rinnen über das breite Spektrum von Ausbildungsberufen und Studiengängen insbesondere im MINT-Bereich. Insgesamt haben seit 2001 über 1,5 Mio. Mädchen und junge Frauen teilgenommen. Allein im Jahr 2014 profitierten mehr als 100.000 Schülerinnen von den Einblicken in über 9.000 Unternehmen und Organisationen.

www.girls-day.de

Aus- und Weiterbildung familienfreundlich gestalten

Lebenslanges Lernen im Sinne einer hochwertigen und kontinuierlichen Aus- und Weiterbildung ist entscheidend, um mit dem raschen technologischen Wandel Schritt halten zu können sowie Beschäftigungs- und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Menschen, die Familienverantwortung übernehmen und Kinder erziehen oder Angehörige pflegen, sind bislang unterdurchschnittlich oft an Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung beteiligt. Fast 47 % aller jungen Mütter und 31 % aller jungen Väter im Alter von 16 bis unter 25 Jahren ohne Berufsabschluss besuchten 2011 weder eine

Schule noch absolvierten sie eine duale Ausbildung (BMBF 2014). Um alle Potenziale auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt besser zu erschließen, müssen bestehende Angebote stärker genutzt und lebenslanges Lernen familienfreundlich gestaltet werden. Damit dies gelingt, ist u. a. eine bedarfsgerechte und qualitativ hochwertige Kinderbetreuung notwendig.

Was zu tun ist:

Möglichkeiten der Teilzeitausbildung stärker nutzen

Menschen mit Familienpflichten stehen vor der Herausforderung, Ausbildung und Elternschaft bzw. Pflege miteinander zu vereinbaren. Häufig sind sie hoch motiviert und verfügen über besonderes Verantwortungsbewusstsein und Organisationsvermögen. Dies ist auch für Unternehmen eine Chance. Seit 2005 besteht die Möglichkeit, nach § 8 Berufsbildungsgesetz eine Teilzeitausbildung zu absolvieren. Auszubildende und Betrieb einigen sich auf eine Stundenzahl zwischen 20 und 30 Wochenstunden einschließlich des Berufsschulunterrichts; die Ausbildungszeit kann unter Umständen verlängert werden. Obwohl die Zahl der Berufsausbildungsverträge in Teilzeit deutlich gestiegen ist (2008: rd. 800; 2012: rd. 1.300) (BIBB 2014b), sollte diese Möglichkeit noch stärker genutzt und junge Menschen und Betriebe verstärkt für eine Teilzeitausbildung gewonnen werden. Auch die Berufsschulen müssen die Strukturen für das Lernen in Teilzeit entsprechend auszubauen.

ZIELE:



- Bedarfsgerechte und qualifizierte Kinderbetreuung schaffen
- Strukturen für Ausbildung in Teilzeit nutzen und weiter ausbauen
- Anzahl der flexibel berufs- oder familienbegleitenden Studiengänge mit Blended Learning und E-Learning-Elementen in der Lehre erhöhen
- Beratungsangebote für die Zielgruppe der beruflich Qualifizierten und der Berufstätigen ausbauen
- Weiterbildungsangebote während der Elternzeit und in Teilzeit nutzen

►► Hochschulen müssen sich an die Realität anpassen! Studierende sind nicht mehr zwingend Anfang 20, wohnen bei den Eltern und studieren in Vollzeit. Immer mehr wollen Beruf und Studium verbinden. Hierfür brauchen wir flexible Studienmodelle, passend zu der individuellen Lebenssituation der Studierenden. ◀◀

Dr. Gerhard F. Braun | Vizepräsident der BDA, Vorsitzender des BDA/BDI-Fachausschusses Bildung, Berufliche Bildung



Flexible Studienangebote in Teilzeit ausbauen

Die Diversität der Studierenden nimmt stetig zu: Neben jungen Menschen, die direkt nach dem Abitur in Vollzeit studieren wollen, finden sich immer mehr Berufstätige, beruflich Qualifizierte ohne Abitur oder auch Männer und Frauen mit familiären Verpflichtungen unter den Studieninteressierten. Hierauf müssen sich die Hochschulen einstellen und reagieren. Notwendig sind Studienangebote, die flexibel berufs- oder familienbegleitend studiert werden können. Seminare und Veranstaltungen sollten daher auch abends und an Wochenenden stattfinden. Zudem sollte der Einsatz von Blended Learning oder E-Learning-Elementen in der Lehre verstärkt werden, um echte Alternativen zu Präsenzveranstaltungen zu schaffen. Das Angebot an Teilzeitstudiengängen muss ausgebaut und die Beratungsangebote für diese Zielgruppen verbessert werden. Auch begrüßt die Wirtschaft den Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten an Hochschulen.

Mehr Menschen mit Familienverantwortung Weiterbildung und Wiedereinstieg ermöglichen

Viele Frauen, aber auch Männer unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit, um Kinder zu betreuen oder Eltern zu pflegen. Um zu verhindern, dass diese Familienphasen zu einer Entwertung der Qualifikation und einem längerfristigen oder sogar dauerhaften Ausstieg aus dem Erwerbsleben führen, gilt es, diese familienbedingten Erwerbsunterbrechungen verstärkt parallel auch zum Erhalt bzw. der Weiterentwicklung der Qualifikation zu nutzen. Viele Unternehmen haben bereits das Potenzial dieser Personengruppe erkannt: Sie haben Maßnahmen zur Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in das Arbeitsleben entwickelt. Zu diesen zählen neben Einarbeitungs- oder Patenprogrammen auch Weiterbildungsangebote während der Elternzeit. Mit entscheidend für die Rückkehr in das Berufsleben sind neben einer bedarfsgerechten und qualitativ hochwertigen Kinderbetreuung familienbewusste Arbeitszeiten. Die deutsche Wirtschaft ist in diesen Bereichen bereits sehr aktiv.



INITIATIVE „BETRIEBLICHE AUSBILDUNG HAT VORFAHRT!“ UND „ALLIANZ FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG“



Bundesagentur für Arbeit

Der Verwaltungsrat der BA hat eine breit angelegte Initiative zur Stärkung der betrieblichen Ausbildung „Betriebliche Ausbildung hat Vorfahrt!“, insbesondere für benachteiligte Jugendliche, ins Leben gerufen. Ziel ist es, möglichst vielen Jugendlichen die Chance für eine solche Ausbildung zu eröffnen. In der „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ haben Bundesregierung, Länder, Wirtschaft und Gewerkschaften zahlreiche Maßnahmen vereinbart, um die berufliche Bildung noch attraktiver zu machen, Jugendliche besser auf den Beruf und die Arbeitswelt vorzubereiten und sie zum Ausbildungsabschluss zu führen. Die BDA begrüßt insbesondere folgende Elemente der Initiative des Verwaltungsrats und der Allianz:

- Mit einer öffentlichen Kampagne werden gezielt Betriebe angesprochen, mehr Ausbildungsplätze auch für benachteiligte Jugendliche zu erschließen.
- Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) werden künftig alle Auszubildenden erhalten, die diese benötigen.
- Die BA führt die sog. Assistierte Ausbildung (AsA) als ein neues Instrument ein. Dabei werden die Jugendlichen in Betrieben noch vor Beginn und während der gesamten Ausbildungszeit begleitet. Gleichzeitig werden die Betriebe organisatorisch und administrativ bei der Ausbildung benachteiligter Jugendlicher unterstützt. Für das Ausbildungsjahr 2015/2016 werden bis zu 10.000 Plätze für AsA bereitgestellt. Darüber hinaus wollen die Allianz-Partner das Instrument der AsA verstetigen. Die erforderlichen gesetzlichen Änderungen sind am 1. Mai 2015 in Kraft getreten.
- Die Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen soll noch stärker auf zukunftsorientierte Berufe ausgerichtet werden und noch enger mit den Betrieben verzahnt werden.

PRAXISBEISPIEL: DURABLE HUNKE & JOCHHEIM GMBH & CO. KG



Nach dem Abitur eine qualifizierte Ausbildung als Industriekauffrau, technische Produktdesignerin oder Werkzeugmechanikerin, oft kombiniert mit einem dualen Studium als Betriebswirtin oder Ingenieurin mit der Fachrichtung Maschinenbau bzw. Kunststofftechnik: So sieht häufig der Einstieg für junge Frauen bei DURABLE mit Sitz in Iserlohn aus. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden und zu fördern, auch wenn sich Nachwuchs ankündigt, gelingt DURABLE mit einem Gesamtpaket aus flexiblen Arbeitszeitmodellen, Homeoffice-Arbeitsplätzen und ab Herbst 2013 zusätzlich mit einem U3-Betreuungsangebot in betriebeigenen Räumen direkt neben dem Firmengebäude. Vervollständigt wird das Paket durch die Möglichkeit der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen und damit der Kompetenzentwicklung auch während familienbedingter Auszeiten.

www.durable.de



WIRTSCHAFT AKTIV:

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben erkannt, wie wichtig es ist, Aus- und Weiterbildung familienfreundlich zu gestalten. Viele Unternehmen haben Maßnahmen entwickelt, um Fachkräfte mit Familienverantwortung bei Unterbrechung der beruflichen Karriere an das Unternehmen zu binden, den Wiedereinstieg in das Arbeitsleben zu erleichtern und den Anforderungen berufstätiger Eltern gerecht zu werden. Damit bleiben sie als Arbeitgeber attraktiv.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > *kompakt* > Qualifizierung und Familienfreundlichkeit

2.b Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit erhalten und verbessern

Lebenslanges Lernen in geteilter Verantwortung fördern

Was zu tun ist:

Qualifizierungsbedarf entsteht am Arbeitsplatz, hier muss sich der Lernerfolg niederschlagen. Berufliche Weiterbildung sollte deshalb zunehmend in den Arbeitsprozess integriert werden. Außerdem gilt es, die Verantwortlichkeit je nach Nutzen und Interessen zu verteilen. Beschäftigte und Unternehmen profitieren in der Regel von Weiterbildung und sollten sich daher beide am Aufwand beteiligen und Verantwortung übernehmen. Weiterbildungsanbieter müssen sich als Dienstleister mit individuellen Angeboten verstehen, die sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten und Unternehmen orientieren. Hierzu zählen insbesondere zeitnahe, praxisorientierte Durchführungsformen und flankierende Maßnahmen für ein Lernen im Arbeitsprozess. Hochschulen sollten sich stärker bei wissenschaftlicher Weiterbildung engagieren.

Schließlich müssen frühkindliche Bildung und Schule Lernfähigkeit und -motivation stärken und damit die Basis für das lebenslange Lernen legen. Zudem sollte die Durchlässigkeit im Bildungssystem verbessert werden, damit im Verlauf des lebenslangen Lernens auf Abschlüsse neue Anschlüsse folgen können. Hierzu sollen der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) und der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) beitragen. Sie sind bildungsbereichsübergreifend angelegt und machen die erworbenen Kompetenzen auf qualitativer Ebene vergleichbar – unabhängig davon, wo sie erworben wurden.

33,5 Mrd. €

investieren Unternehmen jährlich in Weiterbildung

86 % aller Unternehmen bieten betriebliche Weiterbildung an (IW Köln 2014c). Dabei dominieren arbeitsplatznahes und selbstgesteuertes Lernen. Betriebliche Weiterbildung findet zum großen Teil innerhalb der Arbeitszeit statt. Rund zwei Drittel der erfassten Weiterbildungsstunden entfallen auf die Arbeitszeit. Dies ist eine erfreuliche Entwicklung – 2007 hatte dieser Anteil noch vier Fünftel betragen (IW Köln 2014c). Allerdings wünscht sich weiterhin eine Mehrheit der Betriebe, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr Freizeit für die eigene Weiterbildung einbringen. Viele Betriebe wären bei einer stärkeren Eigenbeteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zudem zu höheren Investitionen in Weiterbildung bereit. Pro Jahr wenden sie im Durchschnitt einen Betrag von 1.132 € je Beschäftigtem für die Weiterbildung auf (534 € direkte Kosten, 598 € indirekte Kosten). Die Hochrechnung für die Gesamtausgaben der Wirtschaft ergibt ein jährliches Investitionsvolumen i. H. v. 33,5 Mrd. € (IW Köln 2014c).



ZIELE:

- Beschäftigte und Unternehmen sind gleichermaßen am Aufwand für die betriebliche Weiterbildung beteiligt.
- Berufliche Weiterbildung ist in den Arbeitsprozess integriert und richtet sich an den individuellen Bedürfnissen von Unternehmen und Beschäftigten aus.
- Die Hochschulen engagieren sich umfassend bei wissenschaftlicher Weiterbildung.
- Im Bildungssystem werden frühzeitig Lernfähigkeit und -motivation vermittelt.
- Die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsstufen ist gelebte Praxis.



WIRTSCHAFT AKTIV:

Gemeinsam mit dem Bundesarbeitsministerium und dem DGB hat die BDA die aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanzierte, im Jahr 2014 ausgelaufene **Sozialpartnerrichtlinie „weiterbilden“** erfolgreich umgesetzt. In über 200 Projekten wurde die Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe gestärkt und die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erhöht. Anfang 2015 wird die neue ESF-kofinanzierte **Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“** starten.

Als Dachorganisation der zahlreichen Weiterbildungseinrichtungen der Wirtschaft setzt sich der Wuppertaler Kreis insbesondere für die Qualitätssicherung in der Weiterbildung ein.

Nähere Informationen:

www.initiative-weiter-bilden.de/

www.arbeitgeber.de > *kompakt* > Lebenslanges Lernen

Gesundheitserhaltung und -förderung verbessern

Der Gesundheitszustand Älterer war nie besser als heute. So ist ein 60-Jähriger heute so fit wie ein höchstens 55-Jähriger der Vorgängergeneration. Maßnahmen des strategischen Gesundheitsmanagements können dazu beitragen, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten über die gesamte Erwerbsbiografie zu erhalten. Dementsprechend kann die Beschäftigungsdauer älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter reichen oder ggf. sogar darüber hinaus verlängert werden. Der Fokus eines strategischen Gesundheitsmanagements darf aber nicht allein auf älteren Beschäftigten liegen. Vielmehr ist es sinnvoll, alle Mitarbeitergruppen einzubeziehen. Denn auch schon in jungen Jahren sollten gesundheitsorientierte Themen berücksichtigt werden.

Was zu tun ist:

Bei allen Fragen der Gesundheitsförderung muss berücksichtigt werden, dass der Arbeitgeber allenfalls in dem begrenzten Rahmen der beruflichen Tätigkeit seiner Beschäftigten Verantwortung für ihre Gesundheit trägt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbringen jedoch nur einen gewissen Anteil ihrer Zeit an ihrem Arbeitsplatz. Die weit überwiegende Zeit betrifft die

Privatsphäre der Beschäftigten, was auch einer betrieblichen Gesundheitsförderung Grenzen setzt.

Bei der Gesunderhaltung kommt es deshalb in erster Linie auf die Eigenverantwortung und die Bereitschaft des Einzelnen zur Mitwirkung an. Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung lassen sich nicht einseitig „verordnen“. Der Arbeitgeber kann dem Einzelnen nicht die Verantwortung für den Erhalt oder die Verbesserung seiner Gesundheit und Leistungsfähigkeit abnehmen. Damit die betrieblichen Maßnahmen nicht ins Leere laufen, ist es unerlässlich, dass auch der/die Einzelne seine/ihre Verantwortung für die Erhaltung seiner/ihrer Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit erkennt und diese wahrnimmt und durch das eigene gesundheitsbewusste Verhalten dazu beiträgt, Krankheiten und Gesundheitsschäden zu vermeiden.

Denn viele Erkrankungen haben ihren Ursprung im privaten Lebensbereich und können zumindest nicht allein durch betriebliches Handeln in ihrem Ausmaß gemildert oder gar verhindert werden. Rückenleiden z.B. sind Volkskrankheiten, die auf ein vielschichtiges Ursachenspektrum zurückgehen. Eine Trennung von arbeitsbedingten und aus der Person oder dem Verhalten außerhalb der Arbeitswelt hervorgerufenen Erkrankungen ist kaum möglich.



WIRTSCHAFT AKTIV:

Die BDA beteiligt sich seit 2002 an der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA), einer Gemeinschaftsinitiative von Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie Gewerkschaften und Sozialpartnern. Neben den Themen „Personalführung“, „Chancengleichheit“ und „Diversity“ sowie „Weiterbildung“ liegt ein weiterer Schwerpunkt auf der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Nähere Informationen: www.inqa.de

PRAXISBEISPIEL: BERLINER STADTREINIGUNG (BSR)



Kerngeschäft der BSR ist die umweltgerechte Abfallentsorgung und -verwertung sowie die Straßenreinigung inkl. Winterdienst. So ist ein Großteil der 5.300 Beschäftigten bei Sommerhitze ebenso wie bei Regen und Kälte auf Berlins Straßen unterwegs. Zudem ist die Arbeit körperlich anstrengend und oft von einseitigen Belastungen geprägt. Früh standen daher für das Unternehmen die Themen „Gesundheit“ und „Prävention“ auf der Agenda – aus Verantwortung gegenüber den Beschäftigten ebenso wie im Sinne der Wirtschaftlichkeit und damit der Kunden. Im Zusammenspiel zwischen Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizin und Gesundheits- und

Sozialberatung wurden so die Arbeitsbedingungen und die technische Ausrüstung verbessert. Beispiel dafür ist die Anschaffung sog. Niederflurfahrzeuge, bei denen der Ausstieg nahezu ebenerdig ist, wodurch die Gelenke geschont und Arbeitsunfälle vermieden werden. Ein weiteres Beispiel ist die Entwicklung besonders leichter Arbeitskarren für die Straßenreiniger und Straßenreinigerinnen. Seit nunmehr acht Jahren gibt es im Unternehmen zudem ehrenamtliche, betriebliche Gesundheitslotsen. Dazu werden engagierte freiwillige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen intensiv betriebsintern weitergebildet. Sie unterstützen dann ihre Kolleginnen und Kollegen bei der gesundheitsfördernden Arbeitsorganisation, informieren über Angebote des betrieblichen Gesundheitssports und sind insgesamt Vorbild für eine gesundheitsgerechtere Arbeits- und Lebensweise.

www.bsr.de



Menschen mit Behinderung ausbilden und (weiter)beschäftigen

In Deutschland leben ca. 7,5 Mio. schwerbehinderte Menschen (Statistisches Bundesamt 2014). 3,3 Mio. schwerbehinderte Menschen waren dabei im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 65 Jahren. Die BA schätzt, dass sich die Zahl bis 2021 auf 3,4 Mio. erhöhen wird (BA 2014c).

Lediglich 4 % der Menschen mit Behinderung haben ihre Behinderung von Geburt an (Statistisches Bundesamt 2014). In der überwiegenden Mehrzahl tritt die Behinderung also zu einem späteren Zeitpunkt im Lebensverlauf ein. Mit zunehmendem Alter muss eher mit dem Auftreten von gesundheitlichen Einschränkungen oder Behinderungen gerechnet werden. Die Zahl älterer Rehabilitanden steigt und die Art der Behinderung und Gesundheitseinschränkung ändert sich. Dies und die bereits bestehenden und zukünftigen Fachkräfteengpässe erfordern verstärkte Anstrengungen zum Erhalt der Erwerbsfähigkeit der Belegschaft sowie zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderung.

Viele Behinderungen haben keine Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit der betroffenen Personen. Im Gegenteil: Behinderung bedeutet nicht pauschal Leistungsminderung. Häufig verfügen Menschen mit Behinderung über besondere Potenziale und Fähigkeiten sowie über eine besonders hohe Motivation und Leistungsbereitschaft. Für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen gibt es entsprechende Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten. Behinderungen sind sehr verschieden und erfordern eine klare Differenzierung und frühzeitige Entscheidung, ob überhaupt und wenn ja, welcher Förder- bzw. Unterstützungsbedarf vorliegt. Mit Förderung der Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderung während Schule und Ausbildung, Hilfen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sowie dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) steht eine Vielzahl an Instrumenten zur Verfügung.

Was zu tun ist:

Bereits in der Schule sollte gemeinsames Lernen Ziel sein, um frühzeitig Vorurteile abzubauen und die Integration von Anfang an zu ermöglichen. Doch Inklusion ist auch kein Selbstzweck. Wo dem Förderbedarf der Kinder mit Behinderung nicht hinreichend Rechnung getragen werden kann, ist eine pauschale Integration nicht sinnvoll. Gleiches gilt für den Vorrang von betrieblicher Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung.

Die Potenziale von Menschen mit Behinderung müssen noch deutlich besser erschlossen werden. Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderung einstellen, müssen gezielt über Fördermöglichkeiten und Unterstützungsleistungen beraten werden, der bürokratische und koordinierende Aufwand muss hierbei deutlich reduziert werden. Die gezielte Einbindung der bestehenden Schwerbehindertenvertretungen ist für die Unternehmen von Nutzen. So kann die Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung mit ihren Erfahrungen z. B. dazu beitragen, dass das BEM erfolgreich durchgeführt werden kann, so dass Krankenstand und Fehlzeiten gesenkt werden und erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Unternehmen erhalten bleiben. Eine Erhöhung der Ausgleichsabgabe oder der Beschäftigungspflichtquote würde hingegen neue Hemmnisse schaffen und kontraproduktiv wirken. Zudem müssen Rehabilitationsmaßnahmen früher ansetzen und sich stärker an beruflichen Anforderungen und den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts ausrichten. Gerade im Bereich der Rehabilitation mit mehreren Trägern und vielen Schnittstellen kommt es darauf an, trägerübergreifend Transparenz über Fördermaßnahmen und ihre Wirkungen herzustellen. Vor allem KMU bedürfen dabei oft professionellerer Unterstützung.

3,3 Mio.

schwerbehinderte Menschen sind im erwerbsfähigen Alter

ZIELE:

- Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung abbauen
- Möglichkeit der inklusiven Bildung bzw. Ausbildung ausbauen
- Werkstätten für Menschen mit Behinderung stärker auf den ersten Arbeitsmarkt ausrichten
- Beschäftigungshemmnisse abbauen





WIRTSCHAFT AKTIV:

Die BDA hat gemeinsam mit DIHK und ZDH die **Initiative „Inklusion gelingt!“** gestartet. Auf der Website www.inklusion-gelingt.de finden sich umfassende Informationen für Unternehmen, wie z. B. eine Übersicht der Förderinstrumente und zahlreiche Kontaktadressen wichtiger Dienstleister und Behörden, aber auch Praxisbeispiele, Aktivitäten von Verbänden und Kammern, Publikationen und Veranstaltungen.

Die Botschaften der Initiative „Inklusion gelingt!“ werden auch durch das Ausgleichsfondsprojekt **WIRTSCHAFT INKLUSIV**, das die Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation (BAG abR) e.V. und die hier zusammengeschlossenen Bildungseinrichtungen der Wirtschaft durchführen, in die Regionen und zu den Betrieben vor Ort getragen.

Der BDA-Leitfaden „INKLUSION UNTERNEHMEN“ enthält zahlreiche ermutigende und ideengebende Beispiele aus der Praxis, hilfreiche Tipps und weist auf wichtige Ansprechpartner hin. Die Broschüre soll Unternehmen gezielt informieren und unterstützen, um die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erfolgreich gestalten zu können. Inklusion sollte nicht erst in der Arbeitswelt beginnen, sondern von der frühkindlichen Bildung an gelingen. In der Broschüre „Bildung inklusiv“ zeigt die BDA, welche Schritte für eine erfolgreiche Inklusion im Bildungsbereich unternommen werden müssen.

Die BDA ist Mitinitiatorin des „Inklusionspreises“ des Unternehmensforums, das sich für mehr Integration von Menschen mit Behinderung in der Wirtschaft einsetzt. Die Broschüre „Alle Potenziale nutzen – gute Beispiele für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“ enthält Praxisbeispiele erfolgreicher Inklusion von Menschen mit Behinderung in Unternehmen.

Nähere Informationen:

www.inklusion-gelingt.de
www.arbeitgeber.de > Publikationen > Inklusion unternehmen
www.arbeitgeber.de > Publikationen > Bildung inklusiv
www.arbeitgeber.de > Publikationen > Alle Potenziale nutzen
www.wirtschaft-inklusive.de
www.inklusionspreis.de

PRAXISBEISPIEL: SAP



Die schnelle und nachhaltige betriebliche Eingliederung von Beschäftigten mit Behinderung oder Langzeiterkrankten ist soziales wie wirtschaftliches Gebot. Seit 1997 wird dies bei SAP im Rahmen des Gesundheitsmanagements systematisch durchgeführt. 2011 wurde darüber hinaus über eine Betriebsvereinbarung ein interdisziplinäres BEM-Team etabliert, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern aus den Bereichen Gesundheit, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung und Personalwesen. Für alle Beschäftigten stehen ausführliche Informationen

in Broschüren und im Mitarbeiterportal zur Verfügung. Betroffene Führungskräfte werden jeweils fallbezogen schriftlich über den Prozess informiert und bei Bedarf persönlich unterstützt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich auf das Einladungsschreiben reaktiv nicht melden, werden zusätzlich proaktiv telefonisch kontaktiert. Die Evaluationen und Erfahrungen der letzten Jahre bestätigen die Effizienz des Vorgehens sowie die hohe Beratungsqualität für die Belegschaft. Erstmals fand letztes Jahr bei SAP ein BEM-Netzwerktage statt. Der Schwerpunkt dieser erfolgreichen Veranstaltung lag in der Vernetzung aller am BEM-Prozess beteiligten internen und externen Akteure und im fachlichen Austausch.

www.sap.de

Anzahl An- und Ungelernter reduzieren – Berufsabschluss durch Teilqualifizierungen ermöglichen

Obwohl der Bedarf an gut qualifizierten Arbeitskräften kontinuierlich wächst, ist die Zahl der Beschäftigten ohne Abschluss nach wie vor hoch. Dabei ist eine gute Qualifikation der wirksamste Schutz gegen Arbeitslosigkeit: Die Arbeitslosenquote von Personen ohne Berufsabschluss ist fast viermal höher als jene von Personen mit Berufsabschluss (IAB 2015). Insgesamt haben knapp 44 % aller Arbeitslosen keinen Berufsabschluss, bei den Arbeitslosengeld-II-Empfängern ist es sogar mehr als jeder Zweite (BA 2015a). Problematisch ist insbesondere, dass nach wie vor zu viele junge Menschen schon ohne ausreichende Qualifikation ins Erwerbsleben starten: 13,4 % der 20- bis 29-Jährigen haben keine abgeschlossene Berufsausbildung (BIBB 2014b). Dabei ist zu beachten, dass viele dieser jungen Menschen nicht völlig ohne Qualifikationen sind. Denn ein erheblicher Teil hat eine Ausbildung oder ein Studium begonnen, allerdings nicht abgeschlossen. Häufig nehmen Jugendliche keine Ausbildung auf bzw. schließen diese nicht erfolgreich ab, weil sie nicht ausbildungsreif sind oder die Schule ohne Abschluss verlassen.

ZIELE:

- Anteil der ungelernten 20- bis 29-Jährigen bis 2020 auf max. 8 % reduzieren
- Nutzung und Verbreitung von abschlussorientierten Ausbildungsbausteinen verstärken

Was zu tun ist:

Teilqualifikationen sind ein gutes Instrument, um Bildungswege flexibel zu gestalten. In Form von Ausbildungsbausteinen können sie Menschen, die keine abgeschlossene Ausbildung haben, Schritt für Schritt zum Ausbildungsabschluss führen. Dies ist gerade auch für Menschen attraktiv, die z.B. aufgrund von Familienverantwortung oder Berufstätigkeit keine vollständige Ausbildung am Stück absolvieren können.

Ausbildungsbausteine sollen in klar definierte Berufe eingebettet sowie dokumentiert und zertifiziert werden. Am Ende der Ausbildung steht weiterhin eine – auf die Feststellung der ganzheitlichen beruflichen Handlungsfähigkeit konzentrierte – öffentlich-rechtliche Prüfung durch die zuständige Stelle. Auch die Anrechnung von Bausteinen der Aus- oder Fortbildung auf ein Studium leistet einen wertvollen Beitrag für mehr Durchlässigkeit zwischen den Bildungsstufen, damit im Verlauf des lebenslangen Lernens auf Abschlüsse neue Anschlüsse folgen können.

Die Arbeitslosenquote von Personen ohne Berufsabschluss liegt bei

20 %



WIRTSCHAFT AKTIV:

Die Wirtschaft arbeitet aktiv an der Erstellung und Erprobung von **Ausbildungsbausteinen** mit. Neben der Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung (s. Praxisbeispiel) ist sie auch in den Begleitgremien anderer Initiativen vertreten, die Teilqualifizierungen entwickeln und erproben. So fördert das Bundesbildungsministerium mit JOBSTARTER CONNECT die Entwicklung und Erprobung von Lösungsansätzen für eine frühzeitige Integration junger Menschen in die duale Berufsausbildung mittels bundeseinheitlicher Ausbildungsbausteine. Im Projekt TrialNet wird die Ausbildung behinderter junger Menschen mit Hilfe von Ausbildungsbausteinen erprobt. Damit wird das Potenzial von Ausbildungsbausteinen und modularen Strukturen für eine flexiblere und betriebsnähere Gestaltung der Ausbildung behinderter Jugendlicher gefördert.

Nähere Informationen: www.trialnet.de

PRAXISBEISPIEL: ARBEITGEBERINITIATIVE TEILQUALIFIZIERUNG



Mit der Teilqualifizierung wird in Bayern bereits seit 2007 ein Erfolgsmodell der Fachkräftesicherung umgesetzt. In dieser Zeit haben rd. 1.100 Unternehmen Trainingsprojekte in Auftrag gegeben und über 14.300 Teilqualifizierungen wurden durchgeführt.

Mit der bundesweiten Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung etablieren die deutschen Arbeitgeberverbände und Bildungswerke das gemeinsame Gütesiegel „Eine TQ besser!“. Es garantiert Teilnehmern und Unternehmen, dass alle Teilqualifizierungen bundesweit nach einem gemeinsamen Konzept entwickelt und mit kompatiblen sowie einheitlichen Standards durchgeführt werden. Sämtliche Teilqualifizierungsmodule schließen mit einer Prüfung, einem Zertifikat und einer Fachkräftebezeichnung ab. Die Abschlüsse werden von der BA anerkannt und sind grundsätzlich förderfähig.

www.nachqualifizierung.de



Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessern

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für Unternehmen von großer Bedeutung, wenn es darum geht, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig zu binden. Darum engagiert sich eine Vielzahl der Unternehmen mit teils vielfältigen Angeboten, um berufstätige Eltern und Beschäftigte, die einen Angehörigen pflegen, zu unterstützen (BMFSFJ 2013). Dazu zählen Modelle zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und -organisation oder Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Damit Beschäftigte Familie und Beruf besser vereinbaren können, müssen aber alle gesellschaftlichen Akteure an einem Strang ziehen.



ZIELE:

- Steigerung der Erwerbstätigkeit, insbesondere von Müttern: schnellere Rückkehr in den Beruf und höheres Arbeitszeitvolumen ermöglichen
- Ausbau von bedarfsgerechten und qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungs- und Ganztagesangeboten
- Weitere Verbreitung der Erfolge bei der familienbewussten Personal- und Tarifpolitik, z. B. über Best Practice

Was zu tun ist:

Damit Beschäftigte Familie und Beruf erfolgreich vereinbaren können, muss die Politik die richtigen Rahmenbedingungen setzen. Oberste Priorität hat dabei der weitere Ausbau von bedarfsdeckenden und qualitativ hochwertigen Betreuungs- und Ganztagesangeboten. Zudem sollte die Politik die Ergebnisse der Gesamtevaluation zentraler familienpolitischer Leistungen ernst nehmen und für eine zukunftsorientierte Familienpolitik konsequent umsetzen. Dazu zählt die Verstärkung von Anreizen mit erwiesener positiver Wirkung, wie z. B. durch das Elterngeld. Es fördert die partnerschaftliche Aufgabenteilung in der Familie, hilft bei der Beseitigung von Rollenstereotypen und unterstützt die Erwerbstätigkeit. Damit stärkt es die wirtschaftliche Stabilität von Familien und die Erwerbs- und Karrierechancen von Müttern. Das neue Elterngeld Plus ist ebenfalls begrüßenswert, wenn es dazu beiträgt, dass Eltern frühzeitig wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren und eine passende finanzielle Unterstützung erhalten. Fehlanreize im Sozial- und Steuerrecht, die eine umfangreiche Erwerbstätigkeit als nicht lohnenswert erscheinen lassen, müssen gemindert werden. Das Ehegattensplitting und die beitragsfreie Mitversicherung von Ehepartnern in der Krankenversicherung, aber auch die Hinterbliebenenversorgung und auch das umstrittene Betreuungsgeld setzen Anreize, dass ein Ehepartner nicht oder nur geringfügig berufstätig ist (BMFSFJ 2014).

WIRTSCHAFT AKTIV:



Die Arbeitgeberverbände leisten mit zahlreichen Initiativen und Aktivitäten ihren Beitrag zur besseren **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**. Die BDA zeigt in ihrer Broschüre „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ über 50 Praxisbeispiele. In der Broschüre „Tarifpolitik für familienbewusste Arbeitszeiten“ wird deutlich, welchen Beitrag die Tarifpolitik leisten kann und welche Tarifverträge als Best Practice dienen. Zudem ist die BDA zusammen mit dem Bundesfamilienministerium und DIHK, ZDH und DGB an der „Initiative familienbewusste Arbeitszeiten“ sowie an dem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ beteiligt.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Publikationen > Vereinbarkeit Familie und Beruf
www.arbeitgeber.de > Publikationen > Tarifpolitik für familienbewusste Arbeitszeiten
www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Vereinbarkeit Familie und Beruf
www.erfolgsfaktor-familie.de

PRAXISBEISPIEL: BAHLSEN GMBH & CO. KG

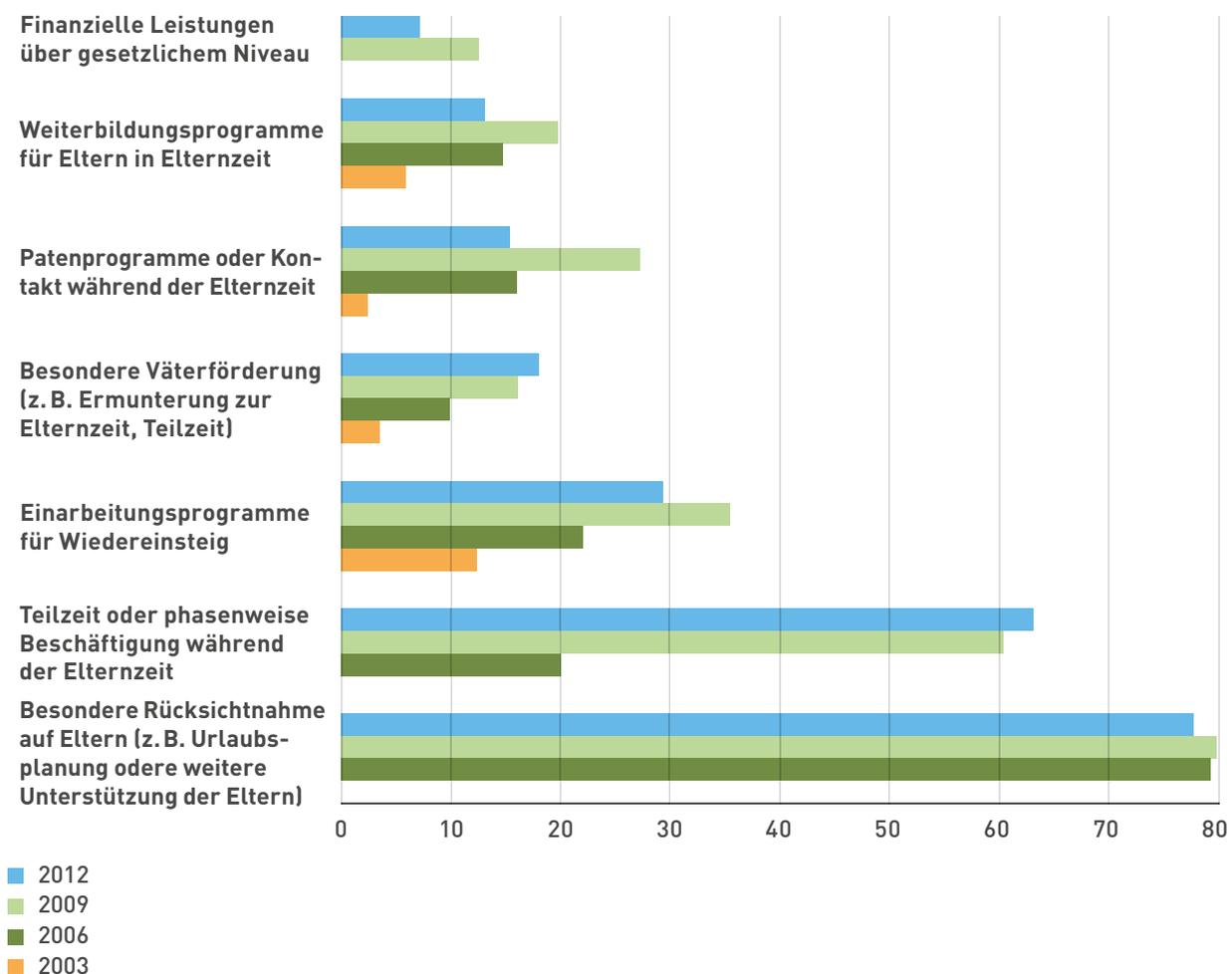
Bahlsen

„Bei uns bekommen Sie Beruf und Familie gebacken“ – so lautet eine der Arbeitgeberbotschaften von Bahlsen, die das Familienunternehmen sehr ernst nimmt. Der Schlüssel für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für das Unternehmen ein hohes Maß an Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort. Bahlsen bietet seinen Beschäftigten eine Vielzahl von Teilzeitmodellen an. Auch in den Werken gibt es flexible Arbeitszeitmodelle und bei familiären Engpässen werden individuelle Regelungen bis hin zum Sonderurlaub bei Langzeiterkrankungen oder Pflegebedürftigkeit von Familienangehörigen gefunden. Auch Teilzeit und eine Karriere als Führungskraft schließen sich nicht aus. Eine hochflexible Gleitzeitregelung, die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, und ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer für die Beschäftigten am Standort Hannover unterstützen Mitarbeiter dabei, familiäre und berufliche Herausforderungen gut zu balancieren. Ein weiterer Baustein des Gesamtkonzepts „Beruf und Familie“ ist die Zusammenarbeit mit einem Employee-Assistance-Anbieter, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beruflichen, persönlichen, gesundheitlichen und familiären Anliegen berät.

www.bahlsen.com

FAMILIENBEWUSSTE UNTERNEHMEN VIELSEITIG ENGAGIERT

Anteil der Unternehmen mit ausgewählten familienbewussten Maßnahmen



Quelle: BMFSFJ, Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit, 2013

2.c Rekrutierungsstrategien weiterentwickeln

Anforderungsprofile kompetenzorientiert fassen

Mit der zunehmenden Veränderungsgeschwindigkeit und kürzeren Innovationszyklen verändern sich auch die Anforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich. Einerseits steigt der Druck, die eigene berufliche Qualifikation kontinuierlich an die sich ändernden Bedarfe am Arbeitsmarkt anzupassen. Andererseits gewinnen überfachliche Kompetenzen, Fähigkeiten zur Selbstorganisation oder zur Lösung komplexer Problemstellungen an Bedeutung – obgleich sowohl im Ausbildungssystem als auch auf dem Arbeitsmarkt formalen Qualifikationen wie Schul-, Ausbildungs- und Hochschulabschlüssen auch künftig eine große Bedeutung zukommt. Von entscheidender Bedeutung kann es jedoch ebenfalls sein, welche grundlegenden Kompetenzen zur Bewältigung bestimmter Tätigkeiten und Aufgabenstellungen vorhanden sind, die sich nicht in einem schulischen oder beruflichen Abschluss niederschlagen. Dies gilt umso mehr, als das vorrangige Problem vieler Unternehmen nicht mehr ist, die besten Bewerberinnen und Bewerber mit einem bestimmten Berufsabschluss auszuwählen, sondern überhaupt ausreichend Bewerbungen grundsätzlich geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten zu bekommen.

vielen Fällen, verstärkt auch Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungs- und Arbeitsplätze in Betracht zu ziehen, die aufgrund ihrer Noten und Abschlüsse auf den ersten Blick nicht die erste Wahl sind, aufgrund ihrer persönlichen Kompetenzen aber das Anforderungsprofil des zu besetzenden Arbeits- oder Ausbildungsplatzes durchaus erfüllen bzw. mit vertretbarem Aufwand dahingehend entwickelt werden können. Durch die verstärkte Fokussierung auf tätigkeitsbezogene Kompetenzen bei der Personalauswahl vergrößert sich der Bewerberpool.



WIRTSCHAFT AKTIV:

In Baden-Württemberg führt die vom Arbeitgeberverband Südwestmetall und von der IG Metall gemeinsam getragene AgenturQ das **Projekt AiKo (Anerkennung informell erworbener Kompetenzen)** durch, das den Bedarf für die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen im Bereich der Metall- und Elektroindustrie herausarbeiten, ein Instrument für die Sichtbarmachung entwickeln und für seine Verbreitung sorgen soll. Im Fokus des Projekts stehen An- und Ungelernte sowie gelernte Fachkräfte der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg. In der Projektlaufzeit soll insbesondere ein Instrument (Software-Tool) entwickelt und erprobt werden, das es Beschäftigten ermöglicht, eigene informell erworbene Kompetenzen zu identifizieren, zu dokumentieren und für den weiteren beruflichen Werdegang zu nutzen.

Nähere Informationen: www.aiko.agenturq.de



ZIEL:

Personalauswahl und -entwicklung stärker an Kompetenzen als an formalen Kriterien ausrichten

Was zu tun ist:

Dem quantitativ und insbesondere qualitativ steigenden Personalbedarf steht ein demografisch bedingtes Schrumpfen des Bewerberpools gegenüber, insbesondere sinkt der Anteil der geeigneten Bewerber. Nicht zuletzt diese Entwicklung erfordert es in

PRAXISBEISPIEL: DEUTSCHE TELEKOM AG „MEINE CHANCE – ICH STARTE DURCH“



Das Aufspüren und Fördern versteckter Potenziale und Talente ist bei dieser Initiative zur Förderung noch nicht ausbildungsreifer Jugendlicher eine der zentralen Herausforderungen. Im Rahmen des Auswahlprozesses sind die individuelle Neigung, das Interesse an den Inhalten der

Berufsbilder IT-Systemelektroniker/-in, Kaufleute für Büromanagement oder Kaufleute im Einzelhandel und der Wille der Kandidatinnen und Kandidaten für eine Ausbildung entscheidend. Es gilt abzuschätzen, ob das Potenzial, die Ausbildungsreife innerhalb eines Jahres zu erwerben, vorhanden ist.

www.telekom.de

60 %

der Betriebe sehen in Fortbildung und Weiterbildung die wichtigste Strategie zur Fachkräftesicherung

Weiterbildung als innerbetrieblichen Rekrutierungsweg nutzen

Studien zeigen, dass Unternehmen bezüglich der personalpolitischen Maßnahmen zur Fachkräftesicherung der Qualifizierung der eigenen Belegschaft eine besonders hohe Bedeutung beimessen. Unternehmen können diese Höher- und Weiterqualifizierung systematisch als innerbetrieblichen Rekrutierungskanal nutzen. Ein weiterer Vorteil: Durch den Ausbau der Aus- und Weiterbildung im Unternehmen kann es gelingen, die betriebspezifischen Bedürfnisse besser zu berücksichtigen und somit das für das Unternehmen passgenaue Humankapital zu entwickeln. Aus Arbeitnehmersicht schaffen die angebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten eine motivationale Bindung an das Unternehmen. Fachkräfterekrutierung und -bindung finden so innerhalb des Unternehmens statt.

Was zu tun ist:

Eine Höherqualifizierung, die alle Alters- und insbesondere alle Qualifikationsniveaus umfasst, ist eine sinnvolle innerbetriebliche Strategie zur Sicherung des Bedarfs an Fachkräften. Sie kann dazu beitragen, das Potenzial von Älteren, Geringqualifizierten oder auch Quereinsteigenden stärker auszuschöpfen. Durch die Ausbildung von Ungelernten können z. B. so im Idealfall durch

Personalentwicklungsmaßnahmen spätere Gesellen und Meister generiert werden, die ausgeschiedene Beschäftigte ersetzen. Dazu bedarf es aber einer eher strategisch orientierten Personal(entwicklungs)planung, die Entwicklungen frühzeitig antizipiert und einen innerbetrieblichen Talentpool aufbaut. Die Weiterbildungsbeteiligung gerade der obengenannten Gruppen muss weiter erhöht werden. Auch für die Beschäftigten liegen die Vorteile einer innerbetrieblichen Karriereperspektive klar auf der Hand: Die Aufstiegsfortbildung stellt eine Chance zur Erlangung einer Position dar, die sonst nur Kolleginnen und Kollegen mit höherer Schul- oder Berufsausbildung vorbehalten wäre. Notwendige Voraussetzung dafür aber ist auch, dass lebenslanges Lernen zu einem festen Bestandteil der Erwerbsbiografie aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird. Dies gilt insbesondere für Geringqualifizierte. Deren Interesse, an Weiterbildungsangeboten teilzunehmen, ist häufig zu gering ausgeprägt. Gründe für diese niedrige Teilnahmemotivation sind u. a. ein mangelnder Anstoß von außen oder auch geringe Nutzenerwartung hinsichtlich zukünftiger beruflicher Perspektiven. Unternehmen können diese Lernmotivation unterstützend erhöhen, indem sie Weiterbildungsmaßnahmen für Geringqualifizierte praxisnah und im Arbeitskontext gestalten sowie mögliche Karrierewege aufzeigen.



ZIELE:

- Sicherung des unternehmensspezifischen Fachkräftebedarfs durch Höher- und somit Aufstiegsqualifizierung im Rahmen einer Potenzialentfaltung
- Erhöhung des Qualifikationsniveaus und somit Aktivierung bisher ungenutzter Kompetenzreserven
- Ausbau der individuellen Beschäftigungsfähigkeit



WIRTSCHAFT AKTIV:



Die BDA setzt gemeinsam mit dem Bundesarbeitsministerium und dem DGB die **ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“** um. Sozialpartner und Unternehmen können sich mit Projekten um eine Förderung bewerben. Mit der Richtlinie sollen nachhaltige Weiterbildungsstrukturen in Unternehmen insbesondere mit Blick auf Ältere und Geringqualifizierte gefördert werden. Ziel der Richtlinie ist es ebenfalls, die Weiterbildungsbeteiligung in KMU zu erhöhen und eine stärkere Verankerung von Weiterbildung in Branchen zu erreichen. Auch die Verbesserung der Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen in Unternehmen sowie die stärkere Ausrichtung betrieblicher Arbeitszeitmodelle und Karrierewegeplanungen auf wechselnde Lebensphasen unter Berücksichtigung der Erfordernisse der Betriebe nimmt die Richtlinie in den Blick.

Nähere Informationen:

www.esf.de > Förderperiode 2014 bis 2020 > ESF-Programme > ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiterbilden und Gleichstellung fördern“

WIRTSCHAFT AKTIV:



Die Sozialpartner der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg haben sich in der Tarifverhandlung 2015 darauf verständigt, gemeinsam alle notwendigen Anstrengungen zu unternehmen, um an- und ungelerten Beschäftigten eine nachhaltige Sicherung und Förderung der Beschäftigung und Zukunftsperspektiven zu bieten. Eine Grundlage hierfür bietet das **Konzept der modularisierten abschlussorientierten Berufsqualifizierung**. Das Vorhaben haben die beiden Tarifparteien in ihrer Sozialpartnervereinbarung dokumentiert und basiert auf dem Konzept der modularen Teilqualifizierung.

Um sowohl den individuell unterschiedlichen Voraussetzungen der Beschäftigten als auch dem betrieblichen Bedarf an Qualifikation und Flexibilität gerecht zu werden, ist die Berufsqualifizierung in einzelne Module (Teilqualifikationen/ TQ) aufgebaut. Durch den Erwerb der TQ wird die Beschäftigungsfähigkeit geringqualifizierter Arbeitnehmer gestärkt. Lernen im Prozess der Arbeit nach einem modularen System bietet die Chance, Konkretheit und Überschaubarkeit der Lernaufgaben zu erhöhen und die unmittelbare Überprüfbarkeit und Verwertbarkeit des Gelernten für die eigene Arbeit zu ermöglichen und zu erkennen. Vor allem die Einbeziehung betrieblicher Aufgaben in den Lernprozess fördert die Lernmotivation der Teilnehmer und ermöglicht einen leichteren Zugang zu den Lerninhalten.

Nähere Informationen:

www.suedwestmetall.de > Bildung > Weiterbildung



Unternehmen haben großes Interesse daran, ihre Beschäftigten zu binden. Daher investieren sie immer mehr in Maßnahmen zur Weiterqualifizierung und für Gesundheitsförderung. Diese Faktoren werden bei der Arbeitsplatzwahl künftig eine immer stärkere Rolle spielen.

Ingrid Hofmann | Vorsitzende BDA-Ausschuss Betriebliche Personalpolitik, geschäftsführende Gesellschafterin I. K. Hofmann GmbH

Beschäftigte nachhaltig binden

Nicht nur der Mitarbeiterrekrutierung, sondern auch der Bindung der (neu gewonnenen) Fachkräfte kommt eine steigende Bedeutung zu. Aufgrund kostspieliger Rekrutierungsprozesse, aber auch angesichts der hohen Investitionen in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Anschluss ist es allein unter ökonomischen Gesichtspunkten problematisch, wenn sich neu gewonnene Beschäftigte bereits nach kurzer Zeit wieder vom Unternehmen trennen. Festzustellen ist, dass sich der Arbeitsmarkt zunehmend von einem Arbeitgeber- zu einem Arbeitnehmermarkt entwickelt. Dies ist vielen Bewerberinnen und Bewerbern gerade mit gesuchten Qualifikationen durchaus bewusst. Die eigene Arbeitskraft wird als begehrtes Produkt bewusst vermarktet und dem Unternehmen angeboten, das aus individueller Sicht als der attraktivste Arbeitgeber gilt. Bindung erzeugen neben dem Gehalt insbesondere Arbeitsinhalte sowie die wahrgenommene Arbeitsqualität. Insbesondere die Bedeutung der Möglichkeit, Berufs- und Privatleben zu vereinbaren, nimmt stetig zu.



ZIEL:

Weitere Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität nicht nur zur Rekrutierung, sondern ebenfalls zur nachhaltigen Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, z. B. durch wertschätzende Führung

Was zu tun ist:

Ältere Bewerberinnen und Bewerber sollten noch stärker im Fokus der betrieblichen Rekrutierungspolitik stehen, da diese in vielen Bereichen eine qualifizierte und motivierte Alternative darstellen. Darüber hinaus geht es personalpolitisch immer mehr darum, relevante und motivierte Wissensträger möglichst lange im Unternehmen zu halten – ggf. auch über Rentengrenzen hinaus. Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen z. B., dass für über 90 % der erwerbstätigen Ruheständler die wichtigste Motivation für die Erwerbstätigkeit nach der Verrentung „Spaß an der Arbeit“, „soziale Kontakte“, sowie „geistig fit zu bleiben“ sind. Hier kann die betriebliche Personalpolitik ansetzen, um wichtiges Erfahrungswissen an das Unternehmen zu binden (BiB 2014). Erfolgsfaktor zur Bindung und Motivation dieser sog. „Silver Workers“ sind aber u. a. oft Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung, um deren Wunsch nach mehr Selbstbestimmtheit bei der Arbeitszeitgestaltung entgegenzukommen.

Eine Umfrage unter Talenten der „Generation Y“ hingegen zeigt, dass diese am meisten durch die „Freude an der Tätigkeit“ motiviert werden, gefolgt von der „persönlichen Weiterentwicklung“ sowie einer „sinnhaften Arbeit“ (Zehnder 2012). Dies ist bei Maßnahmen der Mitarbeiterbindung ebenfalls zu beachten, z. B. durch ein individualisiertes Personalentwicklungsprogramm. Weitere wichtige Handlungsfelder für die Bindung sind die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die individuelle und flexible

Arbeitszeitgestaltung, Weiterbildungsmöglichkeiten und zunehmend auch Maßnahmen des Gesundheitsmanagements. Eine aktuelle Studie dazu belegt, dass Beschäftigte aus Unternehmen mit einem betrieblichen Gesundheitsmanagement signifikant stärker an ihr Unternehmen gebunden sind als

Beschäftigte aus Unternehmen ohne solche Maßnahmen (FOM Hochschule für Ökonomie und Management 2013). Häufig nachgefragte und auch angebotene Maßnahmen sind der Umgang mit Stress, Muskeltraining, Ernährungsberatung sowie die Nikotinentwöhnung.

WIRTSCHAFT AKTIV:



Mit Unterstützung der BDA hat das RKW Kompetenzzentrum den **Leitfaden „Fachkräfte finden und binden – Vielfalt nutzen“** herausgebracht. Der Leitfaden bietet Hilfestellung und Hinweise, wie offene Stellen im Unternehmen schnell besetzt und Fachkräfte langfristig gebunden werden können. Im Mittelpunkt stehen Personengruppen, die bisher oftmals nicht im Fokus der Personalpolitik standen, z. B. internationale Fachkräfte, Teilzeitbeschäftigte, (junge) Menschen mit Migrationsgeschichte oder ältere Arbeitssuchende. Wie man auch diese Bewerbergruppen noch gezielter ansprechen und nachhaltig binden kann, zeigt der Leitfaden anhand vieler praktischer Tipps, Beispiele und Checklisten.

Nähere Informationen:

www.rkw-kompetenzzentrum.de > Publikationen

PRAXISBEISPIEL: MTU AERO ENGINES GMBH



Die MTU Aero Engines AG setzt beim Thema „Mitarbeiterbindung“ nicht allein auf kurzfristige monetäre Anreize. Mindestens genauso wichtig ist die langfristige Perspektive, nicht zuletzt aufgrund der langen Ausbildungszeiten im Unternehmen. Neben der Frage „Wie werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von heute im Unternehmen gehalten“,

steht auch: „Wie können heute die Nachfolger für die jetzigen Spezialisten gefunden werden?“ Eine der entscheidenden Maßnahmen für Mitarbeiterbindung ist daher die Nachwuchsplanung. Im Zuge dessen hat die MTU sogenannte Engpass-Beschäftigte definiert, auf die ein besonderes Augenmerk gerichtet wird – und zwar über alle Hierarchieebenen hinweg. Bei diesen Engpass-Beschäftigten arbeiten wir mit sehr individuellen Maßnahmen – z. B. mit einem auf die Person zugeschnittenen Entwicklungsprogramm, Telearbeitsplätze für einen Spezialisten, der Vater geworden ist oder die Möglichkeit zum Sabbatical oder zur Teilzeitarbeit in bestimmten Lebensphasen. Dies gilt für unsere Sachbearbeiter wie auch für die Führungsebene.“

www.mtu.de

2.d Arbeitszeitvolumen und -verteilung optimieren

Die durchschnittliche tarifliche
Wochenarbeitszeit in Deutschland
gehört mit

37,7 Std.

immer noch zu den kürzesten
tariflichen Arbeitszeiten in Europa.

Innerbetrieblichen Spielraum erweitern – Wochenarbeitszeiten Vollzeitbeschäftigter verlängern

Im europäischen Vergleich gehört Deutschland zu den Ländern mit der kürzesten tariflichen Jahresarbeitszeit (1.659 Stunden) und der kürzesten tariflichen Wochenarbeitszeit (37,7 Stunden) (Eurofound 2014). Bei der Länge des Jahresurlaubs gehört Deutschland mit 30 Tagen zu Europas Spitzenreitern (Eurofound 2014). Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der zunehmenden Globalisierung brauchen die Betriebe zur Sicherung ihrer Fachkräftebasis und Wettbewerbsfähigkeit auch beim Arbeitszeitvolumen mehr Gestaltungsspielräume. Ein elementarer Baustein dafür sind Arbeitszeitkonten wie Flexikonten und Langzeitarbeitszeitkonten. Welchen Beitrag Arbeitszeitflexibilität zur Beschäftigungssicherung leisten kann, hat sich in der Krise 2009 gezeigt. Laut IAB konnten damals durch Kurzarbeitergeld und Arbeitszeitkonten ca. 1,2 Mio. Jobs gesichert werden (IAB 2010).

Was zu tun ist:

Die Tarifvertragsparteien haben bereits zahlreiche Modelle zur Verteilung der Arbeitszeit geschaffen. In den zurückliegenden Jahren wurden den Betrieben zudem vermehrt Gestaltungsspielräume beim Arbeitszeitvolumen eröffnet. In vielen Branchen entsprechen die Flexibilisierungsmöglichkeiten

im Bereich der Arbeitszeitgestaltung jedoch immer noch nicht den betrieblichen Bedürfnissen. Dabei geht es nicht um generelle Arbeitszeitverlängerungen für alle, sondern um flexible Lösungen, die eine betriebsspezifische Anpassung des Arbeitszeitvolumens ermöglichen.

Lebensarbeitszeitkonten können ein wichtiger Baustein sein, die demografische Entwicklung abzufedern und den Erhalt des Arbeitsverhältnisses im Alter zu sichern. Dazu ist es notwendig, dass sie im Rahmen eines Gesamtkonzepts unbürokratisch ohne übermäßigen Aufwand genutzt werden können. Insbesondere KMU muss die Einführung von Wertguthaben erleichtert werden.

Branchentarifverträge müssen auch in diesen Fragen Betriebsnähe zulassen. Je nach Auftragslage und wirtschaftlichem Umfeld können dann die Betriebe passgenaue Arbeitszeitmodelle entwickeln, die nicht zuletzt auch die Vorstellungen und Wünsche der Beschäftigten berücksichtigen. Im Rahmen von tarifvertraglichen Regelungen zum demografischen Wandel kann es aber nur darum gehen, den Betrieben Optionen einzuräumen. Zwangsregelungen wären kontraproduktiv.

ZIEL:

Bestehende tarifliche Öffnungsklauseln nutzen und weiterentwickeln





WIRTSCHAFT AKTIV:

Die Tarifvertragsparteien haben in den letzten Jahren tarifliche Öffnungsklauseln vereinbart, die auf Betriebsebene Abweichungen vom Tarifvertrag hinsichtlich der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ermöglichen. Insbesondere wurden in zahlreichen Branchen mehr Gestaltungsspielräume in Form sog. **Arbeitszeitkorridore** geschaffen. Diese bieten den Betrieben die Option, ihre regelmäßige Wochenarbeitszeit innerhalb einer tariflich festgelegten Spanne zu senken oder zu erhöhen. In der Regel gehen diese Arbeitszeitveränderungen mit entsprechenden Lohnanpassungen einher.

Arbeitszeitkorridore in ausgewählten Branchen

Branche	tariflich festgelegte Spanne
Chemische Industrie	35 bis 40 Stunden
Kautschukindustrie	35 bis 40 Stunden
Papierindustrie	35 bis 40 Stunden
Metall- und Elektroindustrie	30 bis 40 Stunden
Banken	31 bis 39 Stunden
Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau	36 bis 42 Stunden

PRAXISBEISPIEL: TARIFVERTRAG „LEBENSARBEITSZEIT UND DEMOGRAFIE“ DER CHEMISCHEN INDUSTRIE

Um der Alterung der Belegschaften und der demografischen Entwicklung zu begegnen, wurden zunehmend tarifliche Regelungen zum Thema „Demografie“ vereinbart, die unterschiedlichste Arbeitszeitmodelle beinhalten. So sieht der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ der chemischen Industrie einen zunächst bis Ende 2015 befristeten „Demografie-Korridor“ vor. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder mit anschließender individueller Regelung kann befristet eine Wochenarbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden vereinbart werden. Der Ausgleich von Arbeitsstunden über die regelmäßige Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden hinaus erfolgt grundsätzlich in Zeit, eine entsprechende Vergütung ist aber möglich.

Die Möglichkeit einer längeren Wochenarbeitszeit von bis zu 40 Stunden ist ein beachtenswerter Schritt, der auch für andere Branchen Vorbild sein kann. Für die Jahre 2013, 2014 und 2015 stellen die Arbeitgeber zudem einen zusätzlichen Demografiebeitrag von 200 € pro Tarifarbeitnehmer des jeweiligen Betriebs zur Verfügung. Der Beitrag kann im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung wie bisher für Langzeitkonten, Altersteilzeit und jetzt auch für eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung verwendet werden. Für die lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung können die Betriebsparteien künftig zusätzlich das Modell RV 80 (reduzierte Vollzeit mit 80 % Arbeitszeit) vereinbaren. Dafür kann der Arbeitnehmer seine Ansprüche auf Altersfreizeiten einbringen. Später erhält er eine Arbeitszeitentlastung von 20 % mit Entgeltausgleich, die durch die eingebrachten Altersfreizeiten sowie den zusätzlichen Demografiebeitrag finanziert wird. Damit ermöglicht das Modell eine flexible Arbeitszeitgestaltung in bestimmten Lebensphasen und einen flexiblen Übergang in den Ruhestand.

Flexible Arbeitszeitmodelle zur Verlängerung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten nutzen

47 %
der erwerbstätigen Frauen
sind teilzeitbeschäftigt

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten ist in der Vergangenheit stark gestiegen. Dies ist vor allem auf eine Ausweitung insbesondere der Erwerbstätigkeit von Frauen zurückzuführen. Dies ist grundsätzlich positiv zu bewerten. Allerdings arbeiten Teilzeitbeschäftigte in Deutschland mit nur durchschnittlich 18,2 Stunden pro Woche deutlich kürzer als im EU-Durchschnitt (19,9 Stunden pro Woche) (Eurostat 2014).

Firmen müssen Arbeitsprozesse und -bedingungen oft flexibel gestalten, um wettbewerbsfähig zu sein. Gleichzeitig wollen sie aber attraktive Arbeitgeber sein, die die Wünsche ihrer Beschäftigten berücksichtigen und z. B. dafür sorgen, dass Familie und Beruf zu vereinbaren sind. Denn für Teilzeitbeschäftigte stehen einer Ausweitung der Arbeitszeit neben steuerlichen Fehlanreizen oftmals auch familiäre Verpflichtungen, wie z. B. die Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen, oder der Wunsch nach Arbeitszeitsouveränität im Wege. Viele Betriebe setzen daher auf flexible

Arbeitszeitmodelle: Rund drei Viertel der Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern flexible Arbeitszeiten wie beispielsweise Gleitzeit, Jahresarbeitszeitkonten oder Vertrauensarbeitszeit (IW Köln 2014d).



ZIEL:

Steigerung der durchschnittlichen Stundenzahl von Teilzeitbeschäftigten

Was zu tun ist:

Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsplatzmodelle können einen Anreiz setzen, die durchschnittliche Wochenarbeitszeit, auch bei Teilzeitbeschäftigten, zu steigern, vorausgesetzt, dass die betrieblichen und technischen Rahmenbedingungen Modelle wie Homeoffice oder Gleitzeit zulassen. Insbesondere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Familienverantwortung oder mit anderen individuellen Arbeitszeit- und Freizeitwünschen kann der Einsatz von flexiblen Arbeitszeitmodellen eine Ausweitung der Beschäftigung ermöglichen.

WIRTSCHAFT AKTIV:



Zum Thema „Arbeitszeit“ hat die BDA ein *kompakt* veröffentlicht, in dem auf Arbeitszeitregelungen, Arbeitszeitkonten und Arbeitszeitflexibilisierung usw. eingegangen wird.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > *kompakt* > Arbeitszeitkonten

2.e Lebensarbeitszeit verlängern

Früheren Einstieg ins Erwerbsleben ermöglichen

Junge Menschen in Deutschland steigen relativ spät ins Erwerbsleben ein. Wer eine Ausbildung anfängt, war in Deutschland 2012 im Schnitt bereits 19,8 Jahre alt, 1993 waren es noch 18,5 Jahre. Würden junge Menschen nur ein Jahr früher starten (im Alter von 19 statt 20 Jahren), so stünde 2030 ein zusätzliches Arbeitskräfteangebot von rd. 510.000 Personen zur Verfügung (BIBB 2014b). Dabei geht es nicht um „Bildung light“, sondern um die Vermeidung unnötiger Schleifen sowie nachträglicher Reparaturmaßnahmen.

Wie wichtig das ist, zeigen folgende Zahlen:

- Laut PISA 2009 haben rd. 21 % aller 15-Jährigen im Verlauf ihrer bisherigen Schullaufbahn mindestens einmal eine Klasse wiederholt, bei Migrantenkindern sogar 29 %.
- 2013 mündeten rd. 253.000 Jugendliche nach der Schule in verschiedene Berufsvorbereitungsmaßnahmen (berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, EQ, Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr) (BIBB 2014c). Allerdings ist diese Zahl in den letzten Jahren rückläufig.

In den vergangenen Jahren sind einige Schritte unternommen worden, um jungen Menschen den früheren Einstieg in das Erwerbsleben zu ermöglichen. Die Einschulung erfolgt heute in der Regel mit sechs statt mit sieben Jahren, die Zahl der Klassenwiederholungen wurde kontinuierlich gesenkt, in den Bundesländern wurde – zunächst – die Zeit am Gymnasium bis zum Abitur von neun auf acht Jahre verkürzt, mit dem Bachelor besteht die Möglichkeit zu einem kürzeren Studium mit berufsqualifizierendem Abschluss.

Der Altersdurchschnitt aller Erstabsolventinnen und -absolventen von Hochschulen (Bachelor, Diplom, Magister und Staatsexamen) lag 2011 bei 26,6 Jahren (Statistisches Bundesamt 2013).

Die Umstellung der Studienstrukturen auf Bachelor- und Masterabschlüsse hat aber bereits Wirkung gezeigt: Betrug 1999 das durchschnittliche Hochschulabsolventenalter noch 28,3 Jahre, verließen Bachelorabsolventinnen und -absolventen 2011 die Hochschule mit 25,5 Jahren (Statistisches Bundesamt 2013). Das ist eine erfreuliche Entwicklung.

Das Durchschnittsalter von Hochschulabsolventen lag 2011 bei

26,6 Jahren



ZIELE:

- Junge Menschen treten früher ins Erwerbsleben ein.
- Der Übergang in Ausbildung, Studium und Beruf ist gut vorbereitet.
- Die Eintrittszahlen in das Übergangssystem sinken kontinuierlich.

Was zu tun ist:

Durch weitere Qualitätsverbesserungen in den einzelnen Bildungsbereichen müssen unnötige Zeitverluste reduziert werden. So kann eine frühzeitige und systematische individuelle Förderung der Kinder und Jugendlichen Klassenwiederholungen vermeiden und ihre Grundbildung und Ausbildungsreife sichern. Zudem trägt eine systematische und fundierte Berufs- und Studienorientierung dazu bei, die Zahl der Ausbildungs- oder Studienabbrüche zu verringern bzw. einen Wechsel des Ausbildungsberufs oder Studienfachs zu vermeiden. Wichtig ist, dass z.B. das Vermeiden von Klassenwiederholungen und das Erreichen von Schulabschlüssen nicht mit Qualitätsabsenkungen erreicht werden.

Die wissenschaftliche Begleitforschung zum Ausbau der Ganztagschulen in Deutschland (StEG 2010) hat ergeben, dass Schülerinnen und Schüler im Ganztagsbetrieb zu deutlich geringeren Anteilen eine Klasse wiederholen müssen als die Vergleichsgruppe in der traditionellen Halbtagschule. Sie erreichen zudem bessere Noten in den Kernfächern.

Voraussetzungen sind eine regelmäßige Teilnahme am Ganzttag und eine gute Qualität der außerunterrichtlichen Angebote. Daher ist ein weiterer quantitativer wie qualitativer Ausbau der Ganztagschulen notwendig als zentraler bildungspolitischer Baustein für eine bessere Förderung der Kinder und Jugendlichen.

Am gymnasialen Abitur nach acht Jahren ist festzuhalten. Dies ist europäischer Standard und funktioniert z.B. in den neuen Bundesländern hervorragend; Sachsen und Thüringen gehören mit G8 zu den internationalen PISA-Siegern. Die Unzufriedenheit der Eltern mit der Schulrealität muss zwar aufgegriffen werden, aber zu einer Evaluation und Qualitätsverbesserung

des G8 führen, nicht zu seiner Abschaffung. Eine Rückkehr zum G9 würde nur die an der Schule verbrachte Zeit verlängern, aber keinen Gewinn an Bildung und Qualität mit sich bringen.

Wichtig für eine effiziente Nutzung von Bildungszeit sind auch bessere Möglichkeiten zur Anrechnung von bereits vorhandenen Kompetenzen. So müssen z.B. im Rahmen einer beruflichen Aus- oder Fortbildung erworbene Kompetenzen auf ein Hochschulstudium anrechenbar sein. Umgekehrt müssen bei einem Studienabbruch die an der Hochschule erworbenen Kompetenzen auf eine duale Ausbildung oder Aufstiegsfortbildung angerechnet werden können.

FRÜHEREN EINSTIEG INS ERWERBSLEBEN ERMÖGLICHEN

Durchschnittsalter der Erstabsolventinnen und -absolventen nach Abschlussart und Geschlecht, 2011



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2013

■ Eine Schulzeit von acht Jahren bis zum Abitur kann stressfrei funktionieren, wenn sie richtig organisiert wird. Vielerorts wurde einfach der Lehrstoff für das neunjährige Gymnasium unverändert in das neue System gepresst, ohne die Lehrpläne zu entschlacken und Ganztagsangebote auszubauen. ■

Ingo Kramer | Präsident der BDA, Geschäftsführer J. Heinr. Kramer Firmengruppe



WIRTSCHAFT AKTIV:



Bachelor Welcome! Bologna@Germany

Mit der Initiative „Bologna@Germany“ (vormals „Bachelor Welcome!“) haben führende Unternehmen bereits seit 2004 und zuletzt 2012 Bachelorabsolventinnen und -absolventen zu einem direkten Berufseinstieg motiviert. Die Unternehmen haben ihre Personalpolitik an den neuen Hochschulabschlüssen ausgerichtet und eröffnen auch wesentlich jüngeren Berufseinsteigern mit Bachelorabschluss vielfältige Aufstiegs- und Karrierechancen. Aktuelle Absolventenstudien belegen, dass Bachelorabsolventen reibungslos der Übergang in den Arbeitsmarkt gelingt und sie in den Unternehmen anspruchsvolle Tätigkeiten wahrnehmen: So haben sechs Monate nach ihrem Abschluss 86 % der Bachelorabsolventen, die sich für den Berufseinstieg entschieden haben, eine Stelle gefunden (INCHER 2013). In gleichem Maße wie andere Hochschulabsolventen schätzen sie ihren Beruf als ausbildungsadäquat ein und sind mit ihrer Tätigkeit zufrieden.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Initiativen > Bologna@Germany

www.arbeitgeber.de > *argumente* >

Bachelor kommt in den Unternehmen an

Duales Studium

Duale Studiengänge verbinden eine praxisnahe betriebliche Ausbildung mit einem Hochschulstudium und sind daher eine besonders effiziente Form des Studiums. Das Engagement der Wirtschaft bei der Gestaltung dualer Studiengänge wächst beständig: 2013 beteiligten sich fast 40.000 Unternehmen an der Ausbildung von über 64.000 dual Studierenden – das sind 20.000 Studierende mehr als noch vor fünf Jahren.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Duales Studium

Das durchschnittliche
Rentenzugangsalter lag 2013
bei Männern bei

64,1 Jahren

und bei Frauen bei

64,2 Jahren

„Rente mit 67“ durchsetzen

Mit dem demografischen Wandel sinkt nicht nur die Zahl potenzieller Fachkräfte insgesamt, sondern steigt auch deren Durchschnittsalter. Bereits im Jahr 2013 waren knapp 36 % aller Personen im erwerbsfähigen Alter (20- bis 65-Jährige) älter als 50 Jahre. Schon bis 2020 wird sich dieser Anteil auf über 39 % erhöhen (Statistisches Bundesamt 2015a). Die Unternehmen sind daher künftig noch stärker darauf angewiesen, die Kompetenzen und Potenziale älterer Arbeitnehmer konsequent zu nutzen und diese so lange wie möglich in Beschäftigung zu halten. Bei der Beschäftigung Älterer wurden bereits beachtliche Erfolge erzielt. So hat sich die Zahl der 55- bis 65-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von Juni 2005 bis Juni 2014 auf über 5 Mio. nahezu verdoppelt (BA 2014d). Die Erwerbstätigenquote der 60- bis 64-Jährigen ist von 2000 bis 2014 um über 32 Prozentpunkte auf 52 % gestiegen (Eurostat 2015). Trotz dieses beachtlichen Anstiegs gibt es bei den über 60-Jährigen noch Beschäftigungspotenziale – insbesondere mit Blick auf nach wie vor bestehende Vorruhestandsmöglichkeiten. Körperlich und geistig ist die überwiegende Mehrheit der Erwerbstätigen zu einer „Rente mit 67“ in der Lage: Fast 90 % der über 50-Jährigen bewerten ihre mentale Arbeitsfähigkeit gut oder sehr gut (DRV 2013).

Was zu tun ist:

Grundlegende Voraussetzung für eine Fortsetzung des Trends zu einer höheren Erwerbsbeteiligung Älterer ist die Fortsetzung des in den letzten Jahren eingeleiteten richtigen Reformkurses. Vor allem die mit sehr langer Übergangszeit beschlossene „Rente mit 67“ muss konsequent umgesetzt werden und darf nicht durch letztlich kontraproduktive und sogar ungerechte Ausnahmeregelungen durchlöchert werden. Völlig kontraproduktiv ist insbesondere die im Rahmen des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes beschlossene abschlagsfreie Rente ab 63 nach 45 Beitragsjahren.

Neben der Rentenversicherung bestehen – trotz teilweise erheblicher Fortschritte in den letzten Jahren – auch im Arbeitsförderungsrecht und vereinzelt auch in Tarifverträgen immer noch Regelungen fort, die nicht der zügigen Rückkehr in Beschäftigung dienen, sondern Frühverrentung fördern. Dies gilt insbesondere für die 2008 in Kraft getretene erneute Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengelds für Ältere auf bis zu 24 Monate. Internationale Vergleiche zeigen: Je höher das Arbeitslosengeld und je länger und leichter es bezogen werden kann, desto länger dauert Arbeitslosigkeit an, weil Anreize zur frühzeitigen Beschäftigungssuche verringert werden. Daher sollte das Arbeitslosengeld wieder einheitlich auf max. zwölf Monate festgesetzt werden, wie es bis zum Jahr 1985 der Fall war. Auch allein aufgrund des Alters gewährte Vergünstigungen in Tarifverträgen oder auf betrieblicher Ebene (sog. Senioritätsprivilegien), die die Beschäftigung Älterer verteuern, sollten abgebaut werden. Noch immer ist eine Entlohnung nach dem Senioritätsprinzip in jedem dritten Industriebetrieb üblich (IW Köln 2010).

ZIEL:

Steigerung des durchschnittlichen Rentenzugangsalters in Altersrente bei Männern und Frauen auf 67 bis 2020



WIRTSCHAFT AKTIV:



Die BDA hat die Broschüre **„Demografiefeste Personalpolitik“** für Arbeitgeber herausgegeben. Diese gibt praxisnahe Hilfestellungen und zeigt Beispiele für eine erfolgreiche Personalpolitik in einer älter werdenden Gesellschaft auf. Zudem unterstützt die BDA die Initiative „Erfahrung ist Zukunft“, die die Herausforderungen des demografischen Wandels bewusst machen und für ein neues Bild des Alters und des Alterns werben will. Ziel ist, die Perspektiven einer älter werdenden Gesellschaft aufzuzeigen und gemeinsam die notwendigen Veränderungen voranzubringen.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Publikationen > Demografiefeste Personalpolitik
www.arbeitgeber.de > *argumente* > Rente mit 67 notwendig und sinnvoll
www.erfahrung-ist-zukunft.de



2.f „Matching“ am Arbeitsmarkt verbessern

Nur **16 %**
der gemeldeten Stellen setzen
keine Berufsausbildung voraus

In den vergangenen Jahren ist es gelungen, die Arbeitslosigkeit von ihrem Höchststand von knapp 5,3 Mio. im Frühjahr 2005 auf 2,9 Mio. im März 2014 zu senken (BA 2015b). Allerdings erforderte es immer größere Anstrengungen, um weitere Erfolge beim Abbau der Arbeitslosigkeit zu erzielen. Zum einen passen die Qualifikation der Arbeitslosen und die Nachfrage nach Arbeitskräften oft nicht zusammen: Lediglich 16 % der gemeldeten Arbeitsstellen sind auf Helferebene angesiedelt und setzen in der Regel keine Berufsausbildung voraus. Auf der anderen Seite bringen knapp 45 % der noch immer mehr als 2,9 Mio. Arbeitslosen (Stand März 2015) nicht die nötigen Voraussetzungen für höher qualifizierte Tätigkeiten mit, sondern kommen nur für eine Helfertätigkeit in Frage (BA 2015c). Hinzu kommt, dass oft zwar eine formale Qualifikation vorliegt, diese aber in vielen Fällen nicht den Anforderungen des Arbeitsmarkts entspricht – entweder, weil sie veraltet ist oder weil das entsprechende Profil nicht (mehr) gefragt ist.

Besonders dramatisch ist, dass von den jungen Arbeitslosen unter 25 Jahren sogar knapp zwei Drittel keinen Berufsabschluss haben (BA 2015d). Zum anderen besteht auch ein regionaler Mismatch, hohe Arbeitslosigkeit und hohe Arbeitsnachfrage konzentrieren sich in der Regel in unterschiedlichen Regionen. Daher bestehen auch innerhalb Deutschlands große Unterschiede in der Arbeitslosigkeit. Während z.B. im Jahr 2014 im Landkreis Coesfeld mit einer Arbeitslosenquote von 3,4 % annähernd Vollbeschäftigung herrschte, lag die Arbeitslosigkeit im angrenzenden Landkreis Recklinghausen bei 11 % (BA 2015e).

Was zu tun ist:

Arbeitslose müssen arbeitsmarkt-orientiert qualifiziert, zielgenau gefördert und konsequent gefordert werden, um den Ausgleich am Arbeitsmarkt regional und qualifikatorisch zu verbessern. Dies ist auch eine wichtige Voraussetzung, um die zu hohe Zahl Langzeitarbeitsloser zu reduzieren. Diese hat sich zwar seit 2004 auf rd. 1 Mio. im Jahr 2013 mehr als halbiert, der Abbau hat sich aber in den letzten Jahren verlangsamt (OECD 2014). Mehr als die Hälfte der Langzeitarbeitslosen verfügt über keine abgeschlossene Berufsausbildung (BA 2015f). Knapp 90 % der Langzeitarbeitslosen entfallen auf den Bereich der Fürsorgeleistung Arbeitslosengeld II. Diese Menschen bedürfen oft einer intensiven Beratung und Betreuung durch die Jobcenter bzw. sog. Optionskommunen, um den (Wieder-)Einstieg in Arbeit zu meistern.

Kompetenzerfassung auch bei Arbeitssuchenden verbessern

Damit auch der „harte Kern“ der Arbeitslosen nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt integriert wird und die Potenziale dieser Menschen zur Verringerung von Fachkräfteengpässen besser erschlossen werden können, müssen die passgenaue Beratung, Vermittlung, Aktivierung und Förderung durch die Arbeitsagenturen und vor allem die Jobcenter weiter verbessert werden. Grundlage dafür ist vor allem ein systematisches, umfassendes, strukturiertes Profiling, um auch persönliche, berufsübergreifende Kompetenzen zu erfassen. Mit den verschiedenen Elementen der sog. Kompetenzdienstleistungen verfügt die BA über ein wichtiges Instrument, das konsequent und möglichst breit genutzt werden muss. Dazu müssen auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Agenturen und Jobcentern so geschult werden, dass sie diese sinnvollen Instrumente zur Stärkenanalyse auch nutzen. Zur Weiterentwicklung bestehender Ansätze des Profilings sollten auch spezialisierte

ZIELE:

- Stellungsbesetzungszeiten reduzieren
- Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzen
- Langzeitarbeitslose verstärkt dauerhaft integrieren und Zahl der Langzeitarbeitslosen bis 2020 um 400.000 reduzieren
- Zahl der Arbeitslosen ohne Berufsabschluss spürbar senken, insbesondere bei unter 25-Jährigen



externe Dienstleister hinzugezogen werden. Zudem müssen die Beraterinnen und Berater im Arbeitgeberservice der BA auch die Bedarfe der Unternehmen besser einschätzen können und dazu ihr betriebswirtschaftliches und personalpolitisches Know-how weiter ausbauen. Dies kann gelingen, indem insbesondere im Arbeitgeberservice die Aus- und Weiterbildung der Berater enger mit der Privatwirtschaft verzahnt sowie durch regelmäßige Betriebspraktika flankiert wird. Zum Abbau des regionalen Mismatches und zur Förderung der räumlichen Mobilität müssen bestehende Förderansätze konsequent genutzt werden. Darunter fallen sowohl Umzugshilfen als auch Leistungskürzungen, wenn Arbeit im zumutbaren Pendelbereich abgelehnt wird.

Qualifizierungsanstrengungen stärker auf regionale Fachkräfteengpässe abstimmen

Der Instrumentenkasten der BA bietet vielfältige Möglichkeiten, um die Qualifizierung Arbeitsloser unter Berücksichtigung der am Arbeitsmarkt gefragten Qualifikationen gezielt voranzubringen. Insbesondere die maßgeblich von den Sozialpartnern im BA-Verwaltungsrat initiierte, im Jahr 2010 gestartete Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS) hat

sich als ein maßgeblicher Baustein zur abschlussorientierten Qualifizierung und Sicherung des Fachkräftebedarfs etabliert. Um die Anzahl der Personen, die über die schrittweise Qualifizierung bis zum Abschluss geführt werden können und so den Sprung vom Arbeitslosen zur Fachkraft schaffen, weiter spürbar zu erhöhen, muss zum einen die Auswahl der Teilnehmer durch ein konsequentes, stärkenorientiertes Profiling verbessert werden.

Zum anderen gilt es, Teilnehmerinnen und Teilnehmer – wo nötig – die notwendige stabilisierende Unterstützung bis zum erfolgreichen Abschluss zukommen zu lassen. Dazu gehört u. a. auch, dass die häufig nötigen Angebote bei der Kinderbetreuung und an sozial flankierenden Leistungen, für die die Kommunen verantwortlich sind, unkompliziert gewährt werden. Zudem müssen die von den Bildungsträgern angebotenen, von den Arbeitsagenturen und Jobcentern eingekauften Maßnahmen noch praxisnäher und stärker auf individuelle Entwicklungs- und Lernprozesse zugeschnitten werden. Um den „Nachschub“ an jungen Menschen zu reduzieren, die ohne Schulabschluss oft nicht den Sprung in die Ausbildung schaffen und direkt in die Arbeitslosigkeit abrutschen, zu verringern, sind vor allem nachhaltige Verbesserungen im Bildungssystem erforderlich.

Knapp

45 %

der Arbeitslosen sind geringqualifiziert

WIRTSCHAFT AKTIV:



Die Arbeitgebervertreter im Verwaltungsrat der BA, in den Regionalbeiräten auf Landesebene und in den Verwaltungsausschüssen der Arbeitsagenturen überwachen und begleiten die Arbeit der BA und der Jobcenter und beraten auch bei der strategischen Ausrichtung sowie bei der Gestaltung geeigneter, praxisingerechter Instrumente und Maßnahmen.

Die Bildungswerke der Wirtschaft setzen zahlreiche Projekte zur praxisnahen Qualifizierung Arbeitsloser um und tragen durch die Förderung und Initiierung neuer und effizienter Instrumente der Bildung, Beratung und Reintegration dazu bei, das Potenzial vorhandener Fachkräfte zu nutzen und zu erhöhen. In der Arbeitsgemeinschaft der Bildungswerke der Deutschen Wirtschaft (ADBW) haben sich die Bildungswerke der Landesvereinigungen der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände aller Bundesländer zusammengeschlossen.

Nähere Informationen: www.adbw.org

2.g Zuwanderungspotenziale nutzen und gestalten

Willkommenskultur leben

Eine echte Willkommenskultur ist unerlässlich, um die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Deutschland weiter zu steigern und hochqualifizierte Menschen aus aller Welt anzuziehen. Menschen mit unterschiedlichsten ethnischen und kulturellen Hintergründen stellen eine wichtige wirtschaftliche Ressource dar. Diese bringen nicht nur fachliches Know-how mit. Sie verfügen oft über unterschiedlichste Sprachkompetenzen und Kenntnisse kultureller Besonderheiten. Unternehmen können dieses Potenzial nutzen, um neue Märkte zu erobern, weitere Kundengruppen im In- und Ausland zu akquirieren, neue Lieferquellen aufzufinden und internationale Netzwerke aufzubauen. Nicht zuletzt für KMU ist es daher im ureigenen wirtschaftlichen Interesse, ihre Attraktivität auch für ausländische Fachkräfte zu steigern.

Was zu tun ist:

Der eingeleitete Paradigmenwechsel von einer Abschottungs- zu einer umfassenden Willkommenskultur muss in unserem Land noch weiterentwickelt, gelebt und „nach draußen“ glaubhaft vermittelt werden. Dies beginnt bereits damit, dass alle mit der Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland befassten Stellen, wie Botschaften, Ausländerbehörden, Arbeitsagenturen und kommunale Stellen, verinnerlichen, dass qualifizierte Zuwanderer bei uns gebraucht werden und willkommen sind. Hierzu bedarf es klarer Signale von der Politik und den Behördenspitzen. Zudem müssen auch von der Politik noch mehr die Vorteile und positiven Effekte qualifizierter Zuwanderung und nachhaltiger Integration in den Vordergrund gestellt werden. Aber auch die Unternehmen können durch personalpolitische Maßnahmen wie z. B. Mentoring-Programme, interkulturelle Tandems oder Unterstützung bei Sprachkursen dazu beitragen, dass sich Zuwanderer und bereits in Deutschland lebende Menschen mit Migrationshintergrund noch besser integrieren und gerne in Deutschland leben.

2013 sind netto
rd. **430.000**
Menschen nach
Deutschland zugewandert



ZIEL:

Willkommenskultur in öffentlichen Behörden, Unternehmen und Gesellschaft verankern



WIRTSCHAFT AKTIV:

Die BDA hat eine Broschüre mit Beispielen guter Praxis aus der Wirtschaft zur Etablierung einer **Willkommenskultur** veröffentlicht.

Zudem haben viele Unternehmen sowie die BDA bereits die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Die Charta ist eine Selbstverpflichtung für eine offene Unternehmenskultur u. a. auch gegenüber Zuwanderern.

„Career in Germany“ ist ein Internetangebot der BDA für Unternehmen, die Fachkräfte im Ausland suchen, und für Fachkräfte, die Arbeit in Deutschland suchen.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Publikationen > Willkommenskultur
www.charta-der-vielfalt.de
www.career-in-germany.net

Sprachförderung für Personen mit Migrationshintergrund bedarfsgerecht ausbauen

Eine effiziente Gesamtstrategie zur Fachkräftesicherung setzt die Identifizierung und Ausschöpfung aller inländischen Potenziale sowie die Gewinnung von gut qualifizierten Menschen aus dem Ausland für den deutschen Arbeitsmarkt voraus. Menschen mit Migrationshintergrund spielen bei der Fachkräftesicherung eine zentrale Rolle. Ihr Anteil an der Gesamt- und der Erwerbsbevölkerung beträgt rd. 20 %. Über ein Drittel (36 %) der Arbeitslosen hat ausländische Wurzeln (BA 2014e). Zudem sind die Zuwanderungszahlen innerhalb der letzten Jahre erfreulicherweise deutlich gestiegen, allein im Jahr 2013 betrug der Wanderungssaldo rd. 430.000 (Statistisches Bundesamt 2015d).

Hinzu kommen immer mehr Menschen, die in Deutschland Zuflucht vor Krieg und Gewalt finden. Um sowohl bereits in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund als auch Neuzuwanderern eine möglichst zügige Integration in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt zu ermöglichen, brauchen sie vor allem grundlegende und ausreichende berufsbezogene Sprachkenntnisse. Allerdings stehen die Angebote zum Spracherwerb nicht für alle offen, die diese benötigen. Zudem ist die aus dem ESF geförderte berufsbezogene Sprachförderung finanziell nur unzureichend ausgestattet und steht aus diesem Grund ab 2015 nicht mehr für Berufstätige zur Verfügung.



ZIELE:

- Allen Zuwanderern, die dies benötigen, den Spracherwerb ermöglichen
- Sprachförderung ausreichend dotieren und auf eine dauerhafte rechtliche Basis stellen

Was zu tun ist:

Grundsätzlich müssen alle Zuwanderer, die dies benötigen, Zugang zur Sprachförderung erhalten. Es ist wichtig, dass auch Asylbewerber und Geduldete an Integrationskursen, die allgemeine Sprachkenntnisse vermitteln, teilnehmen können. Das trägt dazu bei, dass sie schneller in Beschäftigung kommen und so eigenständig ihren Lebensunterhalt sichern und ihren Sozialeistungsbezug beenden können.

Berufstätige Menschen mit Migrationshintergrund müssen unbedingt weiterhin die Möglichkeit haben, an berufsbezogenen Sprachkursen teilzunehmen und so ihr Potenzial auf dem Arbeitsmarkt noch besser einzusetzen. Zudem sind ausreichende Sprachkenntnisse Voraussetzung für eine Anpassungsqualifizierung bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen. Zum Beispiel wird bei Pflegeberufen in der Regel der Nachweis eines fortgeschrittenen Sprachniveaus (ein sog. B2-Niveau) für die Anerkennung der beruflichen Qualifikation vorausgesetzt. Für die berufsbezogene Sprachförderung muss insgesamt eine tragfähige rechtliche Grundlage geschaffen und diese mit ausreichend Mitteln ausgestattet werden.

49 %

der 2013 im Saldo Zugewanderten waren unter 25 Jahre



WIRTSCHAFT AKTIV:

Viele Unternehmen engagieren sich aktiv für ihre Fachkräfte und unterstützen neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Erlernen der deutschen Sprache. So engagiert sich bereits gut ein Fünftel der Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten und bietet Sprachförderung an (IW Köln 2014e).

Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund bleibt aber eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Daher ist die BDA mit verschiedenen Initiativen gegenüber der Politik aktiv, um für eine abgesicherte Grundlage für eine auch langfristig angelegte, ausreichend dotierte Sprachförderung zu werben.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Inhalte > Beschäftigung > Zuwanderung und Integration

www.arbeitgeber.de > Publikationen > Willkommenskultur

Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen verbessern

Die Hälfte aller beruflich qualifizierten Zuwanderer hat ihren Abschluss im Ausland erworben (BIBB 2011). Durch eine Anerkennung und Sichtbarmachung dieser Qualifikationen kann das Know-how dieser Zielgruppe besser erschlossen und für den Arbeitsmarkt nutzbar gemacht werden. Mit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes im April 2012 haben sich die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen deutlich verbessert. Da die Feststellung der Gleichwertigkeit bei den reglementierten Berufen eine zwingende Voraussetzung für die Berufsausübung ist, entfielen im Jahr 2013 rd. 78 % der Anträge auf diesen Bereich, wobei der Schwerpunkt auf den Berufen

Arzt/Ärztin und Gesundheits- und Krankenpfleger/-in lag (BMBF 2014). Absolventen eines Ausbildungsberufs, der in Deutschland nicht reglementiert ist, können sich hingegen mit ihrer ausländischen Qualifikation direkt auf eine Arbeitsstelle bewerben. Hier dient der Anerkennungsbescheid als Transparenzinstrument, das Arbeitgebern einzuschätzen hilft, für welche Tätigkeiten der Bewerber eingesetzt werden kann und wo ggf. noch eine weitere Qualifizierung erforderlich ist. Nicht immer

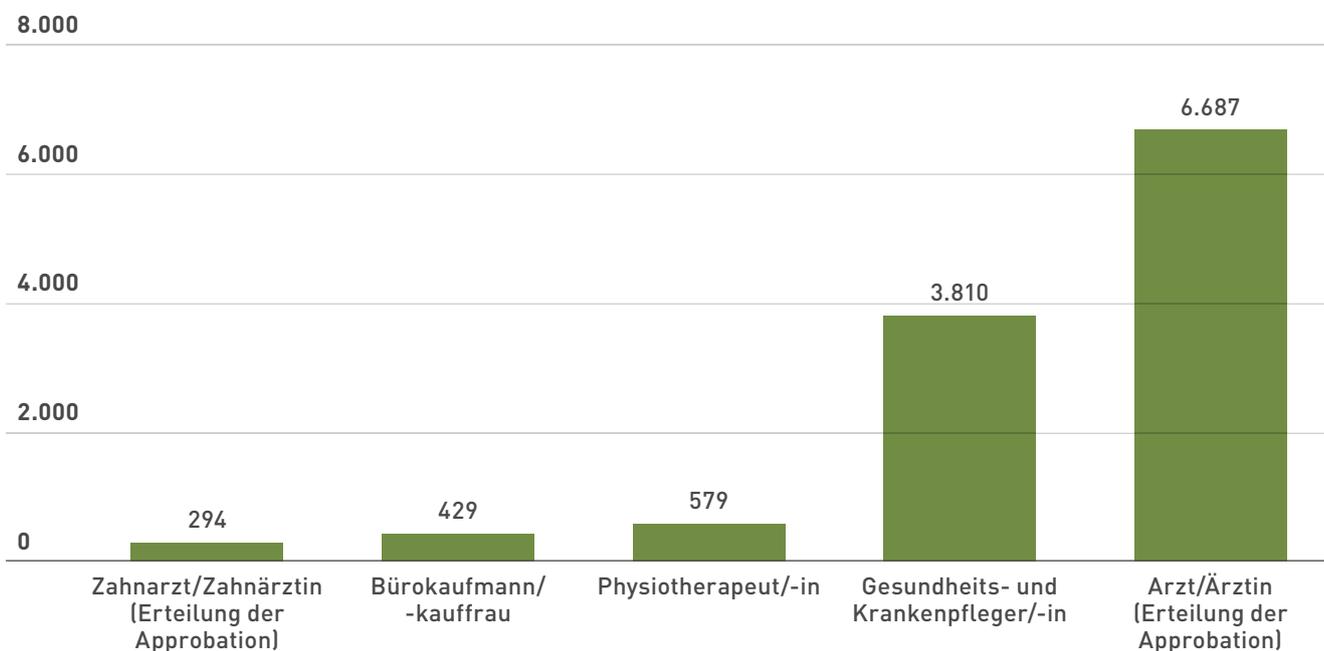


ZIELE:

- Verwaltungsvollzug des Anerkennungsgesetzes vereinheitlichen und transparent gestalten
- Hürden bei der Antragstellung aus dem Ausland beseitigen
- Länderübergreifende Gutachtenstelle für die Gesundheitsberufe einrichten

HEMNMISSE BEIM ANERKENNUNGSVERFAHREN IM GESUNDHEITSBEREICH ABBAUEN: HOHE ANTRAGSZAHLEN BEI ÄRZTEN UND PFLEGERN

Anzahl der bearbeiteten Anträge bei den fünf häufigsten Referenzberufen 2013



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2014

ist jedoch ein formales Anerkennungsverfahren erforderlich. Als Alternative zur Gleichwertigkeitsprüfung kann im Kammerbereich über die Teilnahme an der Externenprüfung ein deutscher Berufsabschluss erworben werden. Auch ein Praktikum kann eine geeignete Möglichkeit sein, um zu prüfen, ob die Qualifikationen der potenziellen Fachkraft zum Anforderungsprofil einer zu besetzenden Stelle passen.

Was zu tun ist:

Entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung des Anerkennungsgesetzes ist ein möglichst einheitlicher Verwaltungsvollzug. Im Kammerbereich wurden bereits eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um die Anerkennungsverfahren – durch den Aufbau der nötigen Expertise und die Bündelung von Zuständigkeiten – möglichst effizient und einheitlich zu gestalten. Anders sieht es im Bereich der reglementierten Berufe aus, wo die Länder für den Verwaltungsvollzug des Anerkennungsgesetzes zuständig sind. Insbesondere im vom Fachkräftemangel besonders betroffenen Bereich der Gesundheitsberufe unterscheidet sich das Vorgehen der zuständigen Länderbehörden z.T. erheblich. Dadurch wird die Einstellung von ausländischen Fachkräften gerade

für überregional agierende Kliniken und Altenpflegeeinrichtungen sehr schwierig. Mit dem Anerkennungsgesetz wurde die Möglichkeit geschaffen, Anträge auf Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation auch aus dem Ausland zu stellen. Dennoch verweigern einzelne Anerkennungsstellen die Möglichkeit, den Anerkennungsprozess schon vor der Einreise nach Deutschland auf den Weg zu bringen, indem von Antragstellern ein Aufenthaltstitel oder ein Wohnsitz in der Bundesrepublik verlangt wird. Zudem ist oft nicht transparent, welche Anforderungen und Unterlagen die Antragsteller für ein erfolgreiches Anerkennungsverfahren erfüllen bzw. vorlegen müssen. Diese Praxis der Anerkennungsstellen läuft den Zielen des Anerkennungsgesetzes und der novellierten Beschäftigungsverordnung zuwider und ist weder für die Antragsteller noch für potenzielle Arbeitgeber nachvollziehbar.

Um Unsicherheiten bei Anerkennungssuchenden und Unternehmen auszuräumen, muss der Verwaltungsvollzug in den Ländern vereinheitlicht werden. Dazu müssen gemeinsame Standards für die Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit und zur Berücksichtigung vorhandener Berufserfahrung entwickelt werden

PRAXISBEISPIEL: audit(me)



Im Rahmen des von den bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgebern sowie der BA durchgeführten Modellprojekts audit(me) wurden im Zeitraum April 2011 bis März 2012 Ingenieure mit ausländischen Bildungsabschlüssen über drei bis max. sechs Monate einer fachlichen und persönlichen Eignungstestung unterzogen und so betreut und beraten, dass sie

entsprechend ihrer Qualifikation arbeiten können. Das Modellprojekt ist seit März 2012 abgeschlossen. Von den 37 Teilnehmern konnten 18 vermittelt werden. Das entspricht einer Vermittlungsquote von rd. 46 %. Der Großteil dieser Einstellungen erfolgte qualifikationsadäquat als Ingenieur. Bei etwa der Hälfte der Ingenieure lag die Anerkennung ihrer Qualifikation in Deutschland vor, was ihre Vermittlungschancen verbessert hat. Bei den Ingenieuren, deren Anerkennung noch nicht vorlag, wurde dies parallel zu den anderen Maßnahmen angegangen. Entsprechend den Erfahrungen aus dem Modellprojekt hat das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft in Kooperation mit der BA ein Maßnahmenkonzept („Proing“) entwickelt. Das Konzept ist als Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein angelegt.

www.bildunginbayern.de > Weiterbildung

und die Anforderungen an Sprachkenntnisse sowie das Vorgehen bei der Auflage von Anpassungsmaßnahmen vereinheitlicht werden. Da den Länderbehörden in vielen Fällen die Fachkompetenz für einen qualifizierten Vergleich ausländischer Berufsqualifikationen mit deutschen Referenzberufen fehlt, muss außerdem

die fachliche Expertise im Bereich der Gesundheitsberufe besser gebündelt werden. Deswegen ist eine länderübergreifende Gutachtenstelle für die Gesundheitsberufe bei der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen der Kultusministerkonferenz (ZAB) dringend erforderlich.

WIRTSCHAFT AKTIV:



Die BDA begleitet die Umsetzung des Anerkennungsgesetzes aktiv und fördert den Trend, in den Unternehmen stärker die Potenziale von Personen mit ausländischen Abschlüssen in den Blick zu nehmen. Im kontinuierlichen Austausch mit allen relevanten Akteuren setzt sich die BDA für die Beseitigung bestehender Hürden im Verwaltungsvollzug des Anerkennungsgesetzes ein.

Arbeitgeber haben sich gemeinsam mit den Gewerkschaften im Verwaltungsrat der BA frühzeitig für die Einrichtung einer länderübergreifenden Gutachterstelle eingesetzt und drängen auf eine zügige Entscheidung über eine tragfähige Personal- und Finanzausstattung.

Das Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft betreibt im Rahmen des IQ-Netzwerks zwei Anerkennungsberatungsstellen in Oldenburg und Lüneburg und leitet das Projekt „Bienvenido – Willkommen in Niedersachsen“.

Nähere Informationen: www.bnw.de

Das Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V. betreibt im Rahmen des IQ-Netzwerks zwei Anerkennungsberatungsstellen und unterstützt Migrantinnen und Migranten im Rahmen des Projekts „Jobmentoren“ bei der beruflichen Integration.

Nähere Informationen: www.bwtw.de

PRAXISBEISPIEL: GEZE GMBH



Zur Deckung des Fachkräftebedarfs setzt die GEZE GmbH aus Leonberg bei Stuttgart auf die bedarfsgerechte Weiterqualifizierung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dazu zählt neben gezielten Lehrgangsangeboten für verschiedene Aufgabenfelder im Betrieb auch die Förderung der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. So

unterstützte das Unternehmen zwei langjährige Mitarbeiter während des Anerkennungsverfahrens, stellte den Kontakt zur zuständigen Stelle her und kümmerte sich um die Nachweise über ihre aktuelle Tätigkeit bei GEZE. Mit Erfolg: Die Abschlüsse der beiden gelernten Maschinen- und Anlagenführer aus Italien und Griechenland wurden als gleichwertig mit dem deutschen Referenzberuf anerkannt und die zuvor als Fließbandarbeiter beschäftigten Mitarbeiter übernehmen heute die komplexe Bedienung und Kontrolle metallverarbeitender Bearbeitungszentren. Für die GEZE GmbH war die Unterstützung im Anerkennungsverfahren ein guter Weg, um in der eigenen Belegschaft vorhandene Potenziale zu erschließen und gute Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden.

www.geze.de

Rund **180.000**

Drittstaatsangehörigen wurde 2014 eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Ausbildung oder Erwerbstätigkeit erteilt

Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen – Zuwanderungsrecht weiterentwickeln

Das bestehende Zuwanderungsrecht wurde in den letzten Jahren gerade auch auf Drängen der BDA reformiert und der Arbeitsmarkt für qualifizierte Fachkräfte geöffnet. Insbesondere durch Einführung der Blauen Karte EU ist die Zuwanderung von Akademikern aus Drittstaaten deutlich erleichtert worden. Fachkräfteengpässe sind aber heute schon insbesondere auf Fachkräfteebene unterhalb des akademischen Niveaus (Facharbeiter, Meister) spürbar. Vor diesem Hintergrund wurde mit der Einführung der Zuwanderungsmöglichkeit für Nichtakademiker in Mangelberufen eine wichtige Lücke im Zuwanderungsrecht geschlossen. Auch wenn diese Reformen des Zuwanderungsrechts wichtig und richtig waren, besteht weiterhin Reformbedarf insbesondere hinsichtlich einer langfristigen Steuerung der Zuwanderung nach klaren und objektiven Kriterien in Form einer auch arbeitsplatzunabhängigen Potenzialzuwanderung.



ZIEL:

Zahl hochqualifizierter Zuwanderer mit akademischem und berufsfachlichem Abschluss insbesondere auch aus Drittstaaten erhöhen

Was zu tun ist:

Die Potenzialzuwanderung sollte grundsätzlich die arbeitsplatzorientierte Zuwanderung von Fachkräften ergänzen und nicht ersetzen und somit einen Bestandteil des umfassenderen Zuwanderungsrechts darstellen. Der bestehende Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche für qualifizierte Fachkräfte im akademischen Bereich ist zurzeit noch bis zum 1. August 2016 befristet. Die Bundesregierung plant zu Recht eine Entfristung dieser Regelung. Im Zuge dessen ist zu prüfen, inwieweit die aktuell auf sechs Monate beschränkte Suchphase nach einem entsprechenden Arbeitsplatz

praxisgerecht ist angesichts der Tatsache, dass die Bewerbungsverfahren im akademischen Bereich oftmals zeitintensiv sind.

Nach dem Vorbild des Aufenthaltstitels zur Arbeitsplatzsuche für Akademiker sollten zudem Fachkräfte in Mangelberufen unterhalb des akademischen Niveaus die Möglichkeit erhalten, zum Zwecke der Arbeitsplatzsuche nach Deutschland zu kommen. Diese Möglichkeit ist den Personen zu eröffnen, die ihre Berufsqualifikation im Ausland erworben haben und hier eine der beruflichen Qualifikation entsprechende Beschäftigung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf nach § 6 Abs. 2 Beschäftigungsverordnung aufnehmen wollen.

Um die Zuwanderungsmöglichkeiten nach Deutschland im Ausland besser bekannt zu machen, müssen die bestehenden und neu zu schaffenden Regelungen zur arbeitsplatzunabhängigen Potenzialzuwanderung in einem neuen Kapitel des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) zusammengefasst und mit einer eingängigen Bezeichnung (z. B. „Talent Card“) versehen werden. Dadurch könnten diese Möglichkeiten im Ausland besser bekannt gemacht werden. Gleichzeitig würde so ein klares Willkommenssignal an potenzielle Fachkräfte gesendet.



WIRTSCHAFT AKTIV:

Die BDA hat das Eckpunktetpapier zur Gestaltung einer Potenzialzuwanderung erstellt und veröffentlicht.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Inhalte > Beschäftigung > Zuwanderung und Integration

Wir haben bei der arbeitsplatzorientierten Zuwanderung erfreuliche Fortschritte gemacht. Wir brauchen zusätzlich aber bessere Möglichkeiten für Talente aus dem Ausland, die nach Deutschland kommen, um vor Ort eine Stelle oder einen Ausbildungsplatz zu suchen. Zugleich müssen wir noch mehr tun, um alle Potenziale bereits bei uns lebender Menschen mit Migrationshintergrund zu erschließen.

Brigitte Faust | Präsidiumsmitglied der BDA, Präsidentin der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss, HR Director Employee & Industrial Relations Coca-Cola Erfrischungsgetränke AG



Ausländische Hochschulabsolventen für Arbeit in Deutschland gewinnen

Deutschland ist mit derzeit rd. 300.000 internationalen Studierenden nach den USA und Großbritannien das drittbekannteste Land für junge Menschen aus dem Ausland. Problematisch ist jedoch, dass vier von zehn internationalen Studierenden in Deutschland das Studium abbrechen und von den Absolventen nur rd. jeder zweite in Deutschland verbleibt und hier eine Beschäftigung aufnimmt. Dabei sind internationale Absolventen deutscher Hochschulen ideale Zuwanderer, denn sie verfügen über einen deutschen Hochschulabschluss, Sprachkenntnisse und sind weitgehend sozial integriert.

Was zu tun ist:

Zukünftig muss es noch besser gelingen, die Attraktivität Deutschlands als Studien-, Lebens- und Arbeitsort zu steigern. Seitens des Bundes und der Länder sind weitere Unterstützungsmaßnahmen an den Hochschulen notwendig, um die Chancen, die sich aus dieser Studierendengruppe für Deutschland ergeben, besser zu nutzen. Die Bund-Länder-Strategie für die Internationalisierung der Hochschulen ist als Teil einer umfassenden Willkommenskultur für qualifizierte Fachkräfte zu verstehen.

Um dem Studienabbruch vorzubeugen, ist (z.B. durch Beratung, Orientierungsangebote und Testverfahren im Heimatland) die Passung zwischen hochschulischen Angeboten und den jeweiligen Bewerberinnen und Bewerbern zu verbessern und die Betreuung seitens der Hochschulen zu intensivieren. Restriktive Zugangsregeln, die qualifizierte Bewerber abschrecken, sollten von den jeweiligen Wissenschaftsministerien abgebaut werden. Bisher ist ein direkter Hochschulzugang nur möglich, wenn der Bewerber ein Schulabschlusszeugnis vorweisen kann, das als gleichwertig zur deutschen Hochschulzugangsberechtigung bewertet wird – dies ist nur bei einer kleinen Minderheit der Fall. Bei der großen Mehrzahl der Bewerber und Bewerberinnen ist zunächst ein ein- bis zweijähriges erfolgreiches Studium im Heimatland bzw. die sog. Feststellungsprüfung (in der Regel in

ZIELE:



- Senkung der Abbruchquoten bei internationalen Studierenden von heute 41 % in den Bachelorstudiengängen auf max. 30 %
- Erhöhung des Anteils internationaler Studierender, die nach dem Studium in Deutschland hier eine Beschäftigung aufnehmen, von heute 44 % auf mindestens 60 %

Nur **44 %**

der ausländischen Studierenden
verbleiben in Deutschland

Verbindung mit einem einjährigen Vorbereitungskurs an einem deutschen Studienkolleg) notwendig. Die erfolgreich abgelegte Feststellungsprüfung bedeutet aber noch nicht die Zulassung an einer Hochschule. Der Weg zu einem Studium in Deutschland ist also mit zahlreichen Unwägbarkeiten und Risiken verbunden. Dieses – auch sehr formalistische – Vorgehen soll abgelöst werden durch geeignete Testverfahren sowie eine fachliche und sprachliche Vorbereitung als integraler Bestandteil des Studiums für alle ausländischen Studienanfänger, die bereits über eine Hochschulzugangsberechtigung in ihrem Heimatland verfügen. Damit könnten Bewerberinnen und Bewerber ohne Umwege ein Studium in Deutschland aufnehmen – die Attraktivität des Studienstandorts Deutschland könnte erheblich gesteigert werden.

Begleitend hierzu soll bereits früh im Studium auf die Möglichkeit des Verbleibs in Deutschland und den

Eintritt in den Arbeitsmarkt hingewiesen werden. Verpflichtende Praxisphasen im Studium sind ein unerlässlicher Baustein, um den Übergang vom Studium in den Beruf fließend zu gestalten. Darüber hinaus sind englischsprachige Angebote für Praktika und Abschlussarbeiten sowie englischsprachige Ansprechpartner bzw. Betreuer im Unternehmen hilfreich. Gerade mit Blick auf internationale Studierende in englischsprachigen Studiengängen gilt aber: Deutsche Sprachkenntnisse sind essentiell für die Integration in Hochschule, Gesellschaft und Arbeitsmarkt.

Stipendien sind für Unternehmen ein bewährtes Mittel der Talentförderung und Nachwuchsrekrutierung. Das Deutschland-Stipendium, das durch den überschaubaren finanziellen Mitteleinsatz gerade auch für KMU attraktiv ist, kann auch als Instrument der Förderung internationaler Studierender stärker genutzt werden.

WIRTSCHAFT AKTIV:



BDA und Hochschulrektorenkonferenz (HRK) haben hierzu das Positionspapier **„Internationales Potenzial für Deutschlands Zukunft nutzen – Kompetenzen für Wissenschaft und Wirtschaft gewinnen“** veröffentlicht.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Publikationen >

Internationales Potenzial für Deutschlands Zukunft nutzen



Arbeitsmarktperspektiven von Asylsuchenden und Geduldeten verbessern

Die Bundesregierung hat wichtige Weichenstellungen vorgenommen, um auch Asylsuchenden und Geduldeten den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Dies ist sinnvoll und notwendig. Denn immer mehr Menschen suchen in Deutschland Schutz vor politischer Verfolgung, Krieg oder Vertreibung. Für 2015 rechnet das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) mit rd. 400.000 Asylerstanträgen, über 113.000 Geduldete, d.h. Menschen, deren Abschiebung aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen ausgesetzt wurde, leben bereits hier (BAMF 2015). Viele von ihnen bleiben für längere Zeit oder sogar für immer in Deutschland als Geduldete, als anerkannte Flüchtlinge oder als Asylberechtigte. Deswegen ist es erforderlich, dass sie zügig die Möglichkeit erhalten, ihren Lebensunterhalt selbst zu bestreiten und sich in die Gesellschaft insgesamt zu integrieren.

Auch mit Blick auf wachsende Fachkräfteengpässe muss die Situation der Asylsuchenden und Geduldeten genauer geprüft werden. Denn auch unter Asylsuchenden gibt es Menschen mit guten Qualifikationen und am Arbeitsmarkt gefragten Berufserfahrungen, die besser genutzt werden sollten. Gleichwohl muss klar sein, dass dies einerseits kein Ersatz für eine sinnvolle, zielgenau gesteuerte Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte ist und andererseits das Recht auf Asyl unabhängig von den jeweils mitgebrachten Qualifikationen ist und sein muss.

Was zu tun ist:

Unverzichtbare Grundvoraussetzung für eine gelungene Integration in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft sind ausreichende grundlegende und berufsbezogene Sprachkenntnisse. Asylsuchende und Geduldete müssen durch entsprechende Maßnahmen zum Spracherwerb und der Integration unterstützt und gezielt gefördert werden. Gerade hier gibt es noch erhebliche Defizite, die den Zugang zu



ZIEL:

Schneller und effektiver Arbeitsmarktzugang für Asylsuchende und Geduldete

Ausbildung und Beschäftigung erschweren. Deswegen müssen die Angebote der elementaren Sprachförderung allen Asylsuchenden und Geduldeten eröffnet und zudem die berufsbezogene Sprachförderung bedarfsgerecht ausgebaut werden.

Notwendig ist zudem ein uneingeschränkter Arbeitsmarktzugang für Geduldete ohne Arbeitsverbot ab Erteilung der Duldung und für Asylsuchende nach sechs Monaten Aufenthaltsgestattung im Bundesgebiet ohne sog. Vorrangprüfung durch die BA. Mit der Vorrangprüfung prüft die BA, ob die Arbeitsstelle nicht von einem Deutschen, EU-Staatsangehörigen oder anderen ausländischen Staatsbürger mit einem bevorrechtigten Aufenthaltsstatus besetzt werden kann.

Das bislang geltende Verbot einer Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer für Drittstaatsangehörige und damit auch für Asylsuchende und Geduldete in § 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG ist kontraproduktiv und muss entfallen. Für Asylsuchende und Geduldete ohne Arbeitsverbot bedeutet diese Regelung ein zusätzliches Hemmnis für einen schnellen Arbeitsmarktzugang.

Für abgelehnte Antragsteller auf Asyl sollte der Wechsel von der Asyl- in die Erwerbsmigration erleichtert werden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für einen Aufenthaltstitel im Bereich der Arbeitsmigration erfüllt sind. Solchen abgelehnten Antragstellern auf Asyl, die die Voraussetzungen für eine Blaue Karte EU, einen Aufenthaltstitel als Fachkraft in einem Mangelberuf entsprechend der sog. Positivliste oder für ein Visum zur Arbeitsplatzsuche erfüllen, sollte der Zugang hierzu, ohne zunächst ausreisen zu müssen, eröffnet werden.

32 %

der Asylantragsteller im Jahr 2014 waren minderjährig

Für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge sollte ein humanitärer Ausbildungsaufenthalt geschaffen werden. Für alle anderen jungen Asylsuchenden und Geduldeten muss für die gesamte Ausbildungsdauer der Aufenthalt bundesweit einheitlich und verbindlich sichergestellt werden, wenn diese einen Ausbildungsplatz in Deutschland gefunden haben. Nach erfolgreichem Abschluss der betrieblichen Ausbildung bzw. der beruflichen Weiterbildung und der Übernahme im Betrieb sollte der Aufenthalt dieser jungen Menschen grundsätzlich für zwei Jahre Berufspraxis gesichert werden. Diejenigen, die nicht direkt vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden können, sollten zumindest für ein Jahr bleiben können, um in dieser Zeit einen Arbeitsplatz suchen zu können.

Damit mehr junge Asylsuchende und Geduldete den Sprung in eine Berufsausbildung schaffen, müssen zudem die Förderinstrumente der Berufsbildung auch bei jungen Asylsuchenden mit hohen Bleiberechtperspektiven

und jungen Geduldeten zur Verfügung stehen. Geduldete haben bislang erst nach vier Jahren Aufenthalt Zugang zur Berufsausbildungsbeihilfe oder zur Assistierten Ausbildung. Die Möglichkeit dieser Förderung nach 15-monatigem Aufenthalt ist zwar bereits beschlossen, tritt jedoch erst ab 1. August 2016 in Kraft. Sie haben zudem grundsätzlich keinen Anspruch auf ausbildungsbegleitende Hilfen oder berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen. Jungen Geduldeten sollte der Zugang zu diesen Förderinstrumenten ab Erteilung der Duldung eröffnet werden. Auch Asylsuchenden mit hohen Bleiberechtperspektiven sollten die Förderinstrumente der Berufsbildung zur Verfügung stehen.

Mit Blick auch auf die Verkürzung der Wartezeit für die Beschäftigungsaufnahme für Asylsuchende und Geduldete müssen überdies alle Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass die Bearbeitungszeit der Asylanträge in der Regel auf drei Monate reduziert wird.

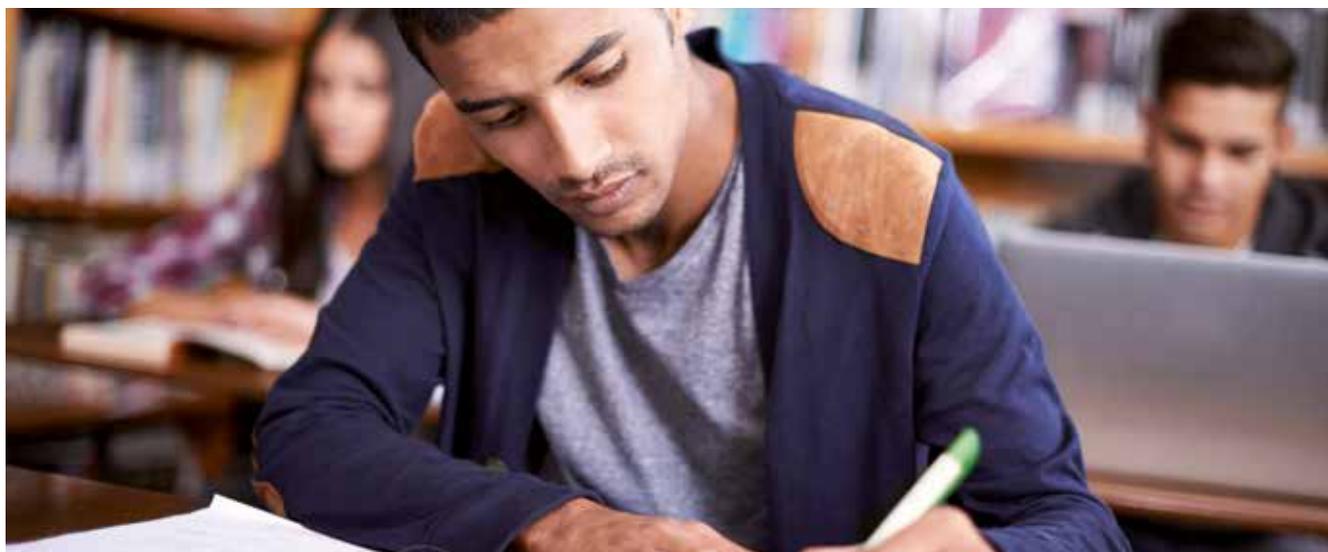
WIRTSCHAFT AKTIV:



Die BDA hat ein Positionspapier zum Arbeitsmarktzugang von Asylbewerbern und Geduldeten erstellt und veröffentlicht.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Inhalte > Beschäftigung > Zuwanderung und Integration





KOMPETENZZENTRUM FACHKRÄFTESICHERUNG (KOFA)

Unterstützung für KMU

Ziel des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung ist es, über eine Internetplattform zentraler Ansprechpartner zur Fachkräftesicherung für KMU zu sein. Das KOFA bietet umfangreiche Informationen für KMU, um sie bei der Auswahl, Planung und Umsetzung individuell passender Maßnahmen zur Personalarbeit zu unterstützen. Das KOFA zeigt auf, wie KMU gute Personalarbeit – als Beitrag zum guten Leben in der Arbeitswelt – ganz konkret auf ihr Unternehmen zugeschnitten gestalten können. Die Herausforderung Fachkräftemangel betrifft also nicht nur Großunternehmen, die über ausreichend personelle und finanzielle Ausstattung verfügen, um Engpasssituationen zu bewältigen. Auch KMU müssen sich darum kümmern, wer bei ihnen morgen die Arbeit leistet. Je frühzeitiger sich die Unternehmen diesem Thema widmen, desto besser können sie sich im Wettbewerb um die besten Köpfe positionieren.

Angebote

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung bearbeitet folgende Kernfragen:

Wie ist die aktuelle Fachkräftesituation in KMU?

Wie wird sie sich voraussichtlich entwickeln?

In welchen Berufen gibt es Engpässe?

Welche Handlungserfordernisse kommen auf KMU zu?

Welche konkreten Empfehlungen lassen sich daraus ableiten?

Wie können Unternehmen die passenden Maßnahmen auswählen und umsetzen?

Wie können KMU voneinander lernen, ihren Fachkräftebedarf zu decken? Welche guten Praxisbeispiele gibt es?

www.kofa.de

3. ARBEITGEBER- VERBÄNDE AKTIV

Beispiele für das Engagement der deutschen Wirtschaft

Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung

Mit der Arbeitgebermarke „Eine TQ besser!“ haben deutsche Arbeitgeberverbände und Bildungswerke der deutschen Wirtschaft ein einzigartiges Angebot für die Nach- und Teilqualifikation von Arbeitnehmern geschaffen. Das bundesweit anerkannte Gütesiegel steht für Sicherheit, Qualität und höhere Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

www.nachqualifizierung.de

SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland

SCHULEWIRTSCHAFT initiiert und gestaltet den Dialog und die Kooperation zwischen Schulen und Wirtschaft. Gemeinsames Ziel ist es, Jugendlichen den Übergang von der Schule in die Berufs- und Arbeitswelt zu erleichtern und die ökonomische Bildung zu fördern. Mit einer Vielzahl von Angeboten wendet sich die Initiative vor allem an Lehrkräfte, aber auch an Schülerinnen und Schüler und deren Eltern.

www.schulewirtschaft.de

Career in Germany

Die BDA-Initiative „Career in Germany – junge Fachkräfte für Deutschland“ wendet sich an Verbände, Unternehmen sowie ausbildungsinteressierte Jugendliche und Fachkräfte aus dem Ausland und bündelt wichtige Informationen zur Unterstützung, Vernetzung und zum Engagement im Bereich Zuwanderung. Die Online-Plattform www.career-in-germany.net fasst das vielfältige Informationsangebot zusammen und dient als Lotse, indem sie einen Überblick über verschiedenste Angebote und ihre Zielsetzung gibt.

www.arbeitgeber.de > Initiativen > [career-in-germany](http://www.career-in-germany.net)

Erfolgsfaktor Familie

Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft machen! Das ist das Ziel des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ von Bundesfamilienministerium, BDA, DIHK, ZDH und DGB. Die Website des Programms bietet umfassende Informationen zu allen Aspekten familienbewusster Personalpolitik, z. B. Praxisbeispiele, Leitfäden, Studien und Veranstaltungshinweise.

www.erfolgsfaktor-familie.de

Gleichstellen – Bundesinitiative für Frauen in der Wirtschaft

Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben ist nicht nur ein wichtiges gesellschaftspolitisches, sondern ein mindestens ebenso bedeutendes wirtschaftspolitisches Ziel. Ziel der Initiative ist es, die Erwerbschancen von Frauen weiter zu verbessern und Frauen darin zu unterstützen, ihre Beschäftigungspotenziale noch besser zu erkennen und noch erfolgreicher einzusetzen.

www.bundesinitiative-gleichstellen.de

Inklusion gelingt

Mit ihrer Initiative „Inklusion gelingt!“ möchten BDA, DIHK und ZDH vor allem solche Betriebe ansprechen, die bisher aus den unterschiedlichsten Gründen noch keine Menschen mit Behinderung ausgebildet oder beschäftigt haben. Ziel ist es vor allem, Betriebe bei der Schaffung inklusiver Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen zu unterstützen und ihnen Lösungen aufzuzeigen, wie Inklusion in der Praxis gelingen kann.

www.inklusion-gelingt.de

INQA

Ziel der Initiative INQA ist es, die Interessen der Beschäftigten an gesunden und gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen mit den wirtschaftlichen Interessen der Unternehmen zu verbinden.

www.inqa.de

Wirtschaft inklusiv

„Wirtschaft inklusiv“ ist ein bundesweit operierendes, arbeitgeberorientiertes Beratungsprojekt. Wir wenden uns vor allem an KMU, um diese stärker für die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung zu gewinnen. Wir zeigen und verstärken das Engagement der Wirtschaft für Inklusion.

www.wirtschaft-inklusive.de

4. ANSPRECHPARTNER UND LINKS

Arbeitsgemeinschaft der Bildungswerke der Deutschen Wirtschaft e. V.

In der Arbeitsgemeinschaft der Bildungswerke der Deutschen Wirtschaft (ADBW) haben sich die Bildungswerke der Landesvereinigungen der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände aller deutschen Bundesländer zusammengeschlossen. Diese fördern und initiieren neue und effiziente Instrumente zur Qualifizierung, Beratung und Reintegration bestimmter Zielgruppen in den Arbeitsmarkt und setzen sie um.

www.adbw.org

Bundesagentur für Arbeit

Die Ansprechpartner und Kontaktdaten des Arbeitgeberservice vor Ort der Bundesagentur für Arbeit finden Sie unter:

www.arbeitsagentur.de > Unternehmen

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) bieten umfassende Informationen und Daten rund um die Zuwanderung und Integration von Ausländern. Es ist u. a. auch zuständig für die Umsetzung der Integrationskurse und der berufsbezogenen Sprachförderung.

www.bamf.de > Aufgaben

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zeigt alle Aspekte der Fachkräftesicherung auf seiner Homepage auf. Sie finden sie unter:

www.bmas.bund.de > Themen

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung stellt vielfältige Informationen zum Thema „Bildung“ – von frühkindlicher Förderung über berufliche Bildung bis zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse – zur Verfügung. Sie finden sie unter:

www.bmbf.bund.de > Bildung

Bundesministerium des Innern

Das Bundesministerium des Innern bietet eine Übersicht der Gesetzeslage und von Projekten im Bereich Zuwanderung. Sie finden Sie unter:

www.bmi.bund.de > Migration und Integration

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bietet Informationen zum Thema „Frauen und Arbeitswelt“. Sie finden sie unter:

www.bmfsfj.bund.de > Gleichstellung > Frauen und Arbeitswelt

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie bietet eine komplette Übersicht der Themen, die die Fachkräftesicherung betreffen. Sie finden sie unter:

www.bmwi.de > Themen > Ausbildung und Beruf > Fachkräftesicherung

Die Fachkräfte-Offensive. Gemeinsam Deutschlands Zukunft sichern

Um alle verantwortlichen Akteure zusammenzubringen und ganz konkret Handlungsansätze aufzuzeigen, haben das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie und die Bundesagentur für Arbeit die Fachkräfte-Offensive gestartet. Die Homepage bietet Hinweise für Arbeitgeber und Fachkräfte und viele Broschüren der Bundesregierung.

www.fachkraefte-offensive.de

Fachkräfte für die Region

Das Innovationsbüro Fachkräfte für die Region bietet regionale Ansprechpartner, Netzwerke und Tipps. Es wird vom DIHK betreut. Sie finden es unter:

www.fachkraeftebuero.de

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung bietet allgemeine Informationen zum Thema „Fachkräftesicherung“, aber auch Daten, Handlungsempfehlungen und Praxistipps. Sie finden es unter:

www.kofa.de

RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft

Die Fachkräftesicherung von KMU ist ein Kernthema des RKW. Es zeigt Lösungen strategischer Personalarbeit anhand von theoretischen und praktischen Beispielen auf. Sie finden es unter:

www.rkw-kompetenzzentrum.de > Projekte > Fachkräfte

Wuppertaler Kreis

Der Wuppertaler Kreis ist der Dachverband der Weiterbildungseinrichtungen der Wirtschaft. Er ist Ansprechpartner zu allen Fragen der betrieblichen Weiterbildung. Sie finden ihn unter:

www.wuppertaler-kreis.de

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung

Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung zur Rekrutierung ausländischer Fachkräfte finden sie unter:

www.zav.de

ZITIERTE QUELLEN

Bundesagentur für Arbeit (BA), Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitslose nach Rechtskreisen, Februar 2015a

Bundesagentur für Arbeit (BA), Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf, 2015b

Bundesagentur für Arbeit (BA), Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarkt nach Berufen, März 2015c

Bundesagentur für Arbeit (BA), Analytikreport der Statistik, Analyse des Arbeits- und Ausbildungsstellenmarktes für unter 25-Jährige, Februar 2015d

Bundesagentur für Arbeit (BA), Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik, Arbeitslosenquoten 2014, 2015e

Bundesagentur für Arbeit (BA), Bestand an Arbeitslosen nach ausgewählten Merkmalen, 2015f

Bundesagentur für Arbeit (BA), Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Fachkräfteengpassanalyse, 2015g

Bundesagentur für Arbeit (BA), Der Arbeitsmarkt in Deutschland – MINT-Berufe, 2014a

Bundesagentur für Arbeit (BA), Arbeitsmarkt in Zahlen. Monatliche Zeitreihen – Ausbildungsstellenmarkt, 2014b

Bundesagentur für Arbeit (BA), Arbeitsmarktberichterstattung. Die Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen, Mai 2014c

Bundesagentur für Arbeit (BA), Arbeitsmarkt in Zahlen, Beschäftigungsstatistik, 2014d

Bundesagentur für Arbeit (BA), Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Menschen mit Migrationshintergrund auf dem deutschen Arbeitsmarkt, Juni 2014e

Bundesagentur für Arbeit (BA), Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse Dezember 2013, 2013

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Prognoseschreiben vom 7. Mai 2015

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Wanderungsmonitoring, Migration nach Deutschland, Jahresbericht 2013

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Engpässe im mittleren Qualifikationsbereich trotz erhöhter Zuwanderung, BIBB-Report 23/14, 2014a

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, 2014a

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Integrierte Ausbildungsberichterstattung, 2014b

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB), Erwerbsarbeit und informelle Tätigkeiten der 55- bis 70-Jährigen, 2014

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Berufsbildungsbericht 2014, 2014

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen 2005–2010, 2011

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Leistungen, 2014

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit, 2013

Deutsche Rentenversicherung, Rentenversicherung in Zeitreihen, 2013

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Die Entwicklung der Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. Statistische Berechnungen auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2012, 2014

DIHK, DIHK-Arbeitsmarktreport 2013/14, 2014a

DIHK, Ausbildung 2014, August 2014b

Eurofound, Development in collectively agreed working time 2013, 2014

Eurostat, Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit, 2015

Eurostat, Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitsstunden in Haupttätigkeit, nach Geschlecht, Stellung im Beruf, Vollzeit-/Teilzeittätigkeit und Wirtschaftszweigen, 2014

FOM Hochschule für Ökonomie und Management, Betriebliches Gesundheitsmanagement in Deutschland, 2013

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Qualifikation und Arbeitsmarkt, Bessere Chancen mit mehr Bildung, IAB-Kurzbericht 11/2015, 2015

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Zentrale Befunde zu aktuellen Arbeitsmarktthemen, Januar 2014

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Flexible Arbeitszeiten und Kurzarbeit sicherten im Jahr 2009 mehr als eine Million Jobs, Pressemitteilung vom 2. Februar 2010

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln), MINT-Frühjahrsreport 2015, 2015

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln), Fachkräfteengpässe in Unternehmen, Unternehmen steigern Ausbildungsangebote in Engpassberufen, Juli 2014a

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln), Fachkräfteengpässe in Unternehmen. Die Altersstruktur in Engpassberufen, 2014b

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln), Weiterbildungserhebung 2014, 2014c

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln), Flexibel handhaben, iwd – Nr. 27 vom 3. Juli 2014d

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln), Qualifizierte Zuwanderung: Wohlstandsgewinn für Deutschland – Tabellen zum Pressestatement vom 20.1.2014, 2014e

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln), Effiziente Personalpolitik bei alternden Belegschaften, IW-Positionen Nr. 44

Kultusministerkonferenz, Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2012 bis 2025. Statistische Veröffentlichungen der KMK Nr. 200, 2013

OECD Statistics, Unemployment by duration, 2014

Manfred Prenzel, Christine Sälzer, Eckhard Klieme, Olaf Köller (Hg.), PISA 2012. Fortschritte und Herausforderungen in Deutschland, Münster/New York/München/Berlin: Waxmann 2013

Prognos, Arbeitslandschaft 2040, Studie im Auftrag der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V., 2015

Prognos, Pflegelandschaft 2030, Studie im Auftrag der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V., 2012

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI), Faktenbuch Pflege – Die Bedeutung privater Anbieter im Pflegemarkt. Endbericht. Forschungsprojekt im Auftrag des Arbeitgeberverbandes Pflege, 2011

Statistisches Bundesamt, Bevölkerung Deutschlands bis 2060 – 13. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, 2015a

Statistisches Bundesamt, 256.100 junge Menschen begannen ein Bildungsprogramm im Übergangsbereich, Pressemitteilung vom 5. März 2015 – 79/15, 2015b

Statistisches Bundesamt, Absolventen/Abgänger nach Abschlussart. Allgemeinbildende und berufliche Schulen, 2015c

Statistisches Bundesamt, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Wanderungen, 2015d

Statistisches Bundesamt, Behinderte Menschen, 2014

Statistisches Bundesamt, Hochschulen auf einem Blick, 2013

Statistisches Bundesamt, Schulabschlüsse, 2012

Egon Zehnder/Stiftung „neue Verantwortung“, Selbst- und Fremdbild der nachrückenden Generation von Young Professionals – Digital Natives fordern Personalchefs heraus“, 2012



BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:

Breite Straße 29 | 10178 Berlin

Briefadresse:

11054 Berlin

T +49 30 2033-1400

F +49 30 2033-1405

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

www.arbeitgeber.de

Redaktion:

Dr. Jupp Zenzen

Alexander Wilhelm

Florian Berg

Stand: Juli 2015

Fotografie:

(Titel) goodluz / fotolia.com, (5, 51 Ingo Kramer BDA) Chaperon, (6,7) AlexRaths / istockphoto.com, (13) Peter Atkins / fotolia.com, (14, 15) ehrenberg-bilder / fotolia.com, (18, 25) Pamela Moore / istockphoto.com, (19 Margret Suckale) Andreas Pohlmann / BASF SE, (22) Christopher Futcher / istockphoto.com, (26) Geber86 / istockphoto.com, (30) Diego Cervo / shutterstock.com, (34) Frank / fotolia.com, (38) Halfpoint / fotolia.com, (43) contrastwerkstatt / fotolia.com, (44 Ingrid Hofmann) Klaus Gruber / dolphin photograph, (53) Tyler Olson / fotolia.com, (58) Christopher Futcher / istockphoto.com, (63 Brigitte Faust) Kai Bublitz, (64) Pressmaster / shutterstock.com, (66) PeopleImages / istockphoto.com

www.arbeitgeber.de

VORWORT

Der demografische Wandel vollzieht sich langsam, aber seine Auswirkungen sind schon jetzt spürbar. Neben den wachsenden Herausforderungen für die sozialen Sicherungssysteme nehmen auch die Probleme der Unternehmen zu, qualifizierte Fachkräfte zu finden. Bereits im Jahr 2030 könnten uns 6 Mio. Menschen im erwerbsfähigen Alter am Arbeitsmarkt fehlen.

Gelingt es uns nicht, diese dramatische Entwicklung zumindest abzubremsen und Fachkräftelücken zu schließen, sind unser Wohlstand und die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Deutschland bedroht. Viele Investitionen und Innovationen werden ausbleiben, wenn nicht genügend motivierte Fachkräfte zur Verfügung stehen. Besonders ein rohstoffarmes Land wie Deutschland ist jedoch auf die Innovationskraft seiner Bürgerinnen und Bürger angewiesen. Wir leben von den Erfindungen und der Tatkraft der Menschen. Sie sind Grundlage für den Erfolg der deutschen Unternehmen, gerade auch in konjunkturell unsicheren Zeiten. Auch für unsere sozialen Sicherungssysteme hätte es gravierende Folgen, wenn die Zahl potenzieller Arbeitskräfte und Beitragszahler kräftig sinkt.

Die Wirtschaft ist deswegen bereits jetzt sehr aktiv, um alle inländischen Potenziale zur Fachkräftesicherung besser zu erschließen. Fast alle Betriebe bieten z.B. flexible Arbeitszeitmodelle an, damit Eltern Beruf und Familie besser unter einen Hut bekommen und mehr Frauen einer Vollzeit- oder vollzeitnahen Beschäftigung nachgehen können. Trotz rückläufiger Schulabsolventenzahlen hält die deutsche Wirtschaft auch ihr Engagement für die Ausbildung junger Menschen auf einem konstant hohen Niveau. In der neuen „Allianz für Aus- und Weiterbildung“, an der sich auch die BDA beteiligt, haben sich die Partner darauf verständigt, auch leistungsschwächere und benachteiligte Jugendliche noch stärker in den Blick zu nehmen.

Eines steht allerdings auch jetzt schon fest: Selbst wenn wir alle Potenziale im Inland ausschöpfen, sind wir mittel- bis langfristig noch stärker als bislang auf qualifizierte Zuwanderung angewiesen. Deutschland muss deswegen einerseits ein attraktives Ziel für Hochqualifizierte aus dem Ausland bleiben. Und damit sind insbesondere auch exzellente Facharbeiter und nicht nur Hochschulabsolventen gemeint. Andererseits müssen wir mehr tun, damit sich bei uns lebende Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft einbringen können.

Fachkräftesicherung ist nicht allein Aufgabe der Wirtschaft, es sind auch die Politik und die Gesellschaft insgesamt gefragt, notwendige Reformen durchzuführen und mitzutragen. Um den Fachkräftemangel zu bekämpfen, haben Wirtschaft und Politik in den vergangenen Jahren bereits viele wichtige und richtige Weichenstellungen vorgenommen. Trotz dieser Fortschritte ist aber weiterhin ein ganzes Bündel an Strategien und Maßnahmen erforderlich. Die vorliegende Broschüre ist eine Weiterentwicklung der Vorschläge der BDA und ihrer Mitgliedsverbände zur Fachkräftesicherung. Sie zeigt Handlungsansätze und Praxisbeispiele auf und legt dar, welche weiteren Schritte erforderlich sind, um Deutschland zukunftsfest zu machen.

Ingo Kramer
Arbeitgeberpräsident



A woman with blonde hair, wearing a white lab coat, is looking intently at a computer monitor. She is sitting at a desk with a keyboard and mouse. The background shows a laboratory environment with various pieces of equipment and cables. A blue semi-transparent box is overlaid on the image, containing the number '1.' and the text 'WO STEHEN WIR?'.

1.

WO STEHEN WIR?

1. WO STEHEN WIR?

Demografischer Wandel verschärft Fachkräfteengpässe

Bisher konzentrieren sich die Fachkräfteengpässe auf bestimmte Regionen, Branchen und Berufe. Allerdings mehren sich die Anzeichen für eine breite Fachkräftelücke. Umfragen des DIHK zeigen, dass vier von zehn Unternehmen, die derzeit Personalbedarf haben, offene Stellen zwei Monate und länger nicht besetzen können. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mit zehn bis 200 Mitarbeitern sind sogar noch stärker betroffen (DIHK 2014a). Rückläufige Bewerberzahlen in der dualen Ausbildung, zu geringe Absolventenzahlen in MINT-Studiengängen an den deutschen Hochschulen und alternde Belegschaften in den Unternehmen belegen zudem: Fachkräfteengpässe sind größtenteils ein strukturelles Problem.

Mit dem voranschreitenden demografischen Wandel wird sich die Lage weiter verschärfen. Die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter (20- bis 65-Jährige) wird laut Statistischem Bundesamt bereits bis 2030 um knapp 6 Mio. auf unter 44 Mio. und bis 2040 sogar auf 40 Mio. sinken (Statistisches Bundesamt 2015a). Auch die aktuell erfreulicherweise höheren Zuwanderungszahlen drehen diesen grundsätzlichen, negativen Trend nicht um. Zum einen lag die Nettozuwanderung in den Jahren vor 2013 z. T. deutlich unter den bei den Prognosen angenommenen Werten. Zum anderen kommt der weitaus größte Teil der aktuellen Neuzuwanderer aus anderen EU-Staaten, die perspektivisch vor den gleichen demografischen Herausforderungen stehen wie Deutschland. Der Anstieg bei der Zuwanderung nach Deutschland ist

HERAUSFORDERUNGEN AUF DEM ARBEITSMARKT:

- Die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter könnte bis 2030 um knapp 6 Mio. sinken.

Entwicklung der 20- bis 64-Jährigen:

2015: 49,4 Mio.

2020: 48,8 Mio. → -0,6 Mio. im Vergleich zu 2015

2030: 43,6 Mio. → -5,8 Mio. im Vergleich zu 2015

2040: 40,2 Mio. → -9,2 Mio. im Vergleich zu 2015

2050: 37,7 Mio. → -11,7 Mio. im Vergleich zu 2015

- Im Mai 2015 fehlten 140.000 MINT-Fachkräfte, davon 86.000 mit beruflicher Ausbildung.
- Bis 2020 könnten bis zu 1,3 Mio. MINT-Fachkräfte mit beruflicher Ausbildung fehlen.
- Mitte 2014 waren rd. 6,5 Mio. 20- bis 64-Jährige geringqualifiziert und nicht in Ausbildung. Das waren rd. 13 % dieser Altersgruppe.
- Mitte 2014 waren über 1,2 Mio. junge Erwachsene (20- bis 29-Jährige) geringqualifiziert und nicht in Ausbildung. Das waren über 12 % dieser Altersgruppe.

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2015a

nach Erkenntnissen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) auch weit überwiegend auf eine Umlenkung der bestehenden Migrationsströme in Europa zurückzuführen (IAB, 2014). Diese dürfte eher temporärer Natur sein.

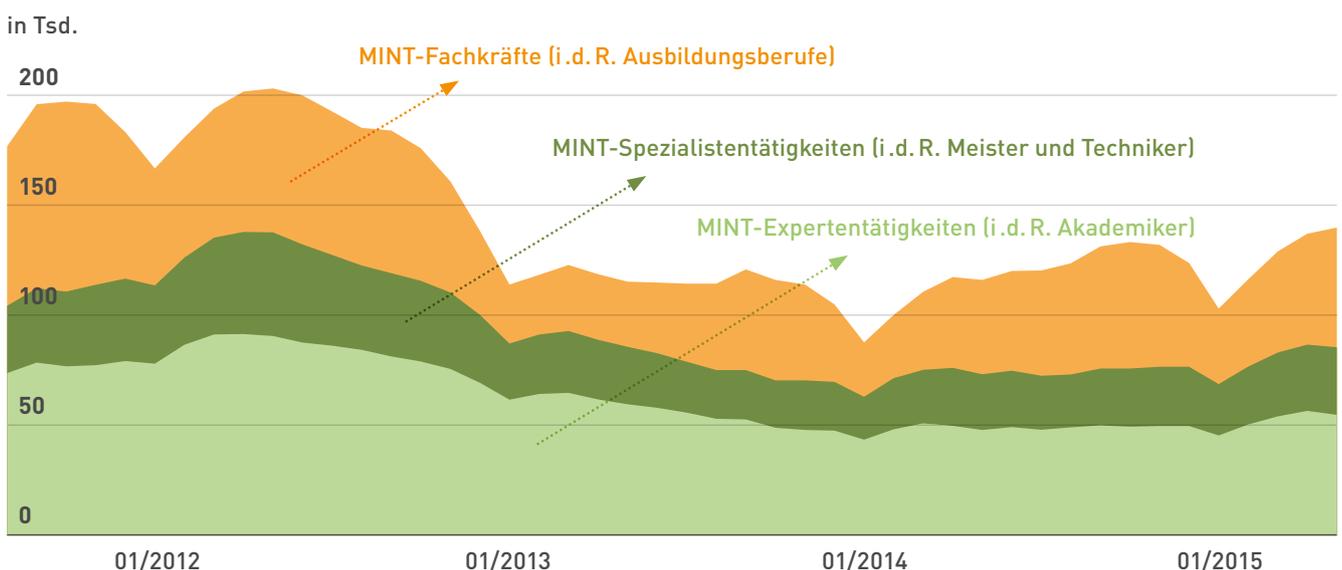
Sobald es in den von der Wirtschafts- und Finanzkrise besonders betroffenen EU-Staaten konjunkturell wieder aufwärtsgeht, werden einerseits viele Zuwanderer in ihre Heimatländer zurückkehren. Andererseits werden sie selbst – wie Spanien, Irland oder Großbritannien – als Zielländer für qualifizierte Zuwanderer gerade auch aus Mittel- und Osteuropa wieder attraktiv.

Entwicklung der „MINT-Lücke“ und aktueller Fachkräftemangel im MINT-Bereich

MINT-Arbeitskräfte sind der Motor des Innovationsstandorts Deutschland. Rund 7,3 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte arbeiteten 2013 im MINT-Bereich, das waren knapp ein Viertel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Davon waren 62 % Fachkräfte mit Berufsabschluss und 38 % Akademiker, Meister oder Techniker. Der Beschäftigungstrend geht dabei steil nach oben: Zwischen 2007 und 2011 hat die Zahl der MINT-Arbeitskräfte um 7 % zugenommen, und das trotz zwischenzeitlicher Krise (BA 2014a). Die Nachfrage der Unternehmen ist anhaltend hoch – erhebliche Fachkräfteengpässe sind die Folge. So lag die MINT-Arbeitskräftelücke (MINT-Akademiker, Techniker und Meister, Facharbeiter) im Mai 2015 bei rd. 140.000 Personen, davon 40 % mit akademischem und 60 % mit beruflichem Abschluss.

RUND 140.000 FEHLEN IM MINT-BEREICH – ZUNEHMENDE ENGPÄSSE BEI FACHARBEITERN

MINT-Fachkräftelücke nach Anforderungsniveau, MINT-Meter



Quellen: Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Bundesagentur für Arbeit, verschiedene Jahre

Gelingt es, die Potenziale von Älteren und Zuwanderern weiterhin zu aktivieren und die jüngsten Erfolge bei den Studienanfängerzahlen zu verstetigen, so dürften die Engpässe im akademischen MINT-Bereich bis zum Jahr 2020 beherrschbar sein. Dies ist auch ein Erfolg der vielen wirtschaftsseitigen Initiativen im MINT-Bereich. Besondere Herausforderungen bestehen hingegen bei den MINT-Fachkräften mit beruflichem Abschluss. Bis zum Jahr 2020 werden allein 670.000 beruflich qualifizierte MINT-Fachkräfte fehlen, um die aus Altersgründen ausscheidenden Fachkräfte zu ersetzen. Geht man davon aus, dass die Nachfrage im MINT-Bereich im Zuge von Innovation und technischem Wandel weiter zunehmen wird, könnten bis 2020 sogar 1,3 Mio. MINT-Fachkräfte fehlen (IW Köln 2015).

Auf der Facharbeiter-, Techniker- und Meisterebene betroffen sind vor allem die Bereiche Mechatronik und Automatisierungstechnik sowie Energietechnik. Ein Mangel an Fachkräften und Spezialisten liegt auch in den Bereichen Klempnerei, Sanitär, Heizung und Klimatechnik vor. Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung gibt es mittlerweile auch bei Meistern der Orthopädie- und Reha-technik sowie der Hörgeräteakustik.

Fachkräfteengpässe im Pflegebereich

Unverkennbar ist ein struktureller Fachkräftemangel bereits jetzt z.B. auch in vielen Gesundheits- und Pflegeberufen. Laut Bundesagentur für Arbeit (BA) fehlen in Deutschland

FLÄCHENDECKENDER FACHKRÄFTEMANGEL IN GESUNDHEITS- UND PFLEGEBERUFEN

Fachkräfte, Spezialisten bzw. Experten, Deutschland nach Ländern, Stand Juni 2015



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2015g

flächendeckend Humanmediziner (BA 2013). Ebenso werden in den meisten Bundesländern examinierte Gesundheits- und Krankenpflegekräfte dringend gesucht. Besonders gravierend fällt der Mangel an examinierten Altenpflegekräften aus. Aktuell sind rd. 2,4 Mio. Menschen pflegebedürftig, ihre Zahl wird voraussichtlich bis 2020 auf 2,9 Mio. und bis 2030 auf 3,4 Mio. steigen (Prognos 2012). Entsprechend wird der Bedarf an Pflegekräften deutlich zunehmen.

Rückläufige Bewerberzahlen in der beruflichen Ausbildung

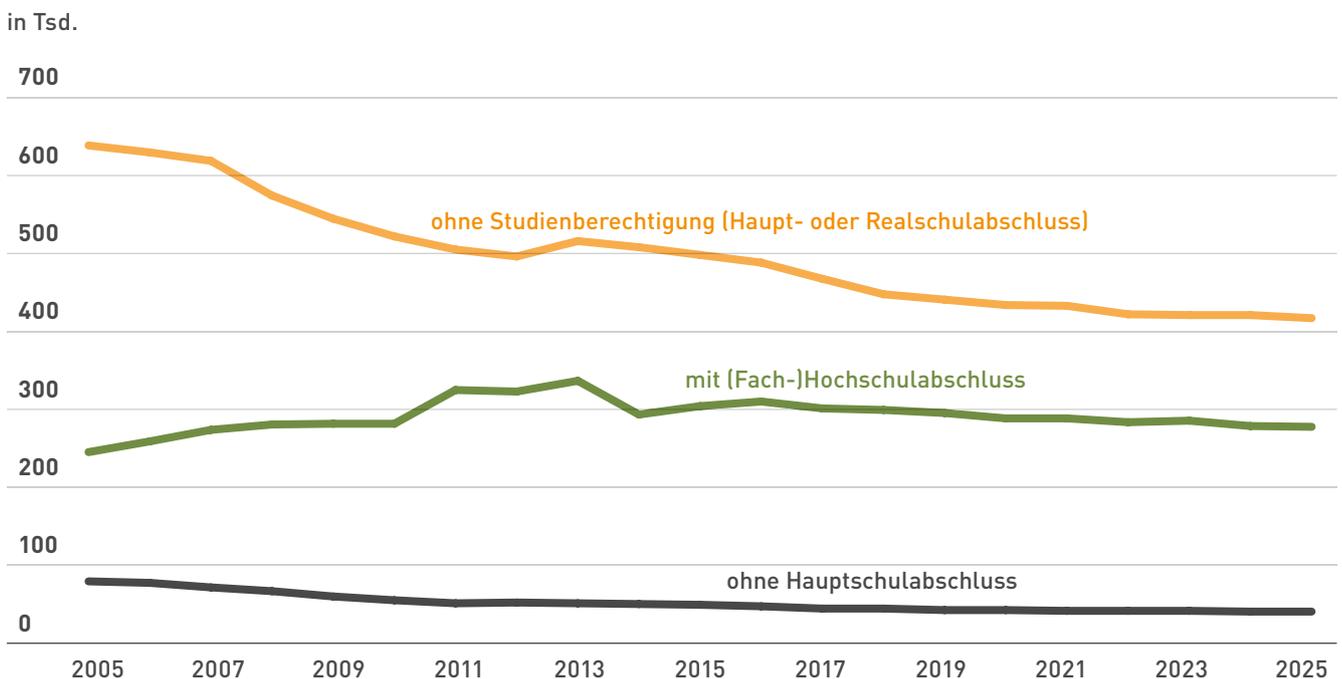
Die seit Jahrzehnten niedrigen Geburtenraten in Deutschland wirken sich zunehmend auch auf dem Ausbildungsmarkt aus. Das sinkende

Nachwuchspotenzial für die Betriebe aufgrund dauerhaft geburtenschwacher Jahrgänge zeigt sich zunächst bei der Zahl der Schulabgänger. Von 2013 bis 2025 wird die Zahl der Schulabgänger um 20 % auf nur noch knapp 700.000 sinken. Insbesondere die Zahl derjenigen ohne Studienberechtigung, die überwiegend eine berufliche Ausbildung anstreben, wird um 100.000 auf rd. 417.000 pro Jahr zurückgehen (Kultusministerkonferenz 2013).

Dieser dramatische Rückgang der Schulabgängerzahl macht sich zunehmend auch auf dem Ausbildungsmarkt bemerkbar. So hat sich die Zahl der bei den Arbeitsagenturen gemeldeten Bewerber zwischen 2005 und 2014 um knapp ein Viertel verringert. Viele Betriebe haben es mittlerweile schwer, überhaupt geeignete Bewerber zu

SINKENDE ZAHL DER SCHULABGÄNGER OHNE STUDIENBERECHTIGUNG VERRINGERT ZAHL DER AUSBILDUNGSBEWERBER

Absolventen und Abgänger allgemeinbildender Schulen 2005–2025 (ab 2012 Prognose)



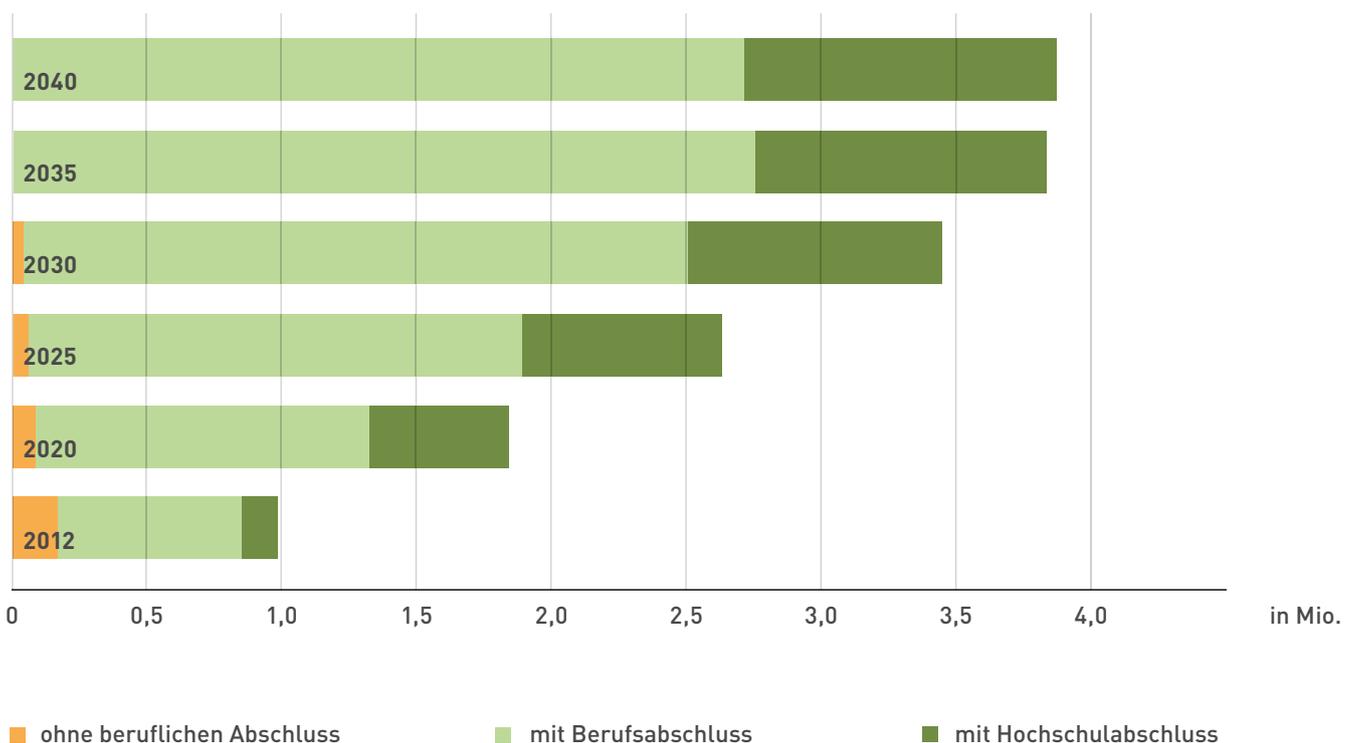
Quelle: Kultusministerkonferenz: Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2012 bis 2025. Statistische Veröffentlichungen der KMK Nr. 200, 2013

finden. In den letzten sieben Jahren waren am Ende der Ausbildungsvermittlung mehr Ausbildungsstellen unbesetzt als Ausbildungsbewerber unversorgt geblieben (BA 2014b). Laut DIHK-Ausbildungsumfrage blieben im IHK-Bereich 80.000 Ausbildungsplätze unbesetzt. Rund die Hälfte der Betriebe konnte mindestens eine Ausbildungsstelle nicht besetzen. Davon waren insbesondere kleine Betriebe betroffen (DIHK 2014b). Trotz rückläufiger Bewerberzahlen bleibt die Ausbildung junger Menschen eine wichtige Säule der Fachkräftesicherung, die an Bedeutung gewinnt. So haben die Betriebe in Engpassbereichen die Zahl der Ausbildungsstellen seit 2008 kontinuierlich um 16 % erhöht (IW Köln 2014a).

Gleichzeitig münden viele junge Menschen in den sog. Übergangsbereich, weil ihnen die Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung fehlen. So begannen 2014 rd. 256.000 junge Menschen verschiedene Berufsvorbereitungsmaßnahmen (berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Einstiegsqualifizierungen (EQ), Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr) (Statistisches Bundesamt 2015 b). Einem Teil gelingt es, anschließend eine Ausbildung aufzunehmen, anderen gelingt dies trotz Übergangsbereich nicht. Hier gibt es ein Potenzial, das unbedingt besser erschlossen werden muss.

BIS 2035 DROHT EIN MANGEL VON KNAPP 4 MIO. ARBEITSKRÄFTEN

Arbeitskräftelücke nach Qualifikation (alle Branchen)



Quelle: Prognos, 2015

In welchen Segmenten wird der Fachkräftemangel besonders virulent werden?

Der Arbeitskräftemangel könnte in den nächsten Jahren nahezu alle Qualifikations- und Tätigkeitsbereiche erfassen. Bis 2035 könnte die Lücke knapp 4 Mio. Fachkräfte betragen, davon über 2,7 Mio. mit Berufsabschluss und 1,1 Mio. Akademiker (Prognos 2015). Allein im Gesundheits- und Sozialwesen könnten rd. 960.000 Arbeitskräfte fehlen – davon über 70 % Fachkräfte mit einem Berufsabschluss. Ebenfalls eine große Lücke droht im Bereich „Erziehung und Unterricht“. Hier könnten 2035 mehr als 540.000 Arbeitskräfte fehlen. Im Gegensatz zur Lücke im Gesundheits- und Sozialwesen droht hier vor allem ein Mangel an Akademikern (65 %). Neben

Lehr- und sozialen Berufen werden auch im MINT-Bereich Personalprobleme weiterhin dominieren. Sowohl in den Ingenieurberufen als auch bei Chemikern, Physikern und Mathematikern könnten bis 2035 voraussichtlich rd. 20 % der Stellen nicht besetzt werden. Auch in Bereichen, die bisher weniger im Fokus standen, wird es zukünftig zu Engpässen kommen, da in den nächsten 15 Jahren eine hohe Anzahl von Beschäftigten altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheidet. Insbesondere in Berufen mit Ausbildungsabschluss werden voraussichtlich bis 2030 über 2,6 Mio. Fachkräfte mehr in Ruhestand gehen, als in den Arbeitsmarkt nachrücken werden (BIBB 2014a). So wird beispielsweise allein für Berufskraftfahrer von einem Ersatzbedarf von 230.000 Personen ausgegangen (IW Köln 2014b).





2.

FACHKRÄFTEBASIS SICHERN

Handlungsbedarfe,
Ziele und Maßnahmen

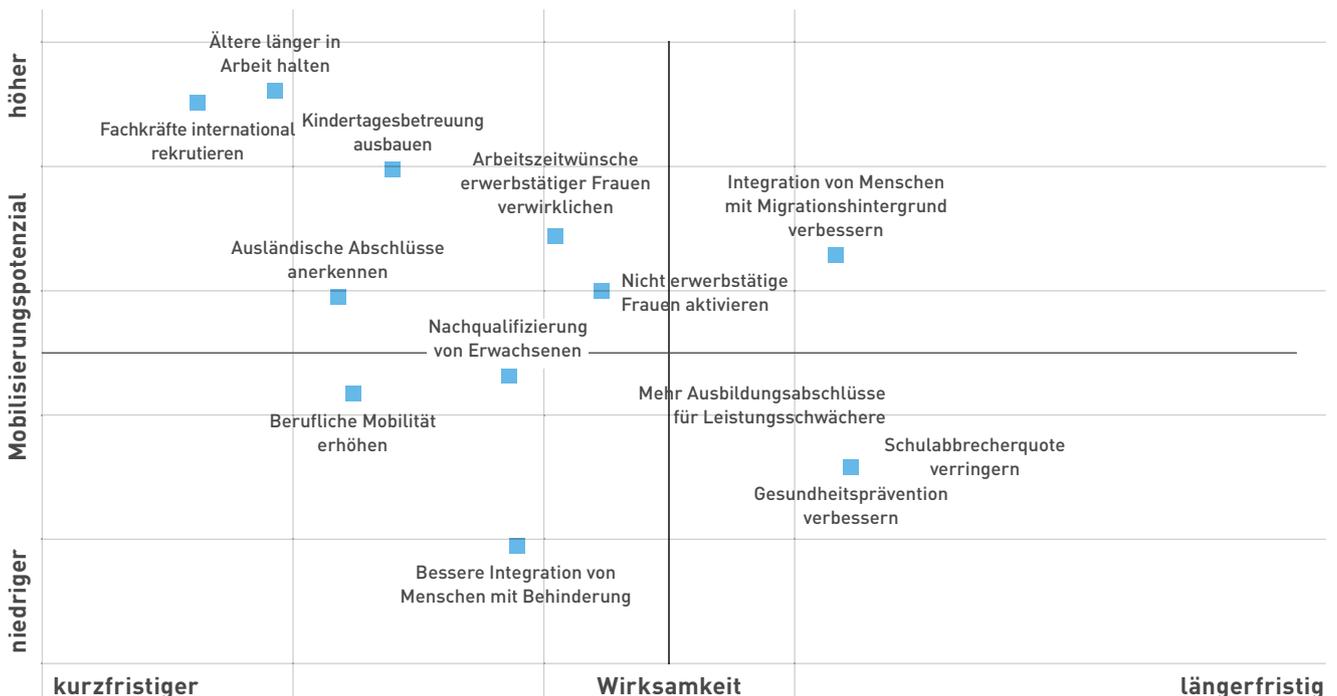
2. FACHKRÄFTEBASIS SICHERN – HANDLUNGSBEDARFE, ZIELE UND MASSNAHMEN

MASSNAHMEN ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG: MOBILISIERUNGSPOTENZIAL UND WIRKSAMKEIT

Zur Fachkräftesicherung ist ein vielfältiges Set an unterschiedlichen Maßnahmen notwendig. Insbesondere Maßnahmen, die auf eine längere Beschäftigung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, auf eine stärkere Arbeitsmarktintegration von Frauen oder auf die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte abzielen, bieten kurzfristig ein bedeutendes Potenzial, um Fachkräftengpässe zu überwinden.

Gleichzeitig dürfen aber Maßnahmen, die erst in der langen Frist zur Fachkräftesicherung beitragen, nicht außer Acht gelassen werden. Insbesondere Verbesserungen im Bildungs- und Ausbildungssystem oder bei der Gesundheitserhaltung und -förderung können erst mit einem zeitlichen Verzug ihre Wirkung entfalten.

Folgende Maßnahmen können danach eingeteilt werden, wie schnell sie ihre Wirkung zur Fachkräftesicherung entfalten und wie groß das Potenzial an Fachkräften ist, die dadurch mobilisiert werden können:



Quelle: BMAS, Fortschrittsbericht 2014 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung

2.a Leistungsfähigkeit des Bildungs- und Ausbildungssystems auf allen Ebenen erhöhen

Frühkindliche Bildung ausbauen

In den frühen Lebensjahren – noch vor Schulbeginn – werden bereits die ersten und entscheidenden Grundlagen für die weitere Bildungsbiografie des Kindes gelegt. Gute Bildungssysteme zeichnen sich im internationalen Vergleich dadurch aus, dass die Förderung der Kinder weit vor der Schule einsetzt. Dies hat auch PISA 2012 wieder deutlich gezeigt. In Deutschland besteht dagegen nach wie vor eine sehr starke Abhängigkeit des Bildungserfolgs von der sozialen Herkunft der Kinder. Der Ausbau der Kindertageseinrichtungen ist daher inzwischen allgemein anerkanntes politisches Ziel und geht weiter voran.

Unklar ist allerdings neben dem quantitativen Aufbau die Frage des qualitativen Ausbaus der Kindertageseinrichtungen. Insbesondere der Erfolg der Sprachfördermaßnahmen ist oft fraglich, so dass die Kultusministerkonferenz nun eine systematische Evaluation der Sprachförderprogramme veranlasst hat. Konzepte zur MINT-Förderung etablieren sich zusehends, aber noch nicht flächendeckend und werden in der Grundschule nicht nachhaltig fortgeführt.

Was zu tun ist:

Unser Ziel ist eine frühe individuelle Förderung jedes einzelnen Kindes, um möglichst alle Potenziale junger Menschen zu entfalten und gerade

Kinder aus bildungsfernen Familien besser und gezielter zu unterstützen. Kindertageseinrichtungen sind daher zur ersten Stufe des Bildungssystems auszubauen. Den frühen Sprachstandsfeststellungen müssen effektive Sprachfördermaßnahmen folgen, so dass alle Kinder bei der Einschulung aktiv am Unterricht teilnehmen können. Dies verbessert insbesondere auch die Bildungschancen von Kindern mit Migrationshintergrund.

Die frühpädagogischen Fachkräfte brauchen eine entsprechende Qualifizierung, die Kita-Leitung darüber hinaus eine Ausbildung auf Hochschulniveau, um Anschluss an die Lehr-Lern-Forschung zu gewinnen. MINT-Themen müssen Bestandteil der Bildung in der Kita sein und in der Grundschule systematisch fortgeführt werden.



ZIELE:

- Kita mit Qualität und bedarfsgerechten Öffnungszeiten flächendeckend in Erreichbarkeit anbieten
- Bildungspläne in den Kitas umsetzen und überprüfen
- Qualifikationsprofil für frühpädagogische Fachkräfte sichern
- Vergleichbare Qualitätsstandards bundesweit gewährleisten
- Wirksame Sprachförderung evaluieren und umsetzen
- MINT-Qualifikation bei mindestens einer Fachkraft in der Kita sichern
- MINT-Förderung in vier von fünf Kitas anbieten



WIRTSCHAFT AKTIV:

Unternehmen und Verbände unterstützen die **Stärkung der frühkindlichen und schulischen Bildung** und ihre Qualitätsverbesserung. Sie bieten Kindertageseinrichtungen z. B. spezielle Angebote zur Leseförderung, von MINT-Projekten und Experimenten, engagieren sich im Rahmen von Projekten zur engeren Verknüpfung von Kindertageseinrichtung und Grundschule sowie zur Qualifizierung von frühpädagogischem Personal. Mit der Publikation „Frühkindliche Bildung voranbringen“ (2011) und im BDA/BDI-Arbeitskreis „Frühkindliche und schulische Bildung“ flankiert die BDA die Aktivitäten der Mitgliedsverbände mit bildungspolitischen Stellungnahmen.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Frühkindliche Bildung



PRAXISBEISPIEL: „TECHNOLINO“

TECHNOLINO
Technik spielend entdecken

„Technolino“ von Südwestmetall fördert durch die Einrichtung von Forscherecken in Kindergärten den spielerischen Umgang mit Naturwissenschaft und Technik und das Interesse an naturwissenschaftlich-technischen Phänomenen. Diese technischen Inhalte werden mit Sprach-, Kreativitäts- und Bewegungserziehung sowie ethischer und musikalischer Erziehung verknüpft. In Bildungspartnerschaften mit Unternehmen erhalten die Kinder Einblicke in die Arbeitswelt, erleben und erproben technische und naturwissenschaftliche Phänomene. Die Qualifizierung des Fachpersonals zu Naturwissenschaft und Technik und die Begleitung bei der Umsetzung des Bildungsplans stärken die Kindertageseinrichtung als Ort frühkindlichen Lernens.

www.suedwestmetall.de > Bildung > Vorschulische Bildung

Investitionen in eine gute Bildung sind das Beste, was wir für die Zukunft des Standorts Deutschland tun können. Deshalb bringen wir uns als Arbeitgeber auf politischer Ebene für die gezielte Weiterentwicklung unseres Bildungssystems ein. Und engagieren uns in gemeinsamen Bildungsprojekten mit Kindergärten, Schulen und Hochschulen.

Margret Suckale | Vizepräsidentin der BDA, Vorsitzende BDA-Ausschuss für Arbeitsrecht, Präsidentin BAVC, Vorstandsmitglied BASF SE



Schulbildung verbessern, Ausbildungsreife sichern

Zu viele junge Menschen verfügen am Ende der Schullaufbahn nicht über die Kompetenzen, die für eine Ausbildung erforderlich sind. Der PISA-Studie 2012 zufolge sind 16 bis 18 % der 15-Jährigen nicht ausbildungsreif. Junge Migranten sind davon überproportional betroffen: Laut PISA sind bis zu 30 % der Jugendlichen, deren Eltern im Ausland geboren sind, nicht auf dem notwendigen Mindestniveau (Prenzel, Sälzer et al. 2013), Ausländische Jugendliche verlassen die Schule zu rd. 11 % ohne Schulabschluss (Statistisches Bundesamt 2015c).

Dass ein Schulabschluss wichtig für den weiteren Bildungs- und Erwerbsverlauf ist, zeigt ein Blick auf die Arbeitslosenstatistik: Personen ohne Schulabschluss sind überproportional häufig arbeitslos. Verbesserungen sind aber bereits erkennbar: So sank der Anteil der Schulabbrecher kontinuierlich (2009: 6,5 %, 2010: 6,1 %, 2011: 5,6 %, 2012: 5,5 %). Von PISA 2006 bis 2012 verbesserten sich die Leistungen bei Migrantenkindern deutlich.

Wie wichtig es für die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist, den Anteil nicht ausbildungsreifer Schulabgänger deutlich zu senken, zeigt folgende Rechnung: Die Zahl der ausbildungsreifen Schulabgänger, die für eine anschließende Berufsausbildung oder ein Studium zur Verfügung stehen, wird aufgrund der demografischen Entwicklung bis 2015 selbst dann sinken, wenn es gelingt, den Anteil nicht ausbildungsreifer Schulabgänger zu halbieren.

Was zu tun ist:

Ziel ist es, junge Menschen in der Schule mit einer ausbaufähigen und nachhaltigen Grundbildung auszustatten und ihre Ausbildungsreife zu sichern. Die Wirtschaft leistet hier einiges, ist aber nicht Reparaturbetrieb für Schulen oder Gesellschaft. Eine hochwertige Bildung ist vielmehr eine öffentliche Aufgabe. Es müssen konkrete Ziele in allen Bereichen der Bildungspolitik klar definiert, mit Zahlen und Jahren unterlegt und kontinuierlich überprüft werden. Der zweijährliche Bildungsbericht von Bund und Ländern oder die Studien der empirischen Bildungsforschung wie PISA müssen erkennbare Konsequenzen nach sich ziehen. Bislang dominieren zu oft Lippenbekenntnisse wie beim Thema „Selbstständige Schule“ oder machen Rückentwicklungen bereits erreichte Standards wieder fraglich, wie z. B. die teilweise Wiedereinführung des Abiturs am Gymnasium nach 13 statt 12 Schuljahren.

ZIELE:

- Schulqualität verbessern, Schülerinnen und Schüler individuell fördern
- Quote der Schulabbrecher weiter senken auf max. 4 %
- Anteil nicht ausbildungsreifer Jugendlicher weiter senken von 16 % auf max. 10 %
- Anteil leistungsstarker Jugendlicher steigern von 9 % auf mindestens 12 %
- Ganztagsangebote ausbauen an drei von vier Schulen
- Rhythmisierter Ganztags an zwei von vier Schulen
- Migrantenkinder an Durchschnittswerte aller Kinder annähern
- Anteil der Schulabbrecher bei Migranten senken von rd. 11 % auf max. 8 %
- Anteil leistungsstarker Migrantenkinder von 7 % steigern auf mindestens 10 %



Leitende Ziele von Qualitätsverbesserungen im Schulsystem müssen die Entfaltung aller Potenziale und Stärken der Jugendlichen und die Sicherung der Ausbildungsreife aller Schulabgänger sein. Dafür ist eine intensivere individuelle Förderung jedes Kindes entscheidend. Ausgangspunkte dafür sind gezielte Kompetenzfeststellungen und darauf aufbauende individuelle Förderpläne für jeden Schüler.

Schulen brauchen einen Ausbau der Ganztagsangebote, um mehr Zeit und Möglichkeiten zur Förderung zu haben. Sie brauchen mehr Selbstständigkeit, um flexibel auf die besonderen Bedürfnisse und Situationen ihrer Schülerinnen und Schüler vor Ort eingehen und hier gezielt ausgleichen zu können. Die Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte muss sich konsequenter an der Praxis des Berufsbilds orientieren.



WIRTSCHAFT AKTIV:

Unternehmen und Verbände engagieren sich mit Positionierungen und konkreten Angeboten für die Verbesserung der Schulqualität und Schülerleistungen. Die Wirtschaft fördert aktiv die Ausbildungsreife und Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern, insbesondere durch Aktivitäten im Rahmen des Netzwerks SCHULEWIRTSCHAFT (s. S. 22). Künftig wird es für Unternehmen noch wichtiger, frühzeitig den Kontakt zu potenziellem Arbeitskräftenachwuchs zu suchen. Die Kooperation mit Schulen, aber auch die Ansprache von Elternvereinen oder Migrantenorganisationen bietet hierfür gute Möglichkeiten.

Die Wirtschaft bringt konkrete Vorschläge zur Qualitätsverbesserung in der Schule ein: So hat sie Konzepte zum effektiven Einsatz von Ressourcen in der selbstständigen Schule und Handreichungen zu Personalentwicklung und Qualitätsmanagement in Schulen entwickelt. Die Bildungswerke der Wirtschaft in den Ländern und Regionen bieten Fortbildungen für Schulleitungen und Lehrkräfte an, die sie in ihrer Aufgabe als Führungskräfte in Schule und Unterricht unterstützen. Durch die intensiven Kooperationen von Schulen und Betrieben wird praktisches Know-how in Organisations- und Personalmanagement vermittelt und die Umsetzung nachhaltig begleitet. Im Wettbewerb „Starke Schule“ werden Best-Practice-Modelle gezeigt, Schulen vernetzt und Fortbildungen ermöglicht.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Schule

PRAXISBEISPIEL: WETTBEWERB UND NETZWERK „STARKE SCHULE“



„Starke Schule – Deutschlands beste Schulen, die zur Ausbildungsreife führen“ von Hertie-Stiftung, BA, BDA und Deutsche Bank Stiftung verbindet einen Wettbewerb mit einem Netzwerk, um die überdurchschnittliche Arbeit starker Schulen sichtbar zu machen, weiter zu fördern und als gute Beispiele in die Fläche zu bringen. Beim größten Schulwettbewerb Deutschlands werden alle zwei Jahre Schulen ausgezeichnet, die sich in herausragender Weise für ihre Schüler und Schülerinnen einsetzen und diese ausbildungsfähig machen. Anschließend sind alle ausgezeichneten Schulen für vier Jahre in ein Netzwerk aufgenommen, in dem rd. 200 Siegerschulen aus allen 16 Bundesländern von- und miteinander lernen. Sie profitieren von Fortbildungen zu zentralen Themen der Organisations- und Unterrichtsentwicklung

und lernen Best Practice und erfolgreiche Lösungsansätze zur Weiterentwicklung der eigenen Schule kennen. Vor Ort strahlen sie auf andere Schulen aus und dienen der Bildungspolitik als Vorlage für weitere Maßnahmen.

Den ersten Platz erhielt 2013 die „Mittelschule an der Wiesentfelser Straße“ in München. 80 % ihrer Schülerschaft haben einen Migrationshintergrund, 50 % verfügen nur über geringe Deutschkenntnisse, aber alle Schülerinnen und Schüler werden mit Erfolg zum Schulabschluss geführt. Möglich wird dies durch das große Engagement der Schulleitung und des Kollegiums, ein ausgefeiltes Unterrichtskonzept und die aktive Einbindung der Schülerinnen und Schüler sowie durch eine hervorragende Elternarbeit.

www.starkeschule.ghst.de

Praxisnahe Berufsorientierung stärken

Den Betrieben fällt es immer schwerer, Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern zu besetzen: 2014 gab es das siebte Jahr in Folge mehr unbesetzte Stellen als unvermittelte Jugendliche. Zudem wird rd. ein Viertel aller Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst (BIBB 2014b) – oft, weil der Beruf nicht den Erwartungen der jungen Menschen entspricht. Grund dafür ist häufig die mangelnde Ausbildungsreife, die neben schulischen Basiskompetenzen und Merkmalen des Arbeitsverhaltens auch die Berufswahlreife umfasst. Obwohl es rd. 350 Ausbildungsberufe gibt, wird seit Jahren mehr als die Hälfte aller Ausbildungsverträge in nur 20 Berufen abgeschlossen (BIBB 2014b).

Eine wesentliche Ursache dieses Matching-Problems ist die mangelnde Berufsorientierung an den Schulen. Zwar ist das Bewusstsein für das Thema „Berufsorientierung“ in den vergangenen Jahren gestiegen. Dennoch ist es zu häufig noch vom Engagement der einzelnen Schule abhängig, ob Jugendliche bei der Berufsorientierung individuell unterstützt werden und die Möglichkeit haben, ihre persönlichen Talente z.B. in einem gut vor- und nachbereiteten Betriebspraktikum zu erproben. Insbesondere an Schulen der Sekundarstufe II kommt die Berufsorientierung häufig noch zu kurz.

Was zu tun ist:

Wir benötigen eine verbindliche und flächendeckende Berufsorientierung an allen allgemeinbildenden Schulen. Zu einer fundierten Berufsorientierung gehört nicht nur ein Überblick über ein breites Berufespektrum und die dazugehörigen Ausbildungswege, sondern auch eine realistische Einschätzung der späteren Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. So sollte der/die Jugendliche nicht nur über seinen/ihren Traumberuf, sondern auch über mögliche Alternativen informiert sein.

Für eine umfassende Berufsorientierung müssen die Schulen eng mit verschiedenen Partnern zusammenarbeiten. Die Kooperation mit Betrieben ist dabei besonders wichtig. Denn ein Berufswunsch lässt sich besonders anschaulich in der betrieblichen Realität überprüfen.

Betriebspraktika müssen von allen Beteiligten – Schülerinnen und Schülern, Betrieben, Lehrkräften und Eltern – sorgfältig vor- und nachbereitet werden. Darüber hinaus sind Kompetenzfeststellungen, Bewerbungstrainings und Weiterbildungsangebote für Lehrkräfte besonders wichtig.

Rund

25 %

aller Ausbildungsverträge
werden vorzeitig gelöst

ZIELE:

- Berufsorientierung in den Lehrplänen aller allgemeinbildenden Schulen verbindlich verankern
- Betriebspraktika ermöglichen sowie sorgfältig vor- und nachbereiten
- Kooperation von Schulen und Betrieben ausbauen
- Lehrkräfte, Eltern, BA und Betriebe umfassend in die Berufsorientierung einbeziehen





WIRTSCHAFT AKTIV:

SCHULEWIRTSCHAFT steht für die erfolgreiche Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung von Schulen und Unternehmen. Eine gleichberechtigte Partnerschaft mit gegenseitigem Verständnis und ein Dialog auf Augenhöhe sind die Grundlage von SCHULEWIRTSCHAFT. Gemeinsam wollen die Akteure den Anspruch auf Nachhaltigkeit und Qualität einlösen und bildungspolitische Impulse setzen. SCHULEWIRTSCHAFT setzt Signale für die Weiterentwicklung von Bildungsplänen, fördert mit Veranstaltungen und Projekten die Berufs- und Studienorientierung von Schülerinnen und Schülern, entwickelt Unterstützungsinstrumente für Schulen, Schulleitungen und Lehrkräfte, bietet Fortbildungen an und verfügt über ein bundesweites Netzwerk.

Kernaufgaben des Netzwerks:

- Verbesserung des Übergangs „Schule – Arbeitswelt“ für junge Menschen
- Initiierung von nachhaltigen Partnerschaften zwischen Schulen und Betrieben
- Förderung ökonomischer Bildung
- Impulsgeber für eine zukunftsorientierte Bildung

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Initiativen > SCHULEWIRTSCHAFT



PRAXISBEISPIEL: BERUFSWAHL-SIEGEL



**NETZWERK
BERUFSWAHL
SIEGEL**

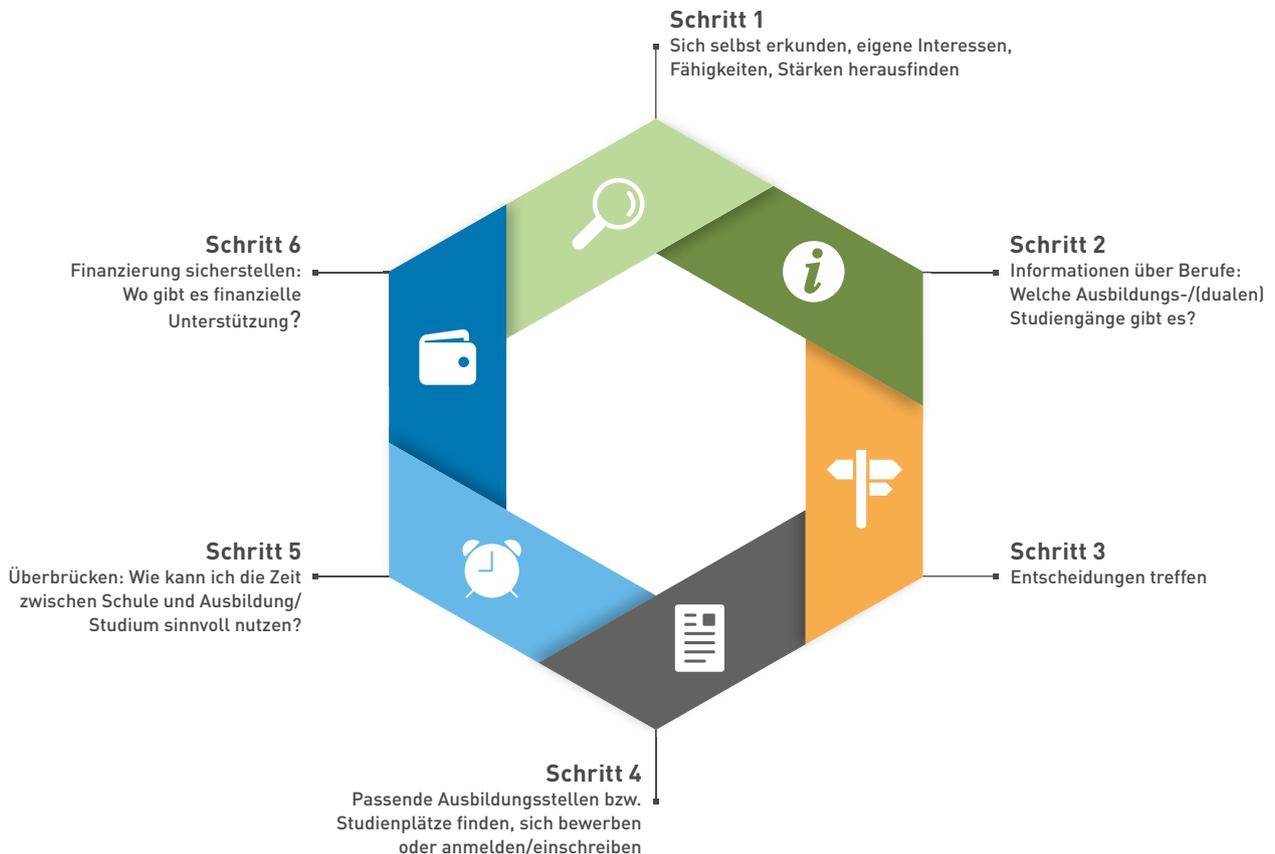
Seit 2010 koordiniert SCHULEWIRTSCHAFT das Netzwerk Berufswahl-SIEGEL. Das Berufswahl-SIEGEL wird Schulen mit einer ausgezeichneten Berufs- und Studienorientierung (BO) verliehen. Bei der systematischen Verbesserung ihrer BO werden die Schulen kontinuierlich begleitet. Aktuell gibt es über 1.444 SIEGEL-Schulen.

Die Umsetzung erfolgt durch mehr als 52 regionale Träger in 14 Bundesländern. Diese sind in einer bundesweiten Gemeinschaftsinitiative zusammengeschlossen mit dem Ziel, ausgezeichnete BO nach außen sichtbar zu machen und die Qualitätsstandards kontinuierlich weiterzuentwickeln. Die Betriebe haben die Möglichkeit, sich als Juror zu engagieren und so gute Schulen aus nächster Nähe kennenzulernen und Kooperationen zu knüpfen.

www.netzwerk-berufswahlsiegel.de

PROZESS DER BERUFS- UND STUDIENWAHL

Berufswahl Schritt für Schritt



16 % bis 18 %

der Schüler sind nicht ausbildungsreif

Leistungsorientiertes und attraktives Berufsbildungssystem weiter stärken

Das duale System der Berufsbildung in Deutschland ist ein hochwertiger und chancenreicher Bildungsweg und damit ein optimaler Einstieg in den Beruf. Die demografische Entwicklung und die häufig fehlende Ausbildungsreife der Schulabgänger stellen das System jedoch vor Herausforderungen. Seit 2003 haben rd. 13 % weniger Schülerinnen und Schüler die allgemeinbildenden Schulen verlassen. Die Zahl der Schulabgänger ohne Hochschulzugangsberechtigung – die Hauptnachfrager nach Ausbildungsplätzen – ist sogar um rd. 24 % gesunken (BIBB 2014b).

Auch hat PISA gezeigt, dass 16 bis 18 % der Schülerinnen und Schüler insgesamt und bis zu 30 % jener mit Migrationshintergrund nicht ausbildungsreif sind (Prenzel, Sälzer et al. 2013). Die Konsequenz ist, dass Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben und „Reparaturmaßnahmen“ im Übergangsbereich oder sogar im Ausbildungsbetrieb mit hohen Kosten nötig sind. Hinzu kommt, dass die Berufswünsche der Jugendlichen und die Angebote der Unternehmen häufig nicht zusammenpassen und Angebot und Nachfrage ungleichmäßig auf Regionen und Berufe verteilt sind.

Was zu tun ist:

Eine frühzeitige und praxisorientierte Berufsorientierung ist der beste Weg, um Jugendliche über die vielfältigen

Ausbildungsberufe sowie die damit verbundenen Karrierechancen zu informieren (s. „Berufsorientierung“). Damit das duale Ausbildungssystem attraktiv und leistungsfähig bleibt, ist eine Verbesserung der Rahmenbedingungen besonders wichtig. Hierzu gehören vor allem moderne und dem Bedarf der Praxis entsprechende Ausbildungsberufe und mehr differenzierte Angebote wie z. B. zweijährige Ausbildungsberufe. Mehr Gestaltungsspielräume für Betriebe schaffen flexiblere gesetzliche Regelungen zu Beschäftigungszeiten, zur Weiterbeschäftigung und zur Übernahme von Jugend- und Auszubildendenvertretern.

Wichtig sind zudem eine leistungsfähige Berufsschule mit moderner Ausstattung und flexiblem Zeitmanagement sowie eine höhere Durchlässigkeit insbesondere zur hochschulischen Bildung. So bleibt die duale Ausbildung insbesondere für leistungsstarke Jugendliche attraktiv.

Darüber hinaus sind mehr praxisnahe Angebote für Jugendliche mit Förderbedarf erforderlich. Die betrieblichen EQ zeigen mit ihren hohen Übergängen in Ausbildung (rd. 70 %), wie hilfreich solche Angebote sind. Praxisklassen, flankierende Hilfen (z. B. sozialpädagogische Begleitung) bei betrieblicher Ausbildung sowie modular strukturierte Angebote sind wirkungsvolle Ansätze, die ausgebaut werden sollten.



ZIELE:

- Ausbildungsreife durch verbindliche, bundesweite Bildungsstandards in allen Fächern sicherstellen
- Angebote im Übergangsbereich transparenter machen, Effizienz der Angebote überprüfen und aufeinander abstimmen
- Mehr differenzierte Angebote schaffen, wie z. B. zweijährige Ausbildungsberufe oder Ausbildungsbausteine
- Hochschulen verstärkt für beruflich Qualifizierte öffnen und z. B. verstärkt Brückenkurse oder E-Learning-Angebote anbieten
- Wertigkeit und Wertschätzung der dualen Ausbildung in der gesellschaftlichen Wahrnehmung deutlich machen und stärken



WIRTSCHAFT AKTIV:

Der „**Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs**“, der erstmals 2004 zwischen Bundesregierung und Wirtschaft abgeschlossen und 2014 zur „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ weiterentwickelt wurde, hat zu einer deutlichen Verbesserung der Situation auf dem Ausbildungsmarkt beigetragen. Die Zusage der Wirtschaft, jährlich 30.000 neue Ausbildungsbetriebe und 60.000 neue Ausbildungsplätze bereitzustellen, wurde deutlich übertroffen. Mit der EQ hat die Wirtschaft ein erfolgreiches Instrument für den Einstieg in Ausbildung geschaffen. Zudem kümmern sich Betriebe mit großem Engagement um Schulabgänger mit Förderbedarf. So bieten etwa zwei Drittel der ausbildenden Betriebe Nachhilfe oder Stützunterricht an und integrieren so diese Zielgruppe in Ausbildung.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Ausbildung, Ausbildungsmarkt, Allianz für Aus- und Weiterbildung

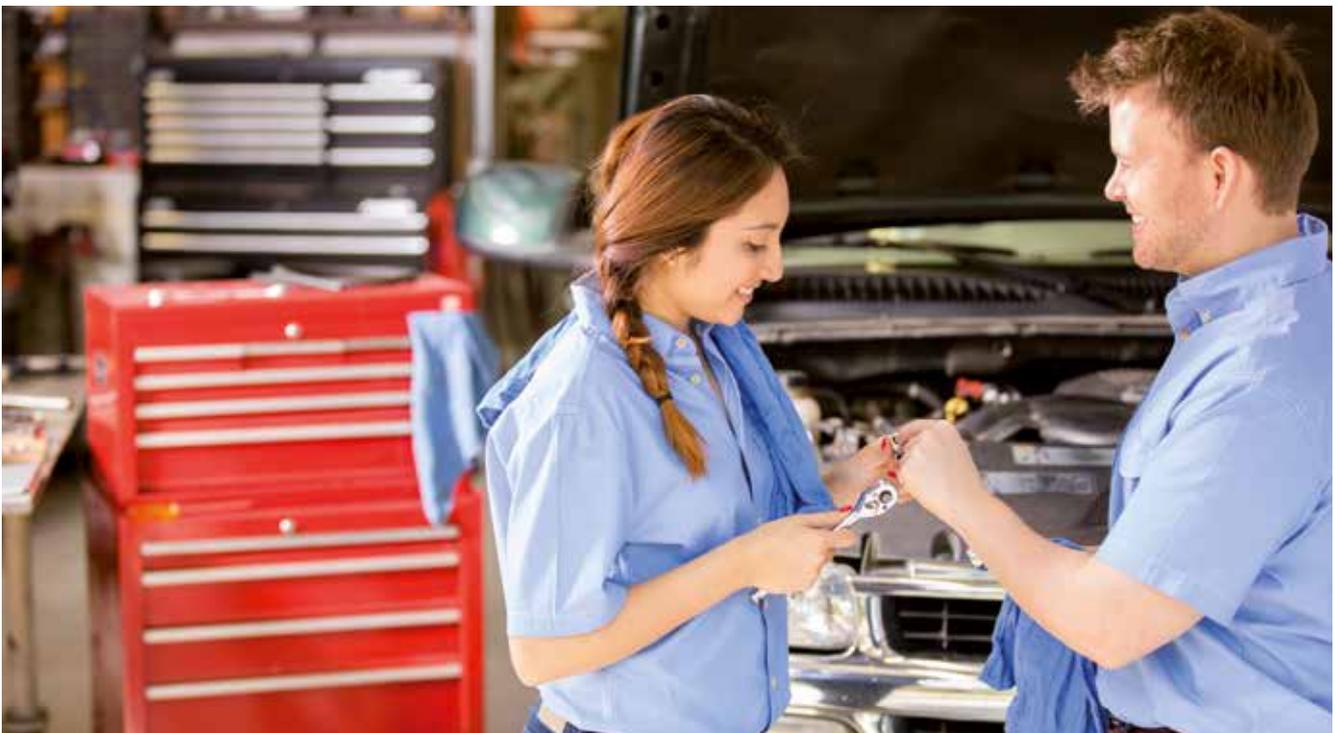
PRAXISBEISPIEL: EVONIK INDUSTRIES: „START IN DEN BERUF“



Die Berufsvorbereitungsmaßnahme „Start in den Beruf“ fördert ausbildungswillige Jugendliche bis zur Ausbildungsreife. Am Ende der Maßnahme sind die Jugendlichen nicht nur auf eine Ausbildung gut vorbereitet, sondern es wird ihnen bei ausreichendem Leistungsvermögen und angemessenem persönlichen Verhalten auch

ein Ausbildungsplatz im Unternehmen angeboten oder ein leistungsgerechter Ausbildungsplatz im Umfeld vermittelt. Neben dem Erwerb von ersten fachlichen Kompetenzen wird besonderes Augenmerk auf die Ausbildung von sozialen Kompetenzen sowie der notwendigen Handlungskompetenz gerichtet. Weitere Schwerpunkte sind die Vermittlung von Lern-techniken und die gezielte Nutzung von Medien. Die Maßnahme erfolgt auf Grundlage des Tarifvertrags „Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg“ in der chemischen Industrie.

www.corporate.evonik.de > karriere > Ihre Möglichkeiten > als Auszubildender > Start in den Beruf

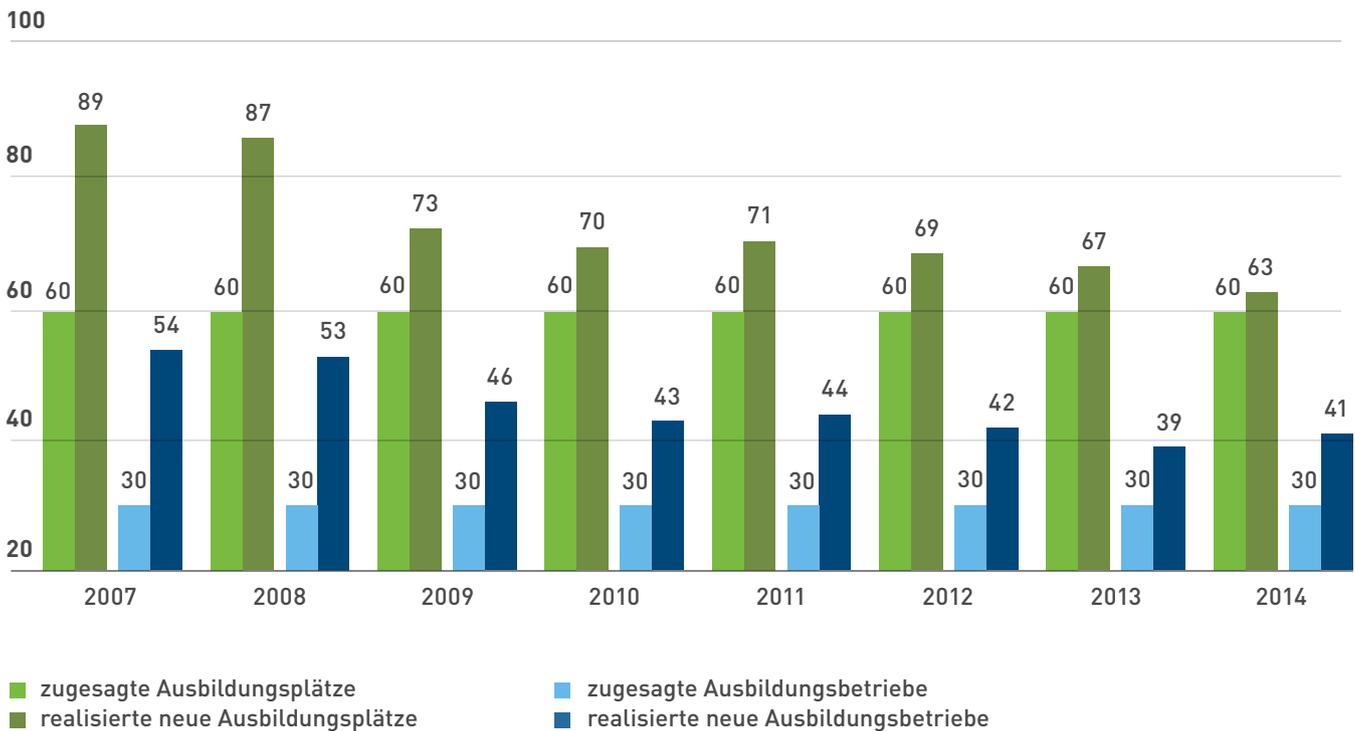




AUSBILDUNGSPAKT 2007–2014: ZUSAGEN DER WIRTSCHAFT DEUTLICH ÜBERTROFFEN!

Zugesagte und realisierte neue Ausbildungsplätze und neue Ausbildungsbetriebe

in Tsd.



Quelle: Angaben der Paktpartner

Studienabbrecherquoten senken, Beschäftigungsfähigkeit sicherstellen

Die Abbrecherquoten an den deutschen Hochschulen sind viel zu hoch: 33 % der Bachelorstudierenden an Universitäten brechen ihr Studium ab, an den Fachhochschulen sind es 23 %. In einigen MINT-Fächern liegt die Abbruchquote sogar bei bis zu 50 % (DZHW 2014). Hier gehen Potenziale verloren, die Wirtschaft und Gesellschaft dringend brauchen. Einer der Gründe für die hohen Abbrecherquoten ist laut einer Studie von HIS (jetzt Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung [DZHW]) von 2010 der mangelnde Berufs- und Praxisbezug der Studienangebote. Hier besteht Handlungsbedarf: Ein Großteil der Studierenden wünscht sich mehr Praxisbezug in den Lehrveranstaltungen (68 % an den Universitäten und 55 % an den Fachhochschulen), ebenso wie drei Viertel der Unternehmen (BMBF 2011).

Was zu tun ist:

Die Studierenden auf ihre spätere Berufstätigkeit vorzubereiten, ist als eine der Hauptaufgaben der Hochschulen in sämtlichen Landeshochschulgesetzen verankert. Stärkere Praxisbezüge im Studium sind hierfür der Dreh- und Angelpunkt. Die Hochschulen sind aufgefordert, ihre Curricula in allen Fächern darauf hin zu überprüfen. Je nach Fach und Fachkultur reichen die Möglichkeiten von Pflichtpraktika bis hin zu Praxisphasen, Kooperationen mit Unternehmen bei Abschlussarbeiten, Informationen über Berufsbilder etc.

Bereits in der Schulzeit kann eine stärken- und praxisorientierte Berufs- und Studienorientierung späteren Studienabbrüchen wirksam vorbeugen. Schülerinnen und Schüler müssen auch in der Sekundarstufe II vermehrt Angebote zur unterstützten Selbsteinschätzung von Kompetenzen und Talenten erhalten. Kooperationen mit Unternehmen und Hochschulen können dies um praxisorientierte Bausteine ergänzen. Zur Vermeidung von Studienabbrüchen müssen die Hochschulen Frühwarnsysteme etablieren,

um potenziell Gefährdete gezielt beraten und über mögliche Alternativen informieren zu können. Falls ein Studienabbruch unvermeidbar ist, sollten die im Studium erworbenen Kompetenzen nach Möglichkeit auf eine entsprechende duale Berufsausbildung in einem Unternehmen angerechnet werden. Gerade im MINT-Bereich gibt es hier ungenutzte Möglichkeiten.

Auch wenn durch die Grundgesetzänderung nun eine dauerhafte Finanzierung von Hochschulen durch den Bund möglich ist, ist die Finanzierungssituation der Hochschulen weiterhin



ZIELE:

- Lehre und Betreuung verbessern, um die Abbrecherquote insbesondere in den MINT-Fächern an Universitäten auf 20 % und an Fachhochschulen auf 15 % zu reduzieren
- Spezifische Beratungsangebote für Berufstätige und beruflich qualifizierte, Menschen mit Migrationshintergrund oder aus Nichtakademikerkfamilien schaffen
- Berufsbefähigung aller Absolventinnen und Absolventen (BA und MA) durch stärkeren Praxisbezug sicherstellen (Praktika, Praxisphasen, Kooperationen mit Unternehmen, Berufsberatung etc.)
- Anrechnung von im Beruf erworbenen Kompetenzen auf das Studium verstärken



WIRTSCHAFT AKTIV:

Unternehmen investieren jährlich 2,5 Mrd. € in die akademische Bildung (Studie IW Köln und Stifterverband), 94 Mrd. € davon für **duale Studiengänge**. Dazu kommen jährlich 1,3 Mrd. € für universitäre Forschungsprojekte. Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmen engagieren sich in Hochschulgremien wie Hochschulräten, Programmbeiräten, Kuratorien etc., begleiten Verfahren zur Qualitätssicherung von Studiengängen oder sind z. B. als Lehrbeauftragte tätig.

In dualen Studiengängen sind die Unternehmen für die berufspraktischen Bestandteile verantwortlich, zudem bieten sie Studierenden Praktikumsmöglichkeiten oder arbeiten im Rahmen von praxisorientierten Abschlussarbeiten mit den Hochschulen zusammen. Die Wirtschaft engagiert sich in der Begabtenförderung und in Stipendienprogrammen und finanziert Stiftungslehrstühle. Besonders aktiv sind Unternehmen und Verbände in vielfältigen Initiativen zur Sicherung des MINT-Nachwuchses wie „MINT Zukunft schaffen“ von BDA und BDI oder „Think ING.“ von Gesamtmetall.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > *kompakt* > Hochschulpolitik
www.mintzukunft.de

von Unsicherheitsfaktoren geprägt (auslaufende Bund-Länder-Kooperationen, greifende Schuldenbremse in den Ländern). Daher fordert die Wirtschaft seit langem eine verlässliche, transparente und leistungsorientierte Hochschulfinanzierung, gemeinsam getragen von Bund und Ländern. Die Institutionen, die mehr Studierende qualitätsgesichert zu einem

erfolgreichen Abschluss führen, sollen dabei stärker honoriert werden. Zudem sollten Hochschulen nachgelagert und sozial verträglich moderate Studienbeiträge erheben können, um ihre Lehrqualität weiter zu verbessern. Eine verbesserte Lehre und Betreuung werden die Abbruchquoten senken.

PRAXISBEISPIEL: STIFTUNG DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT



Persönlichkeitsentwicklung und Übergangsmanagement sind die Kernthemen der Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw). Sie fördert in ihren Bildungsprogrammen bundesweit etwa 4.000 junge Menschen: Grundschulkinder, Schülerinnen und Schüler, Auszubildende, gesellschaftlich engagierte Studierende und Promovierende. Die Stiftung wendet sich sowohl an die Leistungsstarken als auch an diejenigen, die zum Ausschöpfen ihrer Potenziale besondere Unterstützung benötigen. Zu den Kernkompetenzen der Stiftung

zählt die intensive Begleitung des Nachwuchses beim Übergang von der Schule in die Ausbildung bzw. in ein Studium. Für ihre Arbeit schmiedet die sdw strategische Allianzen mit Unternehmen, Stiftungen und staatlichen Einrichtungen.

www.sdw.org

PRAXISBEISPIEL: GIRLS'DAY



Um gezielt Mädchen und junge Frauen für naturwissenschaftliche und technische Berufe zu begeistern, findet jedes Jahr der Girls' Day statt. Er ist eine Gemeinschaftsaktion von Bundesregierung, BDA, BDI, DIHK, ZDH, DGB und BA sowie der Initiative D21. Unternehmen, Betriebe, Behörden, Hochschulen und Forschungszentren informieren Schüle-

rinnen über das breite Spektrum von Ausbildungsberufen und Studiengängen insbesondere im MINT-Bereich. Insgesamt haben seit 2001 über 1,5 Mio. Mädchen und junge Frauen teilgenommen. Allein im Jahr 2014 profitierten mehr als 100.000 Schülerinnen von den Einblicken in über 9.000 Unternehmen und Organisationen.

www.girls-day.de

Aus- und Weiterbildung familienfreundlich gestalten

Lebenslanges Lernen im Sinne einer hochwertigen und kontinuierlichen Aus- und Weiterbildung ist entscheidend, um mit dem raschen technologischen Wandel Schritt halten zu können sowie Beschäftigungs- und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Menschen, die Familienverantwortung übernehmen und Kinder erziehen oder Angehörige pflegen, sind bislang unterdurchschnittlich oft an Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung beteiligt. Fast 47 % aller jungen Mütter und 31 % aller jungen Väter im Alter von 16 bis unter 25 Jahren ohne Berufsabschluss besuchten 2011 weder eine

Schule noch absolvierten sie eine duale Ausbildung (BMBF 2014). Um alle Potenziale auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt besser zu erschließen, müssen bestehende Angebote stärker genutzt und lebenslanges Lernen familienfreundlich gestaltet werden. Damit dies gelingt, ist u. a. eine bedarfsgerechte und qualitativ hochwertige Kinderbetreuung notwendig.

Was zu tun ist:

Möglichkeiten der Teilzeitausbildung stärker nutzen

Menschen mit Familienpflichten stehen vor der Herausforderung, Ausbildung und Elternschaft bzw. Pflege miteinander zu vereinbaren. Häufig sind sie hoch motiviert und verfügen über besonderes Verantwortungsbewusstsein und Organisationsvermögen. Dies ist auch für Unternehmen eine Chance. Seit 2005 besteht die Möglichkeit, nach § 8 Berufsbildungsgesetz eine Teilzeitausbildung zu absolvieren. Auszubildende und Betrieb einigen sich auf eine Stundenzahl zwischen 20 und 30 Wochenstunden einschließlich des Berufsschulunterrichts; die Ausbildungszeit kann unter Umständen verlängert werden. Obwohl die Zahl der Berufsausbildungsverträge in Teilzeit deutlich gestiegen ist (2008: rd. 800; 2012: rd. 1.300) (BIBB 2014b), sollte diese Möglichkeit noch stärker genutzt und junge Menschen und Betriebe verstärkt für eine Teilzeitausbildung gewonnen werden. Auch die Berufsschulen müssen die Strukturen für das Lernen in Teilzeit entsprechend auszubauen.

ZIELE:



- Bedarfsgerechte und qualifizierte Kinderbetreuung schaffen
- Strukturen für Ausbildung in Teilzeit nutzen und weiter ausbauen
- Anzahl der flexibel berufs- oder familienbegleitenden Studiengänge mit Blended Learning und E-Learning-Elementen in der Lehre erhöhen
- Beratungsangebote für die Zielgruppe der beruflich Qualifizierten und der Berufstätigen ausbauen
- Weiterbildungsangebote während der Elternzeit und in Teilzeit nutzen

►► Hochschulen müssen sich an die Realität anpassen! Studierende sind nicht mehr zwingend Anfang 20, wohnen bei den Eltern und studieren in Vollzeit. Immer mehr wollen Beruf und Studium verbinden. Hierfür brauchen wir flexible Studienmodelle, passend zu der individuellen Lebenssituation der Studierenden. ◀◀

Dr. Gerhard F. Braun | Vizepräsident der BDA, Vorsitzender des BDA/BDI-Fachausschusses Bildung, Berufliche Bildung



Flexible Studienangebote in Teilzeit ausbauen

Die Diversität der Studierenden nimmt stetig zu: Neben jungen Menschen, die direkt nach dem Abitur in Vollzeit studieren wollen, finden sich immer mehr Berufstätige, beruflich Qualifizierte ohne Abitur oder auch Männer und Frauen mit familiären Verpflichtungen unter den Studieninteressierten. Hierauf müssen sich die Hochschulen einstellen und reagieren. Notwendig sind Studienangebote, die flexibel berufs- oder familienbegleitend studiert werden können. Seminare und Veranstaltungen sollten daher auch abends und an Wochenenden stattfinden. Zudem sollte der Einsatz von Blended Learning oder E-Learning-Elementen in der Lehre verstärkt werden, um echte Alternativen zu Präsenzveranstaltungen zu schaffen. Das Angebot an Teilzeitstudiengängen muss ausgebaut und die Beratungsangebote für diese Zielgruppen verbessert werden. Auch begrüßt die Wirtschaft den Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten an Hochschulen.

Mehr Menschen mit Familienverantwortung Weiterbildung und Wiedereinstieg ermöglichen

Viele Frauen, aber auch Männer unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit, um Kinder zu betreuen oder Eltern zu pflegen. Um zu verhindern, dass diese Familienphasen zu einer Entwertung der Qualifikation und einem längerfristigen oder sogar dauerhaften Ausstieg aus dem Erwerbsleben führen, gilt es, diese familienbedingten Erwerbsunterbrechungen verstärkt parallel auch zum Erhalt bzw. der Weiterentwicklung der Qualifikation zu nutzen. Viele Unternehmen haben bereits das Potenzial dieser Personengruppe erkannt: Sie haben Maßnahmen zur Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in das Arbeitsleben entwickelt. Zu diesen zählen neben Einarbeitungs- oder Patenprogrammen auch Weiterbildungsangebote während der Elternzeit. Mit entscheidend für die Rückkehr in das Berufsleben sind neben einer bedarfsgerechten und qualitativ hochwertigen Kinderbetreuung familienbewusste Arbeitszeiten. Die deutsche Wirtschaft ist in diesen Bereichen bereits sehr aktiv.



INITIATIVE „BETRIEBLICHE AUSBILDUNG HAT VORFAHRT!“ UND „ALLIANZ FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG“



Bundesagentur für Arbeit

Der Verwaltungsrat der BA hat eine breit angelegte Initiative zur Stärkung der betrieblichen Ausbildung „Betriebliche Ausbildung hat Vorfahrt!“, insbesondere für benachteiligte Jugendliche, ins Leben gerufen. Ziel ist es, möglichst vielen Jugendlichen die Chance für eine solche Ausbildung zu eröffnen. In der „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ haben Bundesregierung, Länder, Wirtschaft und Gewerkschaften zahlreiche Maßnahmen vereinbart, um die berufliche Bildung noch attraktiver zu machen, Jugendliche besser auf den Beruf und die Arbeitswelt vorzubereiten und sie zum Ausbildungsabschluss zu führen. Die BDA begrüßt insbesondere folgende Elemente der Initiative des Verwaltungsrats und der Allianz:

- Mit einer öffentlichen Kampagne werden gezielt Betriebe angesprochen, mehr Ausbildungsplätze auch für benachteiligte Jugendliche zu erschließen.
- Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) werden künftig alle Auszubildenden erhalten, die diese benötigen.
- Die BA führt die sog. Assistierte Ausbildung (AsA) als ein neues Instrument ein. Dabei werden die Jugendlichen in Betrieben noch vor Beginn und während der gesamten Ausbildungszeit begleitet. Gleichzeitig werden die Betriebe organisatorisch und administrativ bei der Ausbildung benachteiligter Jugendlicher unterstützt. Für das Ausbildungsjahr 2015/2016 werden bis zu 10.000 Plätze für AsA bereitgestellt. Darüber hinaus wollen die Allianz-Partner das Instrument der AsA verstetigen. Die erforderlichen gesetzlichen Änderungen sind am 1. Mai 2015 in Kraft getreten.
- Die Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen soll noch stärker auf zukunftsorientierte Berufe ausgerichtet werden und noch enger mit den Betrieben verzahnt werden.

PRAXISBEISPIEL: DURABLE HUNKE & JOCHHEIM GMBH & CO. KG



Nach dem Abitur eine qualifizierte Ausbildung als Industriekauffrau, technische Produktdesignerin oder Werkzeugmechanikerin, oft kombiniert mit einem dualen Studium als Betriebswirtin oder Ingenieurin mit der Fachrichtung Maschinenbau bzw. Kunststofftechnik: So sieht häufig der Einstieg für junge Frauen bei DURABLE mit Sitz in Iserlohn aus. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden und zu fördern, auch wenn sich Nachwuchs ankündigt, gelingt DURABLE mit einem Gesamtpaket aus flexiblen Arbeitszeitmodellen, Homeoffice-Arbeitsplätzen und ab Herbst 2013 zusätzlich mit einem U3-Betreuungsangebot in betriebeigenen Räumen direkt neben dem Firmengebäude. Vervollständigt wird das Paket durch die Möglichkeit der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen und damit der Kompetenzentwicklung auch während familienbedingter Auszeiten.

www.durable.de



WIRTSCHAFT AKTIV:

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben erkannt, wie wichtig es ist, Aus- und Weiterbildung familienfreundlich zu gestalten. Viele Unternehmen haben Maßnahmen entwickelt, um Fachkräfte mit Familienverantwortung bei Unterbrechung der beruflichen Karriere an das Unternehmen zu binden, den Wiedereinstieg in das Arbeitsleben zu erleichtern und den Anforderungen berufstätiger Eltern gerecht zu werden. Damit bleiben sie als Arbeitgeber attraktiv.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > *kompakt* > Qualifizierung und Familienfreundlichkeit

2.b Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit erhalten und verbessern

Lebenslanges Lernen in geteilter Verantwortung fördern

Was zu tun ist:

Qualifizierungsbedarf entsteht am Arbeitsplatz, hier muss sich der Lernerfolg niederschlagen. Berufliche Weiterbildung sollte deshalb zunehmend in den Arbeitsprozess integriert werden. Außerdem gilt es, die Verantwortlichkeit je nach Nutzen und Interessen zu verteilen. Beschäftigte und Unternehmen profitieren in der Regel von Weiterbildung und sollten sich daher beide am Aufwand beteiligen und Verantwortung übernehmen. Weiterbildungsanbieter müssen sich als Dienstleister mit individuellen Angeboten verstehen, die sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten und Unternehmen orientieren. Hierzu zählen insbesondere zeitnahe, praxisorientierte Durchführungsformen und flankierende Maßnahmen für ein Lernen im Arbeitsprozess. Hochschulen sollten sich stärker bei wissenschaftlicher Weiterbildung engagieren.

Schließlich müssen frühkindliche Bildung und Schule Lernfähigkeit und -motivation stärken und damit die Basis für das lebenslange Lernen legen. Zudem sollte die Durchlässigkeit im Bildungssystem verbessert werden, damit im Verlauf des lebenslangen Lernens auf Abschlüsse neue Anschlüsse folgen können. Hierzu sollen der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) und der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) beitragen. Sie sind bildungsbereichsübergreifend angelegt und machen die erworbenen Kompetenzen auf qualitativer Ebene vergleichbar – unabhängig davon, wo sie erworben wurden.

33,5 Mrd. €

investieren Unternehmen jährlich in Weiterbildung

86 % aller Unternehmen bieten betriebliche Weiterbildung an (IW Köln 2014c). Dabei dominieren arbeitsplatznahes und selbstgesteuertes Lernen. Betriebliche Weiterbildung findet zum großen Teil innerhalb der Arbeitszeit statt. Rund zwei Drittel der erfassten Weiterbildungsstunden entfallen auf die Arbeitszeit. Dies ist eine erfreuliche Entwicklung – 2007 hatte dieser Anteil noch vier Fünftel betragen (IW Köln 2014c). Allerdings wünscht sich weiterhin eine Mehrheit der Betriebe, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr Freizeit für die eigene Weiterbildung einbringen. Viele Betriebe wären bei einer stärkeren Eigenbeteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zudem zu höheren Investitionen in Weiterbildung bereit. Pro Jahr wenden sie im Durchschnitt einen Betrag von 1.132 € je Beschäftigtem für die Weiterbildung auf (534 € direkte Kosten, 598 € indirekte Kosten). Die Hochrechnung für die Gesamtausgaben der Wirtschaft ergibt ein jährliches Investitionsvolumen i. H. v. 33,5 Mrd. € (IW Köln 2014c).



ZIELE:

- Beschäftigte und Unternehmen sind gleichermaßen am Aufwand für die betriebliche Weiterbildung beteiligt.
- Berufliche Weiterbildung ist in den Arbeitsprozess integriert und richtet sich an den individuellen Bedürfnissen von Unternehmen und Beschäftigten aus.
- Die Hochschulen engagieren sich umfassend bei wissenschaftlicher Weiterbildung.
- Im Bildungssystem werden frühzeitig Lernfähigkeit und -motivation vermittelt.
- Die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsstufen ist gelebte Praxis.



WIRTSCHAFT AKTIV:

Gemeinsam mit dem Bundesarbeitsministerium und dem DGB hat die BDA die aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanzierte, im Jahr 2014 ausgelaufene **Sozialpartnerrichtlinie „weiterbilden“** erfolgreich umgesetzt. In über 200 Projekten wurde die Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe gestärkt und die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erhöht. Anfang 2015 wird die neue ESF-kofinanzierte **Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“** starten.

Als Dachorganisation der zahlreichen Weiterbildungseinrichtungen der Wirtschaft setzt sich der Wuppertaler Kreis insbesondere für die Qualitätssicherung in der Weiterbildung ein.

Nähere Informationen:

www.initiative-weiter-bilden.de/

www.arbeitgeber.de > *kompakt* > Lebenslanges Lernen

Gesundheitserhaltung und -förderung verbessern

Der Gesundheitszustand Älterer war nie besser als heute. So ist ein 60-Jähriger heute so fit wie ein höchstens 55-Jähriger der Vorgängergeneration. Maßnahmen des strategischen Gesundheitsmanagements können dazu beitragen, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten über die gesamte Erwerbsbiografie zu erhalten. Dementsprechend kann die Beschäftigungsdauer älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter reichen oder ggf. sogar darüber hinaus verlängert werden. Der Fokus eines strategischen Gesundheitsmanagements darf aber nicht allein auf älteren Beschäftigten liegen. Vielmehr ist es sinnvoll, alle Mitarbeitergruppen einzubeziehen. Denn auch schon in jungen Jahren sollten gesundheitsorientierte Themen berücksichtigt werden.

Was zu tun ist:

Bei allen Fragen der Gesundheitsförderung muss berücksichtigt werden, dass der Arbeitgeber allenfalls in dem begrenzten Rahmen der beruflichen Tätigkeit seiner Beschäftigten Verantwortung für ihre Gesundheit trägt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbringen jedoch nur einen gewissen Anteil ihrer Zeit an ihrem Arbeitsplatz. Die weit überwiegende Zeit betrifft die

Privatsphäre der Beschäftigten, was auch einer betrieblichen Gesundheitsförderung Grenzen setzt.

Bei der Gesunderhaltung kommt es deshalb in erster Linie auf die Eigenverantwortung und die Bereitschaft des Einzelnen zur Mitwirkung an. Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung lassen sich nicht einseitig „verordnen“. Der Arbeitgeber kann dem Einzelnen nicht die Verantwortung für den Erhalt oder die Verbesserung seiner Gesundheit und Leistungsfähigkeit abnehmen. Damit die betrieblichen Maßnahmen nicht ins Leere laufen, ist es unerlässlich, dass auch der/die Einzelne seine/ihre Verantwortung für die Erhaltung seiner/ihrer Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit erkennt und diese wahrnimmt und durch das eigene gesundheitsbewusste Verhalten dazu beiträgt, Krankheiten und Gesundheitsschäden zu vermeiden.

Denn viele Erkrankungen haben ihren Ursprung im privaten Lebensbereich und können zumindest nicht allein durch betriebliches Handeln in ihrem Ausmaß gemildert oder gar verhindert werden. Rückenleiden z.B. sind Volkskrankheiten, die auf ein vielschichtiges Ursachenspektrum zurückgehen. Eine Trennung von arbeitsbedingten und aus der Person oder dem Verhalten außerhalb der Arbeitswelt hervorgerufenen Erkrankungen ist kaum möglich.



WIRTSCHAFT AKTIV:

Die BDA beteiligt sich seit 2002 an der „**Initiative Neue Qualität der Arbeit**“ (INQA), einer Gemeinschaftsinitiative von Bundesarbeitsministerium sowie Gesellschafts- und Sozialpartnern. Neben den Themen „Personalführung“, „Chancengleichheit“ und „Diversity“ sowie „Weiterbildung“ liegt ein weiterer Schwerpunkt auf der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Nähere Informationen: www.inqa.de

PRAXISBEISPIEL: BERLINER STADTREINIGUNG (BSR)



Kerngeschäft der BSR ist die umweltgerechte Abfallentsorgung und -verwertung sowie die Straßenreinigung inkl. Winterdienst. So ist ein Großteil der 5.300 Beschäftigten bei Sommerhitze ebenso wie bei Regen und Kälte auf Berlins Straßen unterwegs. Zudem ist die Arbeit körperlich anstrengend und oft von einseitigen Belastungen geprägt. Früh standen daher für das Unternehmen die Themen „Gesundheit“ und „Prävention“ auf der Agenda – aus Verantwortung gegenüber den Beschäftigten ebenso wie im Sinne der Wirtschaftlichkeit und damit der Kunden. Im Zusammenspiel zwischen Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizin und Gesundheits- und

Sozialberatung wurden so die Arbeitsbedingungen und die technische Ausrüstung verbessert. Beispiel dafür ist die Anschaffung sog. Niederflurfahrzeuge, bei denen der Ausstieg nahezu ebenerdig ist, wodurch die Gelenke geschont und Arbeitsunfälle vermieden werden. Ein weiteres Beispiel ist die Entwicklung besonders leichter Arbeitskarren für die Straßenreiniger und Straßenreinigerinnen. Seit nunmehr acht Jahren gibt es im Unternehmen zudem ehrenamtliche, betriebliche Gesundheitslotsen. Dazu werden engagierte freiwillige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen intensiv betriebsintern weitergebildet. Sie unterstützen dann ihre Kolleginnen und Kollegen bei der gesundheitsfördernden Arbeitsorganisation, informieren über Angebote des betrieblichen Gesundheitssports und sind insgesamt Vorbild für eine gesundheitsgerechtere Arbeits- und Lebensweise.

www.bsr.de



Menschen mit Behinderung ausbilden und (weiter)beschäftigen

In Deutschland leben ca. 7,5 Mio. schwerbehinderte Menschen (Statistisches Bundesamt 2014). 3,3 Mio. schwerbehinderte Menschen waren dabei im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 65 Jahren. Die BA schätzt, dass sich die Zahl bis 2021 auf 3,4 Mio. erhöhen wird (BA 2014c).

Lediglich 4 % der Menschen mit Behinderung haben ihre Behinderung von Geburt an (Statistisches Bundesamt 2014). In der überwiegenden Mehrzahl tritt die Behinderung also zu einem späteren Zeitpunkt im Lebensverlauf ein. Mit zunehmendem Alter muss eher mit dem Auftreten von gesundheitlichen Einschränkungen oder Behinderungen gerechnet werden. Die Zahl älterer Rehabilitanden steigt und die Art der Behinderung und Gesundheitseinschränkung ändert sich. Dies und die bereits bestehenden und zukünftigen Fachkräfteengpässe erfordern verstärkte Anstrengungen zum Erhalt der Erwerbsfähigkeit der Belegschaft sowie zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderung.

Viele Behinderungen haben keine Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit der betroffenen Personen. Im Gegenteil: Behinderung bedeutet nicht pauschal Leistungsminderung. Häufig verfügen Menschen mit Behinderung über besondere Potenziale und Fähigkeiten sowie über eine besonders hohe Motivation und Leistungsbereitschaft. Für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen gibt es entsprechende Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten. Behinderungen sind sehr verschieden und erfordern eine klare Differenzierung und frühzeitige Entscheidung, ob überhaupt und wenn ja, welcher Förder- bzw. Unterstützungsbedarf vorliegt. Mit Förderung der Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderung während Schule und Ausbildung, Hilfen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sowie dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) steht eine Vielzahl an Instrumenten zur Verfügung.

Was zu tun ist:

Bereits in der Schule sollte gemeinsames Lernen Ziel sein, um frühzeitig Vorurteile abzubauen und die Integration von Anfang an zu ermöglichen. Doch Inklusion ist auch kein Selbstzweck. Wo dem Förderbedarf der Kinder mit Behinderung nicht hinreichend Rechnung getragen werden kann, ist eine pauschale Integration nicht sinnvoll. Gleiches gilt für den Vorrang von betrieblicher Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung.

Die Potenziale von Menschen mit Behinderung müssen noch deutlich besser erschlossen werden. Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderung einstellen, müssen gezielt über Fördermöglichkeiten und Unterstützungsleistungen beraten werden, der bürokratische und koordinierende Aufwand muss hierbei deutlich reduziert werden. Die gezielte Einbindung der bestehenden Schwerbehindertenvertretungen ist für die Unternehmen von Nutzen. So kann die Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung mit ihren Erfahrungen z. B. dazu beitragen, dass das BEM erfolgreich durchgeführt werden kann, so dass Krankenstand und Fehlzeiten gesenkt werden und erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Unternehmen erhalten bleiben. Eine Erhöhung der Ausgleichsabgabe oder der Beschäftigungspflichtquote würde hingegen neue Hemmnisse schaffen und kontraproduktiv wirken. Zudem müssen Rehabilitationsmaßnahmen früher ansetzen und sich stärker an beruflichen Anforderungen und den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts ausrichten. Gerade im Bereich der Rehabilitation mit mehreren Trägern und vielen Schnittstellen kommt es darauf an, trägerübergreifend Transparenz über Fördermaßnahmen und ihre Wirkungen herzustellen. Vor allem KMU bedürfen dabei oft professionellerer Unterstützung.

3,3 Mio.

schwerbehinderte Menschen sind im erwerbsfähigen Alter

ZIELE:

- Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung abbauen
- Möglichkeit der inklusiven Bildung bzw. Ausbildung ausbauen
- Werkstätten für Menschen mit Behinderung stärker auf den ersten Arbeitsmarkt ausrichten
- Beschäftigungshemmnisse abbauen





WIRTSCHAFT AKTIV:

Die BDA hat gemeinsam mit DIHK und ZDH die **Initiative „Inklusion gelingt!“** gestartet. Auf der Website www.inklusion-gelingt.de finden sich umfassende Informationen für Unternehmen, wie z. B. eine Übersicht der Förderinstrumente und zahlreiche Kontaktadressen wichtiger Dienstleister und Behörden, aber auch Praxisbeispiele, Aktivitäten von Verbänden und Kammern, Publikationen und Veranstaltungen.

Die Botschaften der Initiative „Inklusion gelingt!“ werden auch durch das Ausgleichsfondsprojekt **WIRTSCHAFT INKLUSIV**, das die Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation (BAG abR) e.V. und die hier zusammengeschlossenen Bildungseinrichtungen der Wirtschaft durchführen, in die Regionen und zu den Betrieben vor Ort getragen.

Der BDA-Leitfaden „INKLUSION UNTERNEHMEN“ enthält zahlreiche ermutigende und ideengebende Beispiele aus der Praxis, hilfreiche Tipps und weist auf wichtige Ansprechpartner hin. Die Broschüre soll Unternehmen gezielt informieren und unterstützen, um die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erfolgreich gestalten zu können. Inklusion sollte nicht erst in der Arbeitswelt beginnen, sondern von der frühkindlichen Bildung an gelingen. In der Broschüre „Bildung inklusiv“ zeigt die BDA, welche Schritte für eine erfolgreiche Inklusion im Bildungsbereich unternommen werden müssen.

Die BDA ist Mitinitiatorin des „Inklusionspreises“ des Unternehmensforums, das sich für mehr Integration von Menschen mit Behinderung in der Wirtschaft einsetzt. Die Broschüre „Alle Potenziale nutzen – gute Beispiele für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“ enthält Praxisbeispiele erfolgreicher Inklusion von Menschen mit Behinderung in Unternehmen.

Nähere Informationen:

www.inklusion-gelingt.de

www.arbeitgeber.de > Publikationen > Inklusion unternehmen

www.arbeitgeber.de > Publikationen > Bildung inklusiv

www.arbeitgeber.de > Publikationen > Alle Potenziale nutzen

www.wirtschaft-inklusive.de

www.inklusionspreis.de

PRAXISBEISPIEL: SAP



Die schnelle und nachhaltige betriebliche Eingliederung von Beschäftigten mit Behinderung oder Langzeiterkrankten ist soziales wie wirtschaftliches Gebot. Seit 1997 wird dies bei SAP im Rahmen des Gesundheitsmanagements systematisch durchgeführt. 2011 wurde darüber hinaus über eine Betriebsvereinbarung ein interdisziplinäres BEM-Team etabliert, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern aus den Bereichen Gesundheit, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung und Personalwesen. Für alle Beschäftigten stehen ausführliche Informationen

in Broschüren und im Mitarbeiterportal zur Verfügung. Betroffene Führungskräfte werden jeweils fallbezogen schriftlich über den Prozess informiert und bei Bedarf persönlich unterstützt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich auf das Einladungsschreiben reaktiv nicht melden, werden zusätzlich proaktiv telefonisch kontaktiert. Die Evaluationen und Erfahrungen der letzten Jahre bestätigen die Effizienz des Vorgehens sowie die hohe Beratungsqualität für die Belegschaft. Erstmals fand letztes Jahr bei SAP ein BEM-Netzwerktage statt. Der Schwerpunkt dieser erfolgreichen Veranstaltung lag in der Vernetzung aller am BEM-Prozess beteiligten internen und externen Akteure und im fachlichen Austausch.

www.sap.de

Anzahl An- und Ungelernter reduzieren – Berufsabschluss durch Teilqualifizierungen ermöglichen

Obwohl der Bedarf an gut qualifizierten Arbeitskräften kontinuierlich wächst, ist die Zahl der Beschäftigten ohne Abschluss nach wie vor hoch. Dabei ist eine gute Qualifikation der wirksamste Schutz gegen Arbeitslosigkeit: Die Arbeitslosenquote von Personen ohne Berufsabschluss ist fast viermal höher als jene von Personen mit Berufsabschluss (IAB 2015). Insgesamt haben knapp 44 % aller Arbeitslosen keinen Berufsabschluss, bei den Arbeitslosengeld-II-Empfängern ist es sogar mehr als jeder Zweite (BA 2015a). Problematisch ist insbesondere, dass nach wie vor zu viele junge Menschen schon ohne ausreichende Qualifikation ins Erwerbsleben starten: 13,4 % der 20- bis 29-Jährigen haben keine abgeschlossene Berufsausbildung (BIBB 2014b). Dabei ist zu beachten, dass viele dieser jungen Menschen nicht völlig ohne Qualifikationen sind. Denn ein erheblicher Teil hat eine Ausbildung oder ein Studium begonnen, allerdings nicht abgeschlossen. Häufig nehmen Jugendliche keine Ausbildung auf bzw. schließen diese nicht erfolgreich ab, weil sie nicht ausbildungsreif sind oder die Schule ohne Abschluss verlassen.

ZIELE:

- Anteil der ungelernten 20- bis 29-Jährigen bis 2020 auf max. 8 % reduzieren
- Nutzung und Verbreitung von abschlussorientierten Ausbildungsbausteinen verstärken

Was zu tun ist:

Teilqualifikationen sind ein gutes Instrument, um Bildungswege flexibel zu gestalten. In Form von Ausbildungsbausteinen können sie Menschen, die keine abgeschlossene Ausbildung haben, Schritt für Schritt zum Ausbildungsabschluss führen. Dies ist gerade auch für Menschen attraktiv, die z.B. aufgrund von Familienverantwortung oder Berufstätigkeit keine vollständige Ausbildung am Stück absolvieren können.

Ausbildungsbausteine sollen in klar definierte Berufe eingebettet sowie dokumentiert und zertifiziert werden. Am Ende der Ausbildung steht weiterhin eine – auf die Feststellung der ganzheitlichen beruflichen Handlungsfähigkeit konzentrierte – öffentlich-rechtliche Prüfung durch die zuständige Stelle. Auch die Anrechnung von Bausteinen der Aus- oder Fortbildung auf ein Studium leistet einen wertvollen Beitrag für mehr Durchlässigkeit zwischen den Bildungsstufen, damit im Verlauf des lebenslangen Lernens auf Abschlüsse neue Anschlüsse folgen können.

Die Arbeitslosenquote von Personen ohne Berufsabschluss liegt bei

20 %



WIRTSCHAFT AKTIV:

Die Wirtschaft arbeitet aktiv an der Erstellung und Erprobung von **Ausbildungsbausteinen** mit. Neben der Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung (s. Praxisbeispiel) ist sie auch in den Begleitgremien anderer Initiativen vertreten, die Teilqualifizierungen entwickeln und erproben. So fördert das Bundesbildungsministerium mit JOBSTARTER CONNECT die Entwicklung und Erprobung von Lösungsansätzen für eine frühzeitige Integration junger Menschen in die duale Berufsausbildung mittels bundeseinheitlicher Ausbildungsbausteine. Im Projekt TrialNet wird die Ausbildung behinderter junger Menschen mit Hilfe von Ausbildungsbausteinen erprobt. Damit wird das Potenzial von Ausbildungsbausteinen und modularen Strukturen für eine flexiblere und betriebsnähere Gestaltung der Ausbildung behinderter Jugendlicher gefördert.

Nähere Informationen: www.trialnet.de

PRAXISBEISPIEL: ARBEITGEBERINITIATIVE TEILQUALIFIZIERUNG



Mit der Teilqualifizierung wird in Bayern bereits seit 2007 ein Erfolgsmodell der Fachkräftesicherung umgesetzt. In dieser Zeit haben rd. 1.100 Unternehmen Trainingsprojekte in Auftrag gegeben und über 14.300 Teilqualifizierungen wurden durchgeführt.

Mit der bundesweiten Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung etablieren die deutschen Arbeitgeberverbände und Bildungswerke das gemeinsame Gütesiegel „Eine TQ besser!“. Es garantiert Teilnehmern und Unternehmen, dass alle Teilqualifizierungen bundesweit nach einem gemeinsamen Konzept entwickelt und mit kompatiblen sowie einheitlichen Standards durchgeführt werden. Sämtliche Teilqualifizierungsmodule schließen mit einer Prüfung, einem Zertifikat und einer Fachkräftebezeichnung ab. Die Abschlüsse werden von der BA anerkannt und sind grundsätzlich förderfähig.

www.nachqualifizierung.de



Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessern

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für Unternehmen von großer Bedeutung, wenn es darum geht, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig zu binden. Darum engagiert sich eine Vielzahl der Unternehmen mit teils vielfältigen Angeboten, um berufstätige Eltern und Beschäftigte, die einen Angehörigen pflegen, zu unterstützen (BMFSFJ 2013). Dazu zählen Modelle zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und -organisation oder Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Damit Beschäftigte Familie und Beruf besser vereinbaren können, müssen aber alle gesellschaftlichen Akteure an einem Strang ziehen.



ZIELE:

- Steigerung der Erwerbstätigkeit, insbesondere von Müttern: schnellere Rückkehr in den Beruf und höheres Arbeitszeitvolumen ermöglichen
- Ausbau von bedarfsgerechten und qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungs- und Ganztagesangeboten
- Weitere Verbreitung der Erfolge bei der familienbewussten Personal- und Tarifpolitik, z. B. über Best Practice

Was zu tun ist:

Damit Beschäftigte Familie und Beruf erfolgreich vereinbaren können, muss die Politik die richtigen Rahmenbedingungen setzen. Oberste Priorität hat dabei der weitere Ausbau von bedarfsdeckenden und qualitativ hochwertigen Betreuungs- und Ganztagesangeboten. Zudem sollte die Politik die Ergebnisse der Gesamtevaluation zentraler familienpolitischer Leistungen ernst nehmen und für eine zukunftsorientierte Familienpolitik konsequent umsetzen. Dazu zählt die Verstärkung von Anreizen mit erwiesener positiver Wirkung, wie z. B. durch das Elterngeld. Es fördert die partnerschaftliche Aufgabenteilung in der Familie, hilft bei der Beseitigung von Rollenstereotypen und unterstützt die Erwerbstätigkeit. Damit stärkt es die wirtschaftliche Stabilität von Familien und die Erwerbs- und Karrierechancen von Müttern. Das neue Elterngeld Plus ist ebenfalls begrüßenswert, wenn es dazu beiträgt, dass Eltern frühzeitig wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren und eine passende finanzielle Unterstützung erhalten. Fehlanreize im Sozial- und Steuerrecht, die eine umfangreiche Erwerbstätigkeit als nicht lohnenswert erscheinen lassen, müssen gemindert werden. Das Ehegattensplitting und die beitragsfreie Mitversicherung von Ehepartnern in der Krankenversicherung, aber auch die Hinterbliebenenversorgung und auch das umstrittene Betreuungsgeld setzen Anreize, dass ein Ehepartner nicht oder nur geringfügig berufstätig ist (BMFSFJ 2014).

WIRTSCHAFT AKTIV:



Die Arbeitgeberverbände leisten mit zahlreichen Initiativen und Aktivitäten ihren Beitrag zur besseren **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**. Die BDA zeigt in ihrer Broschüre „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ über 50 Praxisbeispiele. In der Broschüre „Tarifpolitik für familienbewusste Arbeitszeiten“ wird deutlich, welchen Beitrag die Tarifpolitik leisten kann und welche Tarifverträge als Best Practice dienen. Zudem ist die BDA zusammen mit dem Bundesfamilienministerium und DIHK, ZDH und DGB an der „Initiative familienbewusste Arbeitszeiten“ sowie an dem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ beteiligt.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Publikationen > Vereinbarkeit Familie und Beruf
www.arbeitgeber.de > Publikationen > Tarifpolitik für familienbewusste Arbeitszeiten
www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Vereinbarkeit Familie und Beruf
www.erfolgsfaktor-familie.de

PRAXISBEISPIEL: BAHLSEN GMBH & CO. KG

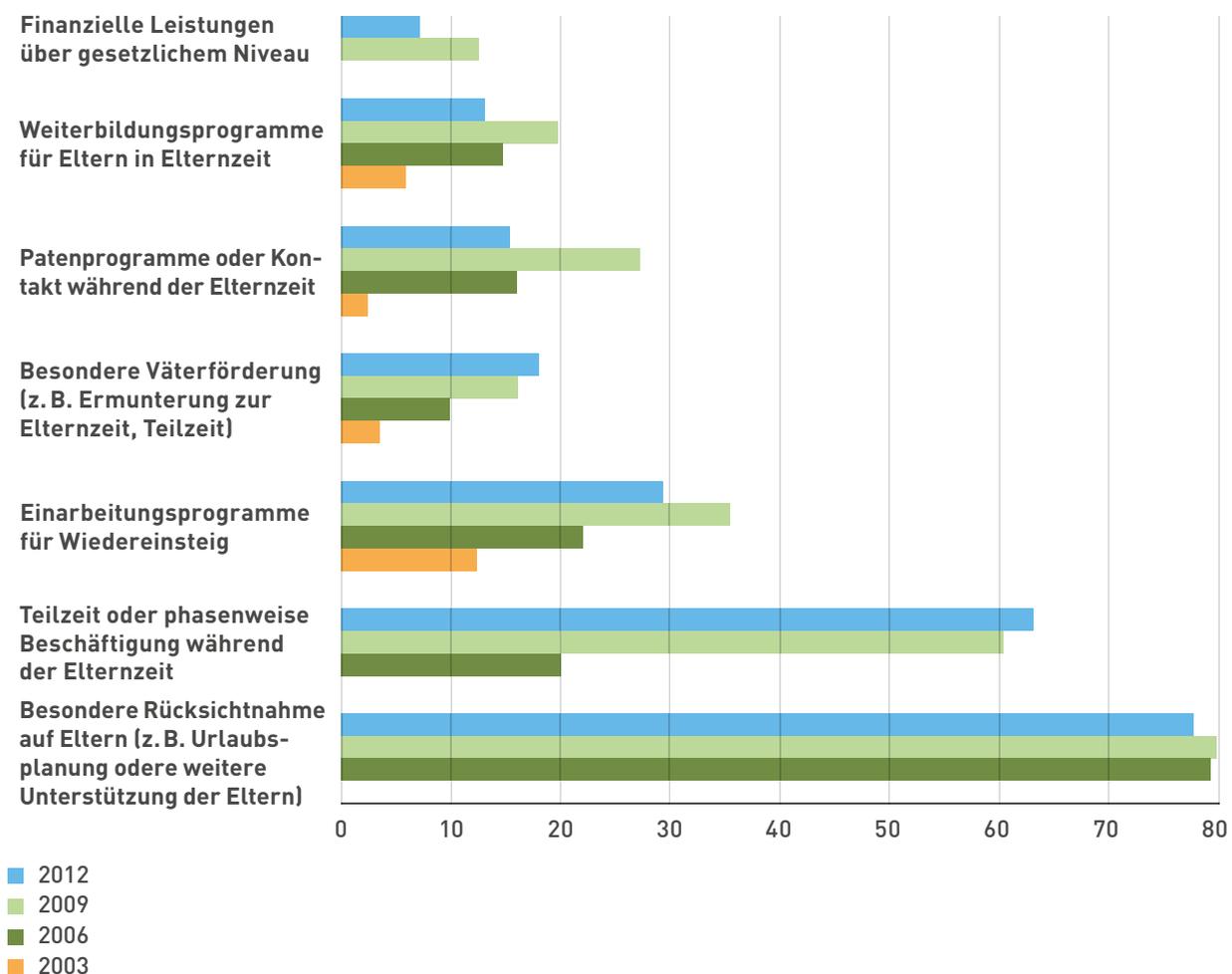
Bahlsen

„Bei uns bekommen Sie Beruf und Familie gebacken“ – so lautet eine der Arbeitgeberbotschaften von Bahlsen, die das Familienunternehmen sehr ernst nimmt. Der Schlüssel für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für das Unternehmen ein hohes Maß an Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort. Bahlsen bietet seinen Beschäftigten eine Vielzahl von Teilzeitmodellen an. Auch in den Werken gibt es flexible Arbeitszeitmodelle und bei familiären Engpässen werden individuelle Regelungen bis hin zum Sonderurlaub bei Langzeiterkrankungen oder Pflegebedürftigkeit von Familienangehörigen gefunden. Auch Teilzeit und eine Karriere als Führungskraft schließen sich nicht aus. Eine hochflexible Gleitzeitregelung, die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, und ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer für die Beschäftigten am Standort Hannover unterstützen Mitarbeiter dabei, familiäre und berufliche Herausforderungen gut zu balancieren. Ein weiterer Baustein des Gesamtkonzepts „Beruf und Familie“ ist die Zusammenarbeit mit einem Employee-Assistance-Anbieter, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beruflichen, persönlichen, gesundheitlichen und familiären Anliegen berät.

www.bahlsen.com

FAMILIENBEWUSSTE UNTERNEHMEN VIELSEITIG ENGAGIERT

Anteil der Unternehmen mit ausgewählten familienbewussten Maßnahmen



Quelle: BMFSFJ, Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit, 2013

2.c Rekrutierungsstrategien weiterentwickeln

Anforderungsprofile kompetenzorientiert fassen

Mit der zunehmenden Veränderungsgeschwindigkeit und kürzeren Innovationszyklen verändern sich auch die Anforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich. Einerseits steigt der Druck, die eigene berufliche Qualifikation kontinuierlich an die sich ändernden Bedarfe am Arbeitsmarkt anzupassen. Andererseits gewinnen überfachliche Kompetenzen, Fähigkeiten zur Selbstorganisation oder zur Lösung komplexer Problemstellungen an Bedeutung – obgleich sowohl im Ausbildungssystem als auch auf dem Arbeitsmarkt formalen Qualifikationen wie Schul-, Ausbildungs- und Hochschulabschlüssen auch künftig eine große Bedeutung zukommt. Von entscheidender Bedeutung kann es jedoch ebenfalls sein, welche grundlegenden Kompetenzen zur Bewältigung bestimmter Tätigkeiten und Aufgabenstellungen vorhanden sind, die sich nicht in einem schulischen oder beruflichen Abschluss niederschlagen. Dies gilt umso mehr, als das vorrangige Problem vieler Unternehmen nicht mehr ist, die besten Bewerberinnen und Bewerber mit einem bestimmten Berufsabschluss auszuwählen, sondern überhaupt ausreichend Bewerbungen grundsätzlich geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten zu bekommen.

vielen Fällen, verstärkt auch Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungs- und Arbeitsplätze in Betracht zu ziehen, die aufgrund ihrer Noten und Abschlüsse auf den ersten Blick nicht die erste Wahl sind, aufgrund ihrer persönlichen Kompetenzen aber das Anforderungsprofil des zu besetzenden Arbeits- oder Ausbildungsplatzes durchaus erfüllen bzw. mit vertretbarem Aufwand dahingehend entwickelt werden können. Durch die verstärkte Fokussierung auf tätigkeitsbezogene Kompetenzen bei der Personalauswahl vergrößert sich der Bewerberpool.



WIRTSCHAFT AKTIV:

In Baden-Württemberg führt die vom Arbeitgeberverband Südwestmetall und von der IG Metall gemeinsam getragene AgenturQ das **Projekt AiKo (Anerkennung informell erworbener Kompetenzen)** durch, das den Bedarf für die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen im Bereich der Metall- und Elektroindustrie herausarbeiten, ein Instrument für die Sichtbarmachung entwickeln und für seine Verbreitung sorgen soll. Im Fokus des Projekts stehen An- und Ungelernte sowie gelernte Fachkräfte der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg. In der Projektlaufzeit soll insbesondere ein Instrument (Software-Tool) entwickelt und erprobt werden, das es Beschäftigten ermöglicht, eigene informell erworbene Kompetenzen zu identifizieren, zu dokumentieren und für den weiteren beruflichen Werdegang zu nutzen.

Nähere Informationen: www.aiko.agenturq.de



ZIEL:

Personalauswahl und -entwicklung stärker an Kompetenzen als an formalen Kriterien ausrichten

Was zu tun ist:

Dem quantitativ und insbesondere qualitativ steigenden Personalbedarf steht ein demografisch bedingtes Schrumpfen des Bewerberpools gegenüber, insbesondere sinkt der Anteil der geeigneten Bewerber. Nicht zuletzt diese Entwicklung erfordert es in

PRAXISBEISPIEL: DEUTSCHE TELEKOM AG „MEINE CHANCE – ICH STARTE DURCH“



Das Aufspüren und Fördern versteckter Potenziale und Talente ist bei dieser Initiative zur Förderung noch nicht ausbildungsreifer Jugendlicher eine der zentralen Herausforderungen. Im Rahmen des Auswahlprozesses sind die individuelle Neigung, das Interesse an den Inhalten der

Berufsbilder IT-Systemelektroniker/-in, Kaufleute für Büromanagement oder Kaufleute im Einzelhandel und der Wille der Kandidatinnen und Kandidaten für eine Ausbildung entscheidend. Es gilt abzuschätzen, ob das Potenzial, die ausbildungsreife innerhalb eines Jahres zu erwerben, vorhanden ist.

www.telekom.de

60 %

der Betriebe sehen in Fortbildung und Weiterbildung die wichtigste Strategie zur Fachkräftesicherung

Weiterbildung als innerbetrieblichen Rekrutierungsweg nutzen

Studien zeigen, dass Unternehmen bezüglich der personalpolitischen Maßnahmen zur Fachkräftesicherung der Qualifizierung der eigenen Belegschaft eine besonders hohe Bedeutung beimessen. Unternehmen können diese Höher- und Weiterqualifizierung systematisch als innerbetrieblichen Rekrutierungskanal nutzen. Ein weiterer Vorteil: Durch den Ausbau der Aus- und Weiterbildung im Unternehmen kann es gelingen, die betriebsspezifischen Bedürfnisse besser zu berücksichtigen und somit das für das Unternehmen passgenaue Humankapital zu entwickeln. Aus Arbeitnehmersicht schaffen die angebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten eine motivationale Bindung an das Unternehmen. Fachkräfterekrutierung und -bindung finden so innerhalb des Unternehmens statt.

Was zu tun ist:

Eine Höherqualifizierung, die alle Alters- und insbesondere alle Qualifikationsniveaus umfasst, ist eine sinnvolle innerbetriebliche Strategie zur Sicherung des Bedarfs an Fachkräften. Sie kann dazu beitragen, das Potenzial von Älteren, Geringqualifizierten oder auch Quereinsteigenden stärker auszuschöpfen. Durch die Ausbildung von Ungelernten können z. B. so im Idealfall durch

Personalentwicklungsmaßnahmen spätere Gesellen und Meister generiert werden, die ausgeschiedene Beschäftigte ersetzen. Dazu bedarf es aber einer eher strategisch orientierten Personal(entwicklungs)planung, die Entwicklungen frühzeitig antizipiert und einen innerbetrieblichen Talentpool aufbaut. Die Weiterbildungsbeteiligung gerade der obengenannten Gruppen muss weiter erhöht werden. Auch für die Beschäftigten liegen die Vorteile einer innerbetrieblichen Karriereperspektive klar auf der Hand: Die Aufstiegsfortbildung stellt eine Chance zur Erlangung einer Position dar, die sonst nur Kolleginnen und Kollegen mit höherer Schul- oder Berufsausbildung vorbehalten wäre. Notwendige Voraussetzung dafür aber ist auch, dass lebenslanges Lernen zu einem festen Bestandteil der Erwerbsbiografie aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird. Dies gilt insbesondere für Geringqualifizierte. Deren Interesse, an Weiterbildungsangeboten teilzunehmen, ist häufig zu gering ausgeprägt. Gründe für diese niedrige Teilnahmemotivation sind u. a. ein mangelnder Anstoß von außen oder auch geringe Nutzenerwartung hinsichtlich zukünftiger beruflicher Perspektiven. Unternehmen können diese Lernmotivation unterstützend erhöhen, indem sie Weiterbildungsmaßnahmen für Geringqualifizierte praxisnah und im Arbeitskontext gestalten sowie mögliche Karrierewege aufzeigen.



ZIELE:

- Sicherung des unternehmensspezifischen Fachkräftebedarfs durch Höher- und somit Aufstiegsqualifizierung im Rahmen einer Potenzialentfaltung
- Erhöhung des Qualifikationsniveaus und somit Aktivierung bisher ungenutzter Kompetenzreserven
- Ausbau der individuellen Beschäftigungsfähigkeit



WIRTSCHAFT AKTIV:



Die BDA setzt gemeinsam mit dem Bundesarbeitsministerium und dem DGB die **ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“** um. Sozialpartner und Unternehmen können sich mit Projekten um eine Förderung bewerben. Mit der Richtlinie sollen nachhaltige Weiterbildungsstrukturen in Unternehmen insbesondere mit Blick auf Ältere und Geringqualifizierte gefördert werden. Ziel der Richtlinie ist es ebenfalls, die Weiterbildungsbeteiligung in KMU zu erhöhen und eine stärkere Verankerung von Weiterbildung in Branchen zu erreichen. Auch die Verbesserung der Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen in Unternehmen sowie die stärkere Ausrichtung betrieblicher Arbeitszeitmodelle und Karrierewegeplanungen auf wechselnde Lebensphasen unter Berücksichtigung der Erfordernisse der Betriebe nimmt die Richtlinie in den Blick.

Nähere Informationen:

www.esf.de > Förderperiode 2014 bis 2020 > ESF-Programme > ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiterbilden und Gleichstellung fördern“

WIRTSCHAFT AKTIV:



Die Sozialpartner der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg haben sich in der Tarifverhandlung 2015 darauf verständigt, gemeinsam alle notwendigen Anstrengungen zu unternehmen, um an- und ungelernten Beschäftigten eine nachhaltige Sicherung und Förderung der Beschäftigung und Zukunftsperspektiven zu bieten. Eine Grundlage hierfür bietet das **Konzept der modularisierten abschlussorientierten Berufsqualifizierung**. Das Vorhaben haben die beiden Tarifparteien in ihrer Sozialpartnervereinbarung dokumentiert und basiert auf dem Konzept der modularen Teilqualifizierung.

Um sowohl den individuell unterschiedlichen Voraussetzungen der Beschäftigten als auch dem betrieblichen Bedarf an Qualifikation und Flexibilität gerecht zu werden, ist die Berufsqualifizierung in einzelne Module (Teilqualifikationen/ TQ) aufgebaut. Durch den Erwerb der TQ wird die Beschäftigungsfähigkeit geringqualifizierter Arbeitnehmer gestärkt. Lernen im Prozess der Arbeit nach einem modularen System bietet die Chance, Konkretheit und Überschaubarkeit der Lernaufgaben zu erhöhen und die unmittelbare Überprüfbarkeit und Verwertbarkeit des Gelernten für die eigene Arbeit zu ermöglichen und zu erkennen. Vor allem die Einbeziehung betrieblicher Aufgaben in den Lernprozess fördert die Lernmotivation der Teilnehmer und ermöglicht einen leichteren Zugang zu den Lerninhalten.

Nähere Informationen:

www.suedwestmetall.de > Bildung > Weiterbildung



Unternehmen haben großes Interesse daran, ihre Beschäftigten zu binden. Daher investieren sie immer mehr in Maßnahmen zur Weiterqualifizierung und für Gesundheitsförderung. Diese Faktoren werden bei der Arbeitsplatzwahl künftig eine immer stärkere Rolle spielen.

Ingrid Hofmann | Vorsitzende BDA-Ausschuss Betriebliche Personalpolitik, geschäftsführende Gesellschafterin I. K. Hofmann GmbH

Beschäftigte nachhaltig binden

Nicht nur der Mitarbeiterrekrutierung, sondern auch der Bindung der (neu gewonnenen) Fachkräfte kommt eine steigende Bedeutung zu. Aufgrund kostspieliger Rekrutierungsprozesse, aber auch angesichts der hohen Investitionen in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Anschluss ist es allein unter ökonomischen Gesichtspunkten problematisch, wenn sich neu gewonnene Beschäftigte bereits nach kurzer Zeit wieder vom Unternehmen trennen. Festzustellen ist, dass sich der Arbeitsmarkt zunehmend von einem Arbeitgeber- zu einem Arbeitnehmermarkt entwickelt. Dies ist vielen Bewerberinnen und Bewerbern gerade mit gesuchten Qualifikationen durchaus bewusst. Die eigene Arbeitskraft wird als begehrtes Produkt bewusst vermarktet und dem Unternehmen angeboten, das aus individueller Sicht als der attraktivste Arbeitgeber gilt. Bindung erzeugen neben dem Gehalt insbesondere Arbeitsinhalte sowie die wahrgenommene Arbeitsqualität. Insbesondere die Bedeutung der Möglichkeit, Berufs- und Privatleben zu vereinbaren, nimmt stetig zu.



ZIEL:

Weitere Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität nicht nur zur Rekrutierung, sondern ebenfalls zur nachhaltigen Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, z. B. durch wertschätzende Führung

Was zu tun ist:

Ältere Bewerberinnen und Bewerber sollten noch stärker im Fokus der betrieblichen Rekrutierungspolitik stehen, da diese in vielen Bereichen eine qualifizierte und motivierte Alternative darstellen. Darüber hinaus geht es personalpolitisch immer mehr darum, relevante und motivierte Wissensträger möglichst lange im Unternehmen zu halten – ggf. auch über Rentengrenzen hinaus. Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen z. B., dass für über 90 % der erwerbstätigen Ruheständler die wichtigste Motivation für die Erwerbstätigkeit nach der Verrentung „Spaß an der Arbeit“, „soziale Kontakte“, sowie „geistig fit zu bleiben“ sind. Hier kann die betriebliche Personalpolitik ansetzen, um wichtiges Erfahrungswissen an das Unternehmen zu binden (BiB 2014). Erfolgsfaktor zur Bindung und Motivation dieser sog. „Silver Workers“ sind aber u. a. oft Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung, um deren Wunsch nach mehr Selbstbestimmtheit bei der Arbeitszeitgestaltung entgegenzukommen.

Eine Umfrage unter Talenten der „Generation Y“ hingegen zeigt, dass diese am meisten durch die „Freude an der Tätigkeit“ motiviert werden, gefolgt von der „persönlichen Weiterentwicklung“ sowie einer „sinnhaften Arbeit“ (Zehnder 2012). Dies ist bei Maßnahmen der Mitarbeiterbindung ebenfalls zu beachten, z. B. durch ein individualisiertes Personalentwicklungsprogramm. Weitere wichtige Handlungsfelder für die Bindung sind die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die individuelle und flexible

Arbeitszeitgestaltung, Weiterbildungsmöglichkeiten und zunehmend auch Maßnahmen des Gesundheitsmanagements. Eine aktuelle Studie dazu belegt, dass Beschäftigte aus Unternehmen mit einem betrieblichen Gesundheitsmanagement signifikant stärker an ihr Unternehmen gebunden sind als

Beschäftigte aus Unternehmen ohne solche Maßnahmen (FOM Hochschule für Ökonomie und Management 2013). Häufig nachgefragte und auch angebotene Maßnahmen sind der Umgang mit Stress, Muskeltraining, Ernährungsberatung sowie die Nikotinentwöhnung.

WIRTSCHAFT AKTIV:



Mit Unterstützung der BDA hat das RKW Kompetenzzentrum den **Leitfaden „Fachkräfte finden und binden – Vielfalt nutzen“** herausgebracht. Der Leitfaden bietet Hilfestellung und Hinweise, wie offene Stellen im Unternehmen schnell besetzt und Fachkräfte langfristig gebunden werden können. Im Mittelpunkt stehen Personengruppen, die bisher oftmals nicht im Fokus der Personalpolitik standen, z. B. internationale Fachkräfte, Teilzeitbeschäftigte, (junge) Menschen mit Migrationsgeschichte oder ältere Arbeitssuchende. Wie man auch diese Bewerbergruppen noch gezielter ansprechen und nachhaltig binden kann, zeigt der Leitfaden anhand vieler praktischer Tipps, Beispiele und Checklisten.

Nähere Informationen:

www.rkw-kompetenzzentrum.de > Publikationen

PRAXISBEISPIEL: MTU AERO ENGINES GMBH



Die MTU Aero Engines AG setzt beim Thema „Mitarbeiterbindung“ nicht allein auf kurzfristige monetäre Anreize. Mindestens genauso wichtig ist die langfristige Perspektive, nicht zuletzt aufgrund der langen Ausbildungszeiten im Unternehmen. Neben der Frage „Wie werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von heute im Unternehmen gehalten“,

steht auch: „Wie können heute die Nachfolger für die jetzigen Spezialisten gefunden werden?“ Eine der entscheidenden Maßnahmen für Mitarbeiterbindung ist daher die Nachwuchsplanung. Im Zuge dessen hat die MTU sogenannte Engpass-Beschäftigte definiert, auf die ein besonderes Augenmerk gerichtet wird – und zwar über alle Hierarchieebenen hinweg. Bei diesen Engpass-Beschäftigten arbeiten wir mit sehr individuellen Maßnahmen – z. B. mit einem auf die Person zugeschnittenen Entwicklungsprogramm, Telearbeitsplätze für einen Spezialisten, der Vater geworden ist oder die Möglichkeit zum Sabbatical oder zur Teilzeitarbeit in bestimmten Lebensphasen. Dies gilt für unsere Sachbearbeiter wie auch für die Führungsebene.“

www.mtu.de

2.d Arbeitszeitvolumen und -verteilung optimieren

Die durchschnittliche tarifliche
Wochenarbeitszeit in Deutschland
gehört mit

37,7 Std.

immer noch zu den kürzesten
tariflichen Arbeitszeiten in Europa.

Innerbetrieblichen Spielraum erweitern – Wochenarbeitszeiten Vollzeitbeschäftigter verlängern

Im europäischen Vergleich gehört Deutschland zu den Ländern mit der kürzesten tariflichen Jahresarbeitszeit (1.659 Stunden) und der kürzesten tariflichen Wochenarbeitszeit (37,7 Stunden) (Eurofound 2014). Bei der Länge des Jahresurlaubs gehört Deutschland mit 30 Tagen zu Europas Spitzenreitern (Eurofound 2014). Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der zunehmenden Globalisierung brauchen die Betriebe zur Sicherung ihrer Fachkräftebasis und Wettbewerbsfähigkeit auch beim Arbeitszeitvolumen mehr Gestaltungsspielräume. Ein elementarer Baustein dafür sind Arbeitszeitkonten wie Flexikonten und Langzeitarbeitszeitkonten. Welchen Beitrag Arbeitszeitflexibilität zur Beschäftigungssicherung leisten kann, hat sich in der Krise 2009 gezeigt. Laut IAB konnten damals durch Kurzarbeitergeld und Arbeitszeitkonten ca. 1,2 Mio. Jobs gesichert werden (IAB 2010).

Was zu tun ist:

Die Tarifvertragsparteien haben bereits zahlreiche Modelle zur Verteilung der Arbeitszeit geschaffen. In den zurückliegenden Jahren wurden den Betrieben zudem vermehrt Gestaltungsspielräume beim Arbeitszeitvolumen eröffnet. In vielen Branchen entsprechen die Flexibilisierungsmöglichkeiten

im Bereich der Arbeitszeitgestaltung jedoch immer noch nicht den betrieblichen Bedürfnissen. Dabei geht es nicht um generelle Arbeitszeitverlängerungen für alle, sondern um flexible Lösungen, die eine betriebsspezifische Anpassung des Arbeitszeitvolumens ermöglichen.

Lebensarbeitszeitkonten können ein wichtiger Baustein sein, die demografische Entwicklung abzufedern und den Erhalt des Arbeitsverhältnisses im Alter zu sichern. Dazu ist es notwendig, dass sie im Rahmen eines Gesamtkonzepts unbürokratisch ohne übermäßigen Aufwand genutzt werden können. Insbesondere KMU muss die Einführung von Wertguthaben erleichtert werden.

Branchentarifverträge müssen auch in diesen Fragen Betriebsnähe zulassen. Je nach Auftragslage und wirtschaftlichem Umfeld können dann die Betriebe passgenaue Arbeitszeitmodelle entwickeln, die nicht zuletzt auch die Vorstellungen und Wünsche der Beschäftigten berücksichtigen. Im Rahmen von tarifvertraglichen Regelungen zum demografischen Wandel kann es aber nur darum gehen, den Betrieben Optionen einzuräumen. Zwangsregelungen wären kontraproduktiv.

ZIEL:

Bestehende tarifliche Öffnungsklauseln nutzen und weiterentwickeln





WIRTSCHAFT AKTIV:

Die Tarifvertragsparteien haben in den letzten Jahren tarifliche Öffnungsklauseln vereinbart, die auf Betriebsebene Abweichungen vom Tarifvertrag hinsichtlich der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ermöglichen. Insbesondere wurden in zahlreichen Branchen mehr Gestaltungsspielräume in Form sog. **Arbeitszeitkorridore** geschaffen. Diese bieten den Betrieben die Option, ihre regelmäßige Wochenarbeitszeit innerhalb einer tariflich festgelegten Spanne zu senken oder zu erhöhen. In der Regel gehen diese Arbeitszeitveränderungen mit entsprechenden Lohnanpassungen einher.

Arbeitszeitkorridore in ausgewählten Branchen

Branche	tariflich festgelegte Spanne
Chemische Industrie	35 bis 40 Stunden
Kautschukindustrie	35 bis 40 Stunden
Papierindustrie	35 bis 40 Stunden
Metall- und Elektroindustrie	30 bis 40 Stunden
Banken	31 bis 39 Stunden
Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau	36 bis 42 Stunden

PRAXISBEISPIEL: TARIFVERTRAG „LEBENSARBEITSZEIT UND DEMOGRAFIE“ DER CHEMISCHEN INDUSTRIE

Um der Alterung der Belegschaften und der demografischen Entwicklung zu begegnen, wurden zunehmend tarifliche Regelungen zum Thema „Demografie“ vereinbart, die unterschiedlichste Arbeitszeitmodelle beinhalten. So sieht der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ der chemischen Industrie einen zunächst bis Ende 2015 befristeten „Demografie-Korridor“ vor. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder mit anschließender individueller Regelung kann befristet eine Wochenarbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden vereinbart werden. Der Ausgleich von Arbeitsstunden über die regelmäßige Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden hinaus erfolgt grundsätzlich in Zeit, eine entsprechende Vergütung ist aber möglich.

Die Möglichkeit einer längeren Wochenarbeitszeit von bis zu 40 Stunden ist ein beachtenswerter Schritt, der auch für andere Branchen Vorbild sein kann. Für die Jahre 2013, 2014 und 2015 stellen die Arbeitgeber zudem einen zusätzlichen Demografiebeitrag von 200 € pro Tarifarbeitnehmer des jeweiligen Betriebs zur Verfügung. Der Beitrag kann im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung wie bisher für Langzeitkonten, Altersteilzeit und jetzt auch für eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung verwendet werden. Für die lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung können die Betriebsparteien künftig zusätzlich das Modell RV 80 (reduzierte Vollzeit mit 80 % Arbeitszeit) vereinbaren. Dafür kann der Arbeitnehmer seine Ansprüche auf Altersfreizeiten einbringen. Später erhält er eine Arbeitszeitentlastung von 20 % mit Entgeltausgleich, die durch die eingebrachten Altersfreizeiten sowie den zusätzlichen Demografiebeitrag finanziert wird. Damit ermöglicht das Modell eine flexible Arbeitszeitgestaltung in bestimmten Lebensphasen und einen flexiblen Übergang in den Ruhestand.

Flexible Arbeitszeitmodelle zur Verlängerung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten nutzen

47 %
der erwerbstätigen Frauen sind teilzeitbeschäftigt

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten ist in der Vergangenheit stark gestiegen. Dies ist vor allem auf eine Ausweitung insbesondere der Erwerbstätigkeit von Frauen zurückzuführen. Dies ist grundsätzlich positiv zu bewerten. Allerdings arbeiten Teilzeitbeschäftigte in Deutschland mit nur durchschnittlich 18,2 Stunden pro Woche deutlich kürzer als im EU-Durchschnitt (19,9 Stunden pro Woche) (Eurostat 2014).

Firmen müssen Arbeitsprozesse und -bedingungen oft flexibel gestalten, um wettbewerbsfähig zu sein. Gleichzeitig wollen sie aber attraktive Arbeitgeber sein, die die Wünsche ihrer Beschäftigten berücksichtigen und z. B. dafür sorgen, dass Familie und Beruf zu vereinbaren sind. Denn für Teilzeitbeschäftigte stehen einer Ausweitung der Arbeitszeit neben steuerlichen Fehlanreizen oftmals auch familiäre Verpflichtungen, wie z. B. die Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen, oder der Wunsch nach Arbeitszeitsouveränität im Wege. Viele Betriebe setzen daher auf flexible

Arbeitszeitmodelle: Rund drei Viertel der Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern flexible Arbeitszeiten wie beispielsweise Gleitzeit, Jahresarbeitszeitkonten oder Vertrauensarbeitszeit (IW Köln 2014d).



ZIEL:

Steigerung der durchschnittlichen Stundenzahl von Teilzeitbeschäftigten

Was zu tun ist:

Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsplatzmodelle können einen Anreiz setzen, die durchschnittliche Wochenarbeitszeit, auch bei Teilzeitbeschäftigten, zu steigern, vorausgesetzt, dass die betrieblichen und technischen Rahmenbedingungen Modelle wie Homeoffice oder Gleitzeit zulassen. Insbesondere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Familienverantwortung oder mit anderen individuellen Arbeitszeit- und Freizeitwünschen kann der Einsatz von flexiblen Arbeitszeitmodellen eine Ausweitung der Beschäftigung ermöglichen.

WIRTSCHAFT AKTIV:



Zum Thema „Arbeitszeit“ hat die BDA ein *kompakt* veröffentlicht, in dem auf Arbeitszeitregelungen, Arbeitszeitkonten und Arbeitszeitflexibilisierung usw. eingegangen wird.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > *kompakt* > Arbeitszeitkonten

2.e Lebensarbeitszeit verlängern

Früheren Einstieg ins Erwerbsleben ermöglichen

Junge Menschen in Deutschland steigen relativ spät ins Erwerbsleben ein. Wer eine Ausbildung anfängt, war in Deutschland 2012 im Schnitt bereits 19,8 Jahre alt, 1993 waren es noch 18,5 Jahre. Würden junge Menschen nur ein Jahr früher starten (im Alter von 19 statt 20 Jahren), so stünde 2030 ein zusätzliches Arbeitskräfteangebot von rd. 510.000 Personen zur Verfügung (BIBB 2014b). Dabei geht es nicht um „Bildung light“, sondern um die Vermeidung unnötiger Schleifen sowie nachträglicher Reparaturmaßnahmen.

Wie wichtig das ist, zeigen folgende Zahlen:

- Laut PISA 2009 haben rd. 21 % aller 15-Jährigen im Verlauf ihrer bisherigen Schullaufbahn mindestens einmal eine Klasse wiederholt, bei Migrantenkindern sogar 29 %.
- 2013 mündeten rd. 253.000 Jugendliche nach der Schule in verschiedene Berufsvorbereitungsmaßnahmen (berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, EQ, Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr) (BIBB 2014c). Allerdings ist diese Zahl in den letzten Jahren rückläufig.

In den vergangenen Jahren sind einige Schritte unternommen worden, um jungen Menschen den früheren Einstieg in das Erwerbsleben zu ermöglichen. Die Einschulung erfolgt heute in der Regel mit sechs statt mit sieben Jahren, die Zahl der Klassenwiederholungen wurde kontinuierlich gesenkt, in den Bundesländern wurde – zunächst – die Zeit am Gymnasium bis zum Abitur von neun auf acht Jahre verkürzt, mit dem Bachelor besteht die Möglichkeit zu einem kürzeren Studium mit berufsqualifizierendem Abschluss.

Der Altersdurchschnitt aller Erstabsolventinnen und -absolventen von Hochschulen (Bachelor, Diplom, Magister und Staatsexamen) lag 2011 bei 26,6 Jahren (Statistisches Bundesamt 2013).

Die Umstellung der Studienstrukturen auf Bachelor- und Masterabschlüsse hat aber bereits Wirkung gezeigt: Betrug 1999 das durchschnittliche Hochschulabsolventenalter noch 28,3 Jahre, verließen Bachelorabsolventinnen und -absolventen 2011 die Hochschule mit 25,5 Jahren (Statistisches Bundesamt 2013). Das ist eine erfreuliche Entwicklung.

Das Durchschnittsalter von Hochschulabsolventen lag 2011 bei

26,6 Jahren



ZIELE:

- Junge Menschen treten früher ins Erwerbsleben ein.
- Der Übergang in Ausbildung, Studium und Beruf ist gut vorbereitet.
- Die Eintrittszahlen in das Übergangssystem sinken kontinuierlich.

Was zu tun ist:

Durch weitere Qualitätsverbesserungen in den einzelnen Bildungsbereichen müssen unnötige Zeitverluste reduziert werden. So kann eine frühzeitige und systematische individuelle Förderung der Kinder und Jugendlichen Klassenwiederholungen vermeiden und ihre Grundbildung und Ausbildungsreife sichern. Zudem trägt eine systematische und fundierte Berufs- und Studienorientierung dazu bei, die Zahl der Ausbildungs- oder Studienabbrüche zu verringern bzw. einen Wechsel des Ausbildungsberufs oder Studienfachs zu vermeiden. Wichtig ist, dass z.B. das Vermeiden von Klassenwiederholungen und das Erreichen von Schulabschlüssen nicht mit Qualitätsabsenkungen erreicht werden.

Die wissenschaftliche Begleitforschung zum Ausbau der Ganztagschulen in Deutschland (StEG 2010) hat ergeben, dass Schülerinnen und Schüler im Ganztagsbetrieb zu deutlich geringeren Anteilen eine Klasse wiederholen müssen als die Vergleichsgruppe in der traditionellen Halbtagschule. Sie erreichen zudem bessere Noten in den Kernfächern.

Voraussetzungen sind eine regelmäßige Teilnahme am Ganzttag und eine gute Qualität der außerunterrichtlichen Angebote. Daher ist ein weiterer quantitativer wie qualitativer Ausbau der Ganztagschulen notwendig als zentraler bildungspolitischer Baustein für eine bessere Förderung der Kinder und Jugendlichen.

Am gymnasialen Abitur nach acht Jahren ist festzuhalten. Dies ist europäischer Standard und funktioniert z.B. in den neuen Bundesländern hervorragend; Sachsen und Thüringen gehören mit G8 zu den internationalen PISA-Siegern. Die Unzufriedenheit der Eltern mit der Schulrealität muss zwar aufgegriffen werden, aber zu einer Evaluation und Qualitätsverbesserung

des G8 führen, nicht zu seiner Abschaffung. Eine Rückkehr zum G9 würde nur die an der Schule verbrachte Zeit verlängern, aber keinen Gewinn an Bildung und Qualität mit sich bringen.

Wichtig für eine effiziente Nutzung von Bildungszeit sind auch bessere Möglichkeiten zur Anrechnung von bereits vorhandenen Kompetenzen. So müssen z.B. im Rahmen einer beruflichen Aus- oder Fortbildung erworbene Kompetenzen auf ein Hochschulstudium anrechenbar sein. Umgekehrt müssen bei einem Studienabbruch die an der Hochschule erworbenen Kompetenzen auf eine duale Ausbildung oder Aufstiegsfortbildung angerechnet werden können.

FRÜHEREN EINSTIEG INS ERWERBSLEBEN ERMÖGLICHEN

Durchschnittsalter der Erstabsolventinnen und -absolventen nach Abschlussart und Geschlecht, 2011



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2013

■ Eine Schulzeit von acht Jahren bis zum Abitur kann stressfrei funktionieren, wenn sie richtig organisiert wird. Vielerorts wurde einfach der Lehrstoff für das neunjährige Gymnasium unverändert in das neue System gepresst, ohne die Lehrpläne zu entschlacken und Ganztagsangebote auszubauen. ■■

Ingo Kramer | Präsident der BDA, Geschäftsführer J. Heinr. Kramer Firmengruppe



WIRTSCHAFT AKTIV:



Bachelor Welcome! Bologna@Germany

Mit der Initiative „Bologna@Germany“ (vormals „Bachelor Welcome!“) haben führende Unternehmen bereits seit 2004 und zuletzt 2012 Bachelorabsolventinnen und -absolventen zu einem direkten Berufseinstieg motiviert. Die Unternehmen haben ihre Personalpolitik an den neuen Hochschulabschlüssen ausgerichtet und eröffnen auch wesentlich jüngeren Berufseinsteigern mit Bachelorabschluss vielfältige Aufstiegs- und Karrierechancen. Aktuelle Absolventenstudien belegen, dass Bachelorabsolventen reibungslos der Übergang in den Arbeitsmarkt gelingt und sie in den Unternehmen anspruchsvolle Tätigkeiten wahrnehmen: So haben sechs Monate nach ihrem Abschluss 86 % der Bachelorabsolventen, die sich für den Berufseinstieg entschieden haben, eine Stelle gefunden (INCHER 2013). In gleichem Maße wie andere Hochschulabsolventen schätzen sie ihren Beruf als ausbildungsadäquat ein und sind mit ihrer Tätigkeit zufrieden.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Initiativen > Bologna@Germany

www.arbeitgeber.de > *argumente* >

Bachelor kommt in den Unternehmen an

Duales Studium

Duale Studiengänge verbinden eine praxisnahe betriebliche Ausbildung mit einem Hochschulstudium und sind daher eine besonders effiziente Form des Studiums. Das Engagement der Wirtschaft bei der Gestaltung dualer Studiengänge wächst beständig: 2013 beteiligten sich fast 40.000 Unternehmen an der Ausbildung von über 64.000 dual Studierenden – das sind 20.000 Studierende mehr als noch vor fünf Jahren.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Duales Studium

Das durchschnittliche
Rentenzugangsalter lag 2013
bei Männern bei

64,1 Jahren

und bei Frauen bei

64,2 Jahren

„Rente mit 67“ durchsetzen

Mit dem demografischen Wandel sinkt nicht nur die Zahl potenzieller Fachkräfte insgesamt, sondern steigt auch deren Durchschnittsalter. Bereits im Jahr 2013 waren knapp 36 % aller Personen im erwerbsfähigen Alter (20- bis 65-Jährige) älter als 50 Jahre. Schon bis 2020 wird sich dieser Anteil auf über 39 % erhöhen (Statistisches Bundesamt 2015a). Die Unternehmen sind daher künftig noch stärker darauf angewiesen, die Kompetenzen und Potenziale älterer Arbeitnehmer konsequent zu nutzen und diese so lange wie möglich in Beschäftigung zu halten. Bei der Beschäftigung Älterer wurden bereits beachtliche Erfolge erzielt. So hat sich die Zahl der 55- bis 65-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von Juni 2005 bis Juni 2014 auf über 5 Mio. nahezu verdoppelt (BA 2014d). Die Erwerbstätigenquote der 60- bis 64-Jährigen ist von 2000 bis 2014 um über 32 Prozentpunkte auf 52 % gestiegen (Eurostat 2015). Trotz dieses beachtlichen Anstiegs gibt es bei den über 60-Jährigen noch Beschäftigungspotenziale – insbesondere mit Blick auf nach wie vor bestehende Vorruhestandsmöglichkeiten. Körperlich und geistig ist die überwiegende Mehrheit der Erwerbstätigen zu einer „Rente mit 67“ in der Lage: Fast 90 % der über 50-Jährigen bewerten ihre mentale Arbeitsfähigkeit gut oder sehr gut (DRV 2013).

Was zu tun ist:

Grundlegende Voraussetzung für eine Fortsetzung des Trends zu einer höheren Erwerbsbeteiligung Älterer ist die Fortsetzung des in den letzten Jahren eingeleiteten richtigen Reformkurses. Vor allem die mit sehr langer Übergangszeit beschlossene „Rente mit 67“ muss konsequent umgesetzt werden und darf nicht durch letztlich kontraproduktive und sogar ungerechte Ausnahmeregelungen durchlöchert werden. Völlig kontraproduktiv ist insbesondere die im Rahmen des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes beschlossene abschlagsfreie Rente ab 63 nach 45 Beitragsjahren.

Neben der Rentenversicherung bestehen – trotz teilweise erheblicher Fortschritte in den letzten Jahren – auch im Arbeitsförderungsrecht und vereinzelt auch in Tarifverträgen immer noch Regelungen fort, die nicht der zügigen Rückkehr in Beschäftigung dienen, sondern Frühverrentung fördern. Dies gilt insbesondere für die 2008 in Kraft getretene erneute Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengelds für Ältere auf bis zu 24 Monate. Internationale Vergleiche zeigen: Je höher das Arbeitslosengeld und je länger und leichter es bezogen werden kann, desto länger dauert Arbeitslosigkeit an, weil Anreize zur frühzeitigen Beschäftigungssuche verringert werden. Daher sollte das Arbeitslosengeld wieder einheitlich auf max. zwölf Monate festgesetzt werden, wie es bis zum Jahr 1985 der Fall war. Auch allein aufgrund des Alters gewährte Vergünstigungen in Tarifverträgen oder auf betrieblicher Ebene (sog. Senioritätsprivilegien), die die Beschäftigung Älterer verteuern, sollten abgebaut werden. Noch immer ist eine Entlohnung nach dem Senioritätsprinzip in jedem dritten Industriebetrieb üblich (IW Köln 2010).

ZIEL:

Steigerung des durchschnittlichen Rentenzugangsalters in Altersrente bei Männern und Frauen auf 67 bis 2020



WIRTSCHAFT AKTIV:



Die BDA hat die Broschüre **„Demografiefeste Personalpolitik“** für Arbeitgeber herausgegeben. Diese gibt praxisnahe Hilfestellungen und zeigt Beispiele für eine erfolgreiche Personalpolitik in einer älter werdenden Gesellschaft auf. Zudem unterstützt die BDA die Initiative „Erfahrung ist Zukunft“, die die Herausforderungen des demografischen Wandels bewusst machen und für ein neues Bild des Alters und des Alterns werben will. Ziel ist, die Perspektiven einer älter werdenden Gesellschaft aufzuzeigen und gemeinsam die notwendigen Veränderungen voranzubringen.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Publikationen > Demografiefeste Personalpolitik
www.arbeitgeber.de > *argumente* > Rente mit 67 notwendig und sinnvoll
www.erfahrung-ist-zukunft.de



2.f „Matching“ am Arbeitsmarkt verbessern

Nur **16 %**
der gemeldeten Stellen setzen
keine Berufsausbildung voraus

In den vergangenen Jahren ist es gelungen, die Arbeitslosigkeit von ihrem Höchststand von knapp 5,3 Mio. im Frühjahr 2005 auf 2,9 Mio. im März 2014 zu senken (BA 2015b). Allerdings erforderte es immer größere Anstrengungen, um weitere Erfolge beim Abbau der Arbeitslosigkeit zu erzielen. Zum einen passen die Qualifikation der Arbeitslosen und die Nachfrage nach Arbeitskräften oft nicht zusammen: Lediglich 16 % der gemeldeten Arbeitsstellen sind auf Helferebene angesiedelt und setzen in der Regel keine Berufsausbildung voraus. Auf der anderen Seite bringen knapp 45 % der noch immer mehr als 2,9 Mio. Arbeitslosen (Stand März 2015) nicht die nötigen Voraussetzungen für höher qualifizierte Tätigkeiten mit, sondern kommen nur für eine Helfertätigkeit in Frage (BA 2015c). Hinzu kommt, dass oft zwar eine formale Qualifikation vorliegt, diese aber in vielen Fällen nicht den Anforderungen des Arbeitsmarkts entspricht – entweder, weil sie veraltet ist oder weil das entsprechende Profil nicht (mehr) gefragt ist.

Besonders dramatisch ist, dass von den jungen Arbeitslosen unter 25 Jahren sogar knapp zwei Drittel keinen Berufsabschluss haben (BA 2015d). Zum anderen besteht auch ein regionaler Mismatch, hohe Arbeitslosigkeit und hohe Arbeitsnachfrage konzentrieren sich in der Regel in unterschiedlichen Regionen. Daher bestehen auch innerhalb Deutschlands große Unterschiede in der Arbeitslosigkeit. Während z.B. im Jahr 2014 im Landkreis Coesfeld mit einer Arbeitslosenquote von 3,4 % annähernd Vollbeschäftigung herrschte, lag die Arbeitslosigkeit im angrenzenden Landkreis Recklinghausen bei 11 % (BA 2015e).

Was zu tun ist:

Arbeitslose müssen arbeitsmarkt-orientiert qualifiziert, zielgenau gefördert und konsequent gefordert werden, um den Ausgleich am Arbeitsmarkt regional und qualifikatorisch zu verbessern. Dies ist auch eine wichtige Voraussetzung, um die zu hohe Zahl Langzeitarbeitsloser zu reduzieren. Diese hat sich zwar seit 2004 auf rd. 1 Mio. im Jahr 2013 mehr als halbiert, der Abbau hat sich aber in den letzten Jahren verlangsamt (OECD 2014). Mehr als die Hälfte der Langzeitarbeitslosen verfügt über keine abgeschlossene Berufsausbildung (BA 2015f). Knapp 90 % der Langzeitarbeitslosen entfallen auf den Bereich der Fürsorgeleistung Arbeitslosengeld II. Diese Menschen bedürfen oft einer intensiven Beratung und Betreuung durch die Jobcenter bzw. sog. Optionskommunen, um den (Wieder-)Einstieg in Arbeit zu meistern.

Kompetenzerfassung auch bei Arbeitssuchenden verbessern

Damit auch der „harte Kern“ der Arbeitslosen nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt integriert wird und die Potenziale dieser Menschen zur Verringerung von Fachkräfteengpässen besser erschlossen werden können, müssen die passgenaue Beratung, Vermittlung, Aktivierung und Förderung durch die Arbeitsagenturen und vor allem die Jobcenter weiter verbessert werden. Grundlage dafür ist vor allem ein systematisches, umfassendes, strukturiertes Profiling, um auch persönliche, berufsübergreifende Kompetenzen zu erfassen. Mit den verschiedenen Elementen der sog. Kompetenzdienstleistungen verfügt die BA über ein wichtiges Instrument, das konsequent und möglichst breit genutzt werden muss. Dazu müssen auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Agenturen und Jobcentern so geschult werden, dass sie diese sinnvollen Instrumente zur Stärkenanalyse auch nutzen. Zur Weiterentwicklung bestehender Ansätze des Profilings sollten auch spezialisierte

ZIELE:

- Stellungsbesetzungszeiten reduzieren
- Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzen
- Langzeitarbeitslose verstärkt dauerhaft integrieren und Zahl der Langzeitarbeitslosen bis 2020 um 400.000 reduzieren
- Zahl der Arbeitslosen ohne Berufsabschluss spürbar senken, insbesondere bei unter 25-Jährigen



externe Dienstleister hinzugezogen werden. Zudem müssen die Beraterinnen und Berater im Arbeitgeberservice der BA auch die Bedarfe der Unternehmen besser einschätzen können und dazu ihr betriebswirtschaftliches und personalpolitisches Know-how weiter ausbauen. Dies kann gelingen, indem insbesondere im Arbeitgeberservice die Aus- und Weiterbildung der Berater enger mit der Privatwirtschaft verzahnt sowie durch regelmäßige Betriebspraktika flankiert wird. Zum Abbau des regionalen Mismatches und zur Förderung der räumlichen Mobilität müssen bestehende Förderansätze konsequent genutzt werden. Darunter fallen sowohl Umzugshilfen als auch Leistungskürzungen, wenn Arbeit im zumutbaren Pendelbereich abgelehnt wird.

Qualifizierungsanstrengungen stärker auf regionale Fachkräfteengpässe abstimmen

Der Instrumentenkasten der BA bietet vielfältige Möglichkeiten, um die Qualifizierung Arbeitsloser unter Berücksichtigung der am Arbeitsmarkt gefragten Qualifikationen gezielt voranzubringen. Insbesondere die maßgeblich von den Sozialpartnern im BA-Verwaltungsrat initiierte, im Jahr 2010 gestartete Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS) hat

sich als ein maßgeblicher Baustein zur abschlussorientierten Qualifizierung und Sicherung des Fachkräftebedarfs etabliert. Um die Anzahl der Personen, die über die schrittweise Qualifizierung bis zum Abschluss geführt werden können und so den Sprung vom Arbeitslosen zur Fachkraft schaffen, weiter spürbar zu erhöhen, muss zum einen die Auswahl der Teilnehmer durch ein konsequentes, stärkenorientiertes Profiling verbessert werden.

Zum anderen gilt es, Teilnehmerinnen und Teilnehmer – wo nötig – die notwendige stabilisierende Unterstützung bis zum erfolgreichen Abschluss zukommen zu lassen. Dazu gehört u. a. auch, dass die häufig nötigen Angebote bei der Kinderbetreuung und an sozial flankierenden Leistungen, für die die Kommunen verantwortlich sind, unkompliziert gewährt werden. Zudem müssen die von den Bildungsträgern angebotenen, von den Arbeitsagenturen und Jobcentern eingekauften Maßnahmen noch praxisnäher und stärker auf individuelle Entwicklungs- und Lernprozesse zugeschnitten werden. Um den „Nachschub“ an jungen Menschen zu reduzieren, die ohne Schulabschluss oft nicht den Sprung in die Ausbildung schaffen und direkt in die Arbeitslosigkeit abrutschen, zu verringern, sind vor allem nachhaltige Verbesserungen im Bildungssystem erforderlich.

Knapp

45 %

der Arbeitslosen sind geringqualifiziert

WIRTSCHAFT AKTIV:



Die Arbeitgebervertreter im Verwaltungsrat der BA, in den Regionalbeiräten auf Landesebene und in den Verwaltungsausschüssen der Arbeitsagenturen überwachen und begleiten die Arbeit der BA und der Jobcenter und beraten auch bei der strategischen Ausrichtung sowie bei der Gestaltung geeigneter, praxisingerechter Instrumente und Maßnahmen.

Die Bildungswerke der Wirtschaft setzen zahlreiche Projekte zur praxisnahen Qualifizierung Arbeitsloser um und tragen durch die Förderung und Initiierung neuer und effizienter Instrumente der Bildung, Beratung und Reintegration dazu bei, das Potenzial vorhandener Fachkräfte zu nutzen und zu erhöhen. In der Arbeitsgemeinschaft der Bildungswerke der Deutschen Wirtschaft (ADBW) haben sich die Bildungswerke der Landesvereinigungen der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände aller Bundesländer zusammengeschlossen.

Nähere Informationen: www.adbw.org

2.g Zuwanderungspotenziale nutzen und gestalten

Willkommenskultur leben

Eine echte Willkommenskultur ist unerlässlich, um die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Deutschland weiter zu steigern und hochqualifizierte Menschen aus aller Welt anzuziehen. Menschen mit unterschiedlichsten ethnischen und kulturellen Hintergründen stellen eine wichtige wirtschaftliche Ressource dar. Diese bringen nicht nur fachliches Know-how mit. Sie verfügen oft über unterschiedlichste Sprachkompetenzen und Kenntnisse kultureller Besonderheiten. Unternehmen können dieses Potenzial nutzen, um neue Märkte zu erobern, weitere Kundengruppen im In- und Ausland zu akquirieren, neue Lieferquellen aufzufinden und internationale Netzwerke aufzubauen. Nicht zuletzt für KMU ist es daher im ureigenen wirtschaftlichen Interesse, ihre Attraktivität auch für ausländische Fachkräfte zu steigern.

Was zu tun ist:

Der eingeleitete Paradigmenwechsel von einer Abschottungs- zu einer umfassenden Willkommenskultur muss in unserem Land noch weiterentwickelt, gelebt und „nach draußen“ glaubhaft vermittelt werden. Dies beginnt bereits damit, dass alle mit der Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland befassten Stellen, wie Botschaften, Ausländerbehörden, Arbeitsagenturen und kommunale Stellen, verinnerlichen, dass qualifizierte Zuwanderer bei uns gebraucht werden und willkommen sind. Hierzu bedarf es klarer Signale von der Politik und den Behördenspitzen. Zudem müssen auch von der Politik noch mehr die Vorteile und positiven Effekte qualifizierter Zuwanderung und nachhaltiger Integration in den Vordergrund gestellt werden. Aber auch die Unternehmen können durch personalpolitische Maßnahmen wie z. B. Mentoring-Programme, interkulturelle Tandems oder Unterstützung bei Sprachkursen dazu beitragen, dass sich Zuwanderer und bereits in Deutschland lebende Menschen mit Migrationshintergrund noch besser integrieren und gerne in Deutschland leben.

2013 sind netto
rd. **430.000**
Menschen nach
Deutschland zugewandert



ZIEL:

Willkommenskultur in öffentlichen Behörden, Unternehmen und Gesellschaft verankern



WIRTSCHAFT AKTIV:

Die BDA hat eine Broschüre mit Beispielen guter Praxis aus der Wirtschaft zur Etablierung einer **Willkommenskultur** veröffentlicht.

Zudem haben viele Unternehmen sowie die BDA bereits die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Die Charta ist eine Selbstverpflichtung für eine offene Unternehmenskultur u. a. auch gegenüber Zuwanderern.

„Career in Germany“ ist ein Internetangebot der BDA für Unternehmen, die Fachkräfte im Ausland suchen, und für Fachkräfte, die Arbeit in Deutschland suchen.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Publikationen > Willkommenskultur
www.charta-der-vielfalt.de
www.career-in-germany.net

Sprachförderung für Personen mit Migrationshintergrund bedarfsgerecht ausbauen

Eine effiziente Gesamtstrategie zur Fachkräftesicherung setzt die Identifizierung und Ausschöpfung aller inländischen Potenziale sowie die Gewinnung von gut qualifizierten Menschen aus dem Ausland für den deutschen Arbeitsmarkt voraus. Menschen mit Migrationshintergrund spielen bei der Fachkräftesicherung eine zentrale Rolle. Ihr Anteil an der Gesamt- und der Erwerbsbevölkerung beträgt rd. 20 %. Über ein Drittel (36 %) der Arbeitslosen hat ausländische Wurzeln (BA 2014e). Zudem sind die Zuwanderungszahlen innerhalb der letzten Jahre erfreulicherweise deutlich gestiegen, allein im Jahr 2013 betrug der Wanderungssaldo rd. 430.000 (Statistisches Bundesamt 2015d).

Hinzu kommen immer mehr Menschen, die in Deutschland Zuflucht vor Krieg und Gewalt finden. Um sowohl bereits in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund als auch Neuzuwanderern eine möglichst zügige Integration in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt zu ermöglichen, brauchen sie vor allem grundlegende und ausreichende berufsbezogene Sprachkenntnisse. Allerdings stehen die Angebote zum Spracherwerb nicht für alle offen, die diese benötigen. Zudem ist die aus dem ESF geförderte berufsbezogene Sprachförderung finanziell nur unzureichend ausgestattet und steht aus diesem Grund ab 2015 nicht mehr für Berufstätige zur Verfügung.



ZIELE:

- Allen Zuwanderern, die dies benötigen, den Spracherwerb ermöglichen
- Sprachförderung ausreichend dotieren und auf eine dauerhafte rechtliche Basis stellen

Was zu tun ist:

Grundsätzlich müssen alle Zuwanderer, die dies benötigen, Zugang zur Sprachförderung erhalten. Es ist wichtig, dass auch Asylbewerber und Geduldete an Integrationskursen, die allgemeine Sprachkenntnisse vermitteln, teilnehmen können. Das trägt dazu bei, dass sie schneller in Beschäftigung kommen und so eigenständig ihren Lebensunterhalt sichern und ihren Sozialeleistungsbezug beenden können.

Berufstätige Menschen mit Migrationshintergrund müssen unbedingt weiterhin die Möglichkeit haben, an berufsbezogenen Sprachkursen teilzunehmen und so ihr Potenzial auf dem Arbeitsmarkt noch besser einzusetzen. Zudem sind ausreichende Sprachkenntnisse Voraussetzung für eine Anpassungsqualifizierung bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen. Zum Beispiel wird bei Pflegeberufen in der Regel der Nachweis eines fortgeschrittenen Sprachniveaus (ein sog. B2-Niveau) für die Anerkennung der beruflichen Qualifikation vorausgesetzt. Für die berufsbezogene Sprachförderung muss insgesamt eine tragfähige rechtliche Grundlage geschaffen und diese mit ausreichend Mitteln ausgestattet werden.

49 %

der 2013 im Saldo Zugewanderten waren unter 25 Jahre



WIRTSCHAFT AKTIV:

Viele Unternehmen engagieren sich aktiv für ihre Fachkräfte und unterstützen neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Erlernen der deutschen Sprache. So engagiert sich bereits gut ein Fünftel der Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten und bietet Sprachförderung an (IW Köln 2014e).

Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund bleibt aber eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Daher ist die BDA mit verschiedenen Initiativen gegenüber der Politik aktiv, um für eine abgesicherte Grundlage für eine auch langfristig angelegte, ausreichend dotierte Sprachförderung zu werben.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Inhalte > Beschäftigung > Zuwanderung und Integration

www.arbeitgeber.de > Publikationen > Willkommenskultur

Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen verbessern

Die Hälfte aller beruflich qualifizierten Zuwanderer hat ihren Abschluss im Ausland erworben (BIBB 2011). Durch eine Anerkennung und Sichtbarmachung dieser Qualifikationen kann das Know-how dieser Zielgruppe besser erschlossen und für den Arbeitsmarkt nutzbar gemacht werden. Mit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes im April 2012 haben sich die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen deutlich verbessert. Da die Feststellung der Gleichwertigkeit bei den reglementierten Berufen eine zwingende Voraussetzung für die Berufsausübung ist, entfielen im Jahr 2013 rd. 78 % der Anträge auf diesen Bereich, wobei der Schwerpunkt auf den Berufen

Arzt/Ärztin und Gesundheits- und Krankenpfleger/-in lag (BMBF 2014). Absolventen eines Ausbildungsberufs, der in Deutschland nicht reglementiert ist, können sich hingegen mit ihrer ausländischen Qualifikation direkt auf eine Arbeitsstelle bewerben. Hier dient der Anerkennungsbescheid als Transparenzinstrument, das Arbeitgebern einzuschätzen hilft, für welche Tätigkeiten der Bewerber eingesetzt werden kann und wo ggf. noch eine weitere Qualifizierung erforderlich ist. Nicht immer

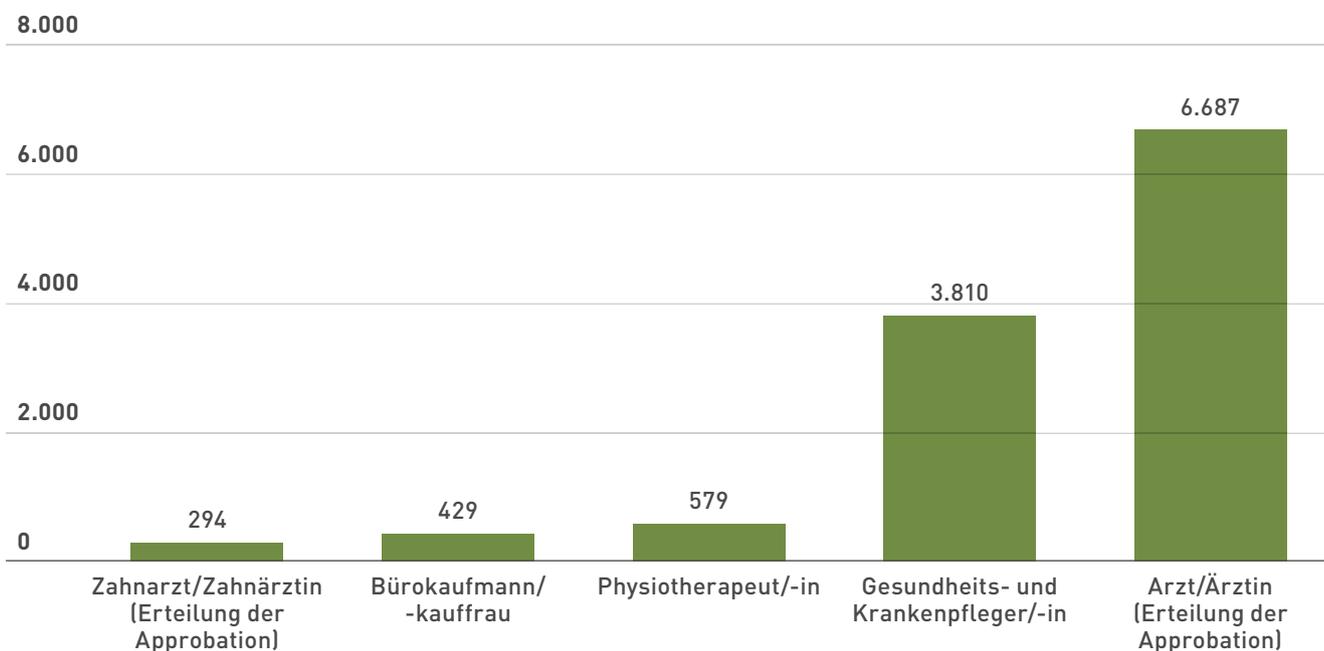


ZIELE:

- Verwaltungsvollzug des Anerkennungsgesetzes vereinheitlichen und transparent gestalten
- Hürden bei der Antragstellung aus dem Ausland beseitigen
- Länderübergreifende Gutachtenstelle für die Gesundheitsberufe einrichten

HEMNMISSE BEIM ANERKENNUNGSVERFAHREN IM GESUNDHEITSBEREICH ABBAUEN: HOHE ANTRAGSZAHLEN BEI ÄRZTEN UND PFLEGERN

Anzahl der bearbeiteten Anträge bei den fünf häufigsten Referenzberufen 2013



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2014

ist jedoch ein formales Anerkennungsverfahren erforderlich. Als Alternative zur Gleichwertigkeitsprüfung kann im Kammerbereich über die Teilnahme an der Externenprüfung ein deutscher Berufsabschluss erworben werden. Auch ein Praktikum kann eine geeignete Möglichkeit sein, um zu prüfen, ob die Qualifikationen der potenziellen Fachkraft zum Anforderungsprofil einer zu besetzenden Stelle passen.

Was zu tun ist:

Entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung des Anerkennungsgesetzes ist ein möglichst einheitlicher Verwaltungsvollzug. Im Kammerbereich wurden bereits eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um die Anerkennungsverfahren – durch den Aufbau der nötigen Expertise und die Bündelung von Zuständigkeiten – möglichst effizient und einheitlich zu gestalten. Anders sieht es im Bereich der reglementierten Berufe aus, wo die Länder für den Verwaltungsvollzug des Anerkennungsgesetzes zuständig sind. Insbesondere im vom Fachkräftemangel besonders betroffenen Bereich der Gesundheitsberufe unterscheidet sich das Vorgehen der zuständigen Länderbehörden z.T. erheblich. Dadurch wird die Einstellung von ausländischen Fachkräften gerade

für überregional agierende Kliniken und Altenpflegeeinrichtungen sehr schwierig. Mit dem Anerkennungsgesetz wurde die Möglichkeit geschaffen, Anträge auf Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation auch aus dem Ausland zu stellen. Dennoch verweigern einzelne Anerkennungsstellen die Möglichkeit, den Anerkennungsprozess schon vor der Einreise nach Deutschland auf den Weg zu bringen, indem von Antragstellern ein Aufenthaltstitel oder ein Wohnsitz in der Bundesrepublik verlangt wird. Zudem ist oft nicht transparent, welche Anforderungen und Unterlagen die Antragsteller für ein erfolgreiches Anerkennungsverfahren erfüllen bzw. vorlegen müssen. Diese Praxis der Anerkennungsstellen läuft den Zielen des Anerkennungsgesetzes und der novellierten Beschäftigungsverordnung zuwider und ist weder für die Antragsteller noch für potenzielle Arbeitgeber nachvollziehbar.

Um Unsicherheiten bei Anerkennungssuchenden und Unternehmen auszuräumen, muss der Verwaltungsvollzug in den Ländern vereinheitlicht werden. Dazu müssen gemeinsame Standards für die Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit und zur Berücksichtigung vorhandener Berufserfahrung entwickelt werden

PRAXISBEISPIEL: audit(me)



Im Rahmen des von den bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgebern sowie der BA durchgeführten Modellprojekts audit(me) wurden im Zeitraum April 2011 bis März 2012 Ingenieure mit ausländischen Bildungsabschlüssen über drei bis max. sechs Monate einer fachlichen und persönlichen Eignungstestung unterzogen und so betreut und beraten, dass sie

entsprechend ihrer Qualifikation arbeiten können. Das Modellprojekt ist seit März 2012 abgeschlossen. Von den 37 Teilnehmern konnten 18 vermittelt werden. Das entspricht einer Vermittlungsquote von rd. 46 %. Der Großteil dieser Einstellungen erfolgte qualifikationsadäquat als Ingenieur. Bei etwa der Hälfte der Ingenieure lag die Anerkennung ihrer Qualifikation in Deutschland vor, was ihre Vermittlungschancen verbessert hat. Bei den Ingenieuren, deren Anerkennung noch nicht vorlag, wurde dies parallel zu den anderen Maßnahmen angegangen. Entsprechend den Erfahrungen aus dem Modellprojekt hat das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft in Kooperation mit der BA ein Maßnahmenkonzept („Proing“) entwickelt. Das Konzept ist als Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein angelegt.

www.bildunginbayern.de > Weiterbildung

und die Anforderungen an Sprachkenntnisse sowie das Vorgehen bei der Auflage von Anpassungsmaßnahmen vereinheitlicht werden. Da den Länderbehörden in vielen Fällen die Fachkompetenz für einen qualifizierten Vergleich ausländischer Berufsqualifikationen mit deutschen Referenzberufen fehlt, muss außerdem

die fachliche Expertise im Bereich der Gesundheitsberufe besser gebündelt werden. Deswegen ist eine länderübergreifende Gutachtenstelle für die Gesundheitsberufe bei der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen der Kultusministerkonferenz (ZAB) dringend erforderlich.

WIRTSCHAFT AKTIV:



Die BDA begleitet die Umsetzung des Anerkennungsgesetzes aktiv und fördert den Trend, in den Unternehmen stärker die Potenziale von Personen mit ausländischen Abschlüssen in den Blick zu nehmen. Im kontinuierlichen Austausch mit allen relevanten Akteuren setzt sich die BDA für die Beseitigung bestehender Hürden im Verwaltungsvollzug des Anerkennungsgesetzes ein.

Arbeitgeber haben sich gemeinsam mit den Gewerkschaften im Verwaltungsrat der BA frühzeitig für die Einrichtung einer länderübergreifenden Gutachterstelle eingesetzt und drängen auf eine zügige Entscheidung über eine tragfähige Personal- und Finanzausstattung.

Das Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft betreibt im Rahmen des IQ-Netzwerks zwei Anerkennungsberatungsstellen in Oldenburg und Lüneburg und leitet das Projekt „Bienvenido – Willkommen in Niedersachsen“.

Nähere Informationen: www.bnw.de

Das Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V. betreibt im Rahmen des IQ-Netzwerks zwei Anerkennungsberatungsstellen und unterstützt Migrantinnen und Migranten im Rahmen des Projekts „Jobmentoren“ bei der beruflichen Integration.

Nähere Informationen: www.bwtw.de

PRAXISBEISPIEL: GEZE GMBH



Zur Deckung des Fachkräftebedarfs setzt die GEZE GmbH aus Leonberg bei Stuttgart auf die bedarfsgerechte Weiterqualifizierung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dazu zählt neben gezielten Lehrgangsangeboten für verschiedene Aufgabenfelder im Betrieb auch die Förderung der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. So

unterstützte das Unternehmen zwei langjährige Mitarbeiter während des Anerkennungsverfahrens, stellte den Kontakt zur zuständigen Stelle her und kümmerte sich um die Nachweise über ihre aktuelle Tätigkeit bei GEZE. Mit Erfolg: Die Abschlüsse der beiden gelernten Maschinen- und Anlagenführer aus Italien und Griechenland wurden als gleichwertig mit dem deutschen Referenzberuf anerkannt und die zuvor als Fließbandarbeiter beschäftigten Mitarbeiter übernehmen heute die komplexe Bedienung und Kontrolle metallverarbeitender Bearbeitungszentren. Für die GEZE GmbH war die Unterstützung im Anerkennungsverfahren ein guter Weg, um in der eigenen Belegschaft vorhandene Potenziale zu erschließen und gute Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden.

www.geze.de

Rund **180.000**

Drittstaatsangehörigen wurde 2014 eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Ausbildung oder Erwerbstätigkeit erteilt

Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen – Zuwanderungsrecht weiterentwickeln

Das bestehende Zuwanderungsrecht wurde in den letzten Jahren gerade auch auf Drängen der BDA reformiert und der Arbeitsmarkt für qualifizierte Fachkräfte geöffnet. Insbesondere durch Einführung der Blauen Karte EU ist die Zuwanderung von Akademikern aus Drittstaaten deutlich erleichtert worden. Fachkräfteengpässe sind aber heute schon insbesondere auf Fachkräfteebene unterhalb des akademischen Niveaus (Facharbeiter, Meister) spürbar. Vor diesem Hintergrund wurde mit der Einführung der Zuwanderungsmöglichkeit für Nichtakademiker in Mangelberufen eine wichtige Lücke im Zuwanderungsrecht geschlossen. Auch wenn diese Reformen des Zuwanderungsrechts wichtig und richtig waren, besteht weiterhin Reformbedarf insbesondere hinsichtlich einer langfristigen Steuerung der Zuwanderung nach klaren und objektiven Kriterien in Form einer auch arbeitsplatzunabhängigen Potenzialzuwanderung.



ZIEL:

Zahl hochqualifizierter Zuwanderer mit akademischem und berufsfachlichem Abschluss insbesondere auch aus Drittstaaten erhöhen

Was zu tun ist:

Die Potenzialzuwanderung sollte grundsätzlich die arbeitsplatzorientierte Zuwanderung von Fachkräften ergänzen und nicht ersetzen und somit einen Bestandteil des umfassenderen Zuwanderungsrechts darstellen. Der bestehende Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche für qualifizierte Fachkräfte im akademischen Bereich ist zurzeit noch bis zum 1. August 2016 befristet. Die Bundesregierung plant zu Recht eine Entfristung dieser Regelung. Im Zuge dessen ist zu prüfen, inwieweit die aktuell auf sechs Monate beschränkte Suchphase nach einem entsprechenden Arbeitsplatz

praxisgerecht ist angesichts der Tatsache, dass die Bewerbungsverfahren im akademischen Bereich oftmals zeitintensiv sind.

Nach dem Vorbild des Aufenthaltstitels zur Arbeitsplatzsuche für Akademiker sollten zudem Fachkräfte in Mangelberufen unterhalb des akademischen Niveaus die Möglichkeit erhalten, zum Zwecke der Arbeitsplatzsuche nach Deutschland zu kommen. Diese Möglichkeit ist den Personen zu eröffnen, die ihre Berufsqualifikation im Ausland erworben haben und hier eine der beruflichen Qualifikation entsprechende Beschäftigung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf nach § 6 Abs. 2 Beschäftigungsverordnung aufnehmen wollen.

Um die Zuwanderungsmöglichkeiten nach Deutschland im Ausland besser bekannt zu machen, müssen die bestehenden und neu zu schaffenden Regelungen zur arbeitsplatzunabhängigen Potenzialzuwanderung in einem neuen Kapitel des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) zusammengefasst und mit einer eingängigen Bezeichnung (z. B. „Talent Card“) versehen werden. Dadurch könnten diese Möglichkeiten im Ausland besser bekannt gemacht werden. Gleichzeitig würde so ein klares Willkommenssignal an potenzielle Fachkräfte gesendet.



WIRTSCHAFT AKTIV:

Die BDA hat das Eckpunktetpapier zur Gestaltung einer Potenzialzuwanderung erstellt und veröffentlicht.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Inhalte > Beschäftigung > Zuwanderung und Integration

Wir haben bei der arbeitsplatzorientierten Zuwanderung erfreuliche Fortschritte gemacht. Wir brauchen zusätzlich aber bessere Möglichkeiten für Talente aus dem Ausland, die nach Deutschland kommen, um vor Ort eine Stelle oder einen Ausbildungsplatz zu suchen. Zugleich müssen wir noch mehr tun, um alle Potenziale bereits bei uns lebender Menschen mit Migrationshintergrund zu erschließen.

Brigitte Faust | Präsidiumsmitglied der BDA, Präsidentin der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss, HR Director Employee & Industrial Relations Coca-Cola Erfrischungsgetränke AG



Ausländische Hochschulabsolventen für Arbeit in Deutschland gewinnen

Deutschland ist mit derzeit rd. 300.000 internationalen Studierenden nach den USA und Großbritannien das drittbeliebteste Land für junge Menschen aus dem Ausland. Problematisch ist jedoch, dass vier von zehn internationalen Studierenden in Deutschland das Studium abbrechen und von den Absolventen nur rd. jeder zweite in Deutschland verbleibt und hier eine Beschäftigung aufnimmt. Dabei sind internationale Absolventen deutscher Hochschulen ideale Zuwanderer, denn sie verfügen über einen deutschen Hochschulabschluss, Sprachkenntnisse und sind weitgehend sozial integriert.

Was zu tun ist:

Zukünftig muss es noch besser gelingen, die Attraktivität Deutschlands als Studien-, Lebens- und Arbeitsort zu steigern. Seitens des Bundes und der Länder sind weitere Unterstützungsmaßnahmen an den Hochschulen notwendig, um die Chancen, die sich aus dieser Studierendengruppe für Deutschland ergeben, besser zu nutzen. Die Bund-Länder-Strategie für die Internationalisierung der Hochschulen ist als Teil einer umfassenden Willkommenskultur für qualifizierte Fachkräfte zu verstehen.

Um dem Studienabbruch vorzubeugen, ist (z.B. durch Beratung, Orientierungsangebote und Testverfahren im Heimatland) die Passung zwischen hochschulischen Angeboten und den jeweiligen Bewerberinnen und Bewerbern zu verbessern und die Betreuung seitens der Hochschulen zu intensivieren. Restriktive Zugangsregeln, die qualifizierte Bewerber abschrecken, sollten von den jeweiligen Wissenschaftsministerien abgebaut werden. Bisher ist ein direkter Hochschulzugang nur möglich, wenn der Bewerber ein Schulabschlusszeugnis vorweisen kann, das als gleichwertig zur deutschen Hochschulzugangsberechtigung bewertet wird – dies ist nur bei einer kleinen Minderheit der Fall. Bei der großen Mehrzahl der Bewerber und Bewerberinnen ist zunächst ein ein- bis zweijähriges erfolgreiches Studium im Heimatland bzw. die sog. Feststellungsprüfung (in der Regel in

ZIELE:



- Senkung der Abbruchquoten bei internationalen Studierenden von heute 41 % in den Bachelorstudiengängen auf max. 30 %
- Erhöhung des Anteils internationaler Studierender, die nach dem Studium in Deutschland hier eine Beschäftigung aufnehmen, von heute 44 % auf mindestens 60 %

Nur **44 %**

der ausländischen Studierenden
verbleiben in Deutschland

Verbindung mit einem einjährigen Vorbereitungskurs an einem deutschen Studienkolleg) notwendig. Die erfolgreich abgelegte Feststellungsprüfung bedeutet aber noch nicht die Zulassung an einer Hochschule. Der Weg zu einem Studium in Deutschland ist also mit zahlreichen Unwägbarkeiten und Risiken verbunden. Dieses – auch sehr formalistische – Vorgehen soll abgelöst werden durch geeignete Testverfahren sowie eine fachliche und sprachliche Vorbereitung als integraler Bestandteil des Studiums für alle ausländischen Studienanfänger, die bereits über eine Hochschulzugangsberechtigung in ihrem Heimatland verfügen. Damit könnten Bewerberinnen und Bewerber ohne Umwege ein Studium in Deutschland aufnehmen – die Attraktivität des Studienstandorts Deutschland könnte erheblich gesteigert werden.

Begleitend hierzu soll bereits früh im Studium auf die Möglichkeit des Verbleibs in Deutschland und den

Eintritt in den Arbeitsmarkt hingewiesen werden. Verpflichtende Praxisphasen im Studium sind ein unerlässlicher Baustein, um den Übergang vom Studium in den Beruf fließend zu gestalten. Darüber hinaus sind englischsprachige Angebote für Praktika und Abschlussarbeiten sowie englischsprachige Ansprechpartner bzw. Betreuer im Unternehmen hilfreich. Gerade mit Blick auf internationale Studierende in englischsprachigen Studiengängen gilt aber: Deutsche Sprachkenntnisse sind essentiell für die Integration in Hochschule, Gesellschaft und Arbeitsmarkt.

Stipendien sind für Unternehmen ein bewährtes Mittel der Talentförderung und Nachwuchsrekrutierung. Das Deutschland-Stipendium, das durch den überschaubaren finanziellen Mitteleinsatz gerade auch für KMU attraktiv ist, kann auch als Instrument der Förderung internationaler Studierender stärker genutzt werden.

WIRTSCHAFT AKTIV:



BDA und Hochschulrektorenkonferenz (HRK) haben hierzu das Positionspapier **„Internationales Potenzial für Deutschlands Zukunft nutzen – Kompetenzen für Wissenschaft und Wirtschaft gewinnen“** veröffentlicht.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Publikationen >

Internationales Potenzial für Deutschlands Zukunft nutzen



Arbeitsmarktperspektiven von Asylsuchenden und Geduldeten verbessern

Die Bundesregierung hat wichtige Weichenstellungen vorgenommen, um auch Asylsuchenden und Geduldeten den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Dies ist sinnvoll und notwendig. Denn immer mehr Menschen suchen in Deutschland Schutz vor politischer Verfolgung, Krieg oder Vertreibung. Für 2015 rechnet das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) mit rd. 400.000 Asylerstanträgen, über 113.000 Geduldete, d.h. Menschen, deren Abschiebung aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen ausgesetzt wurde, leben bereits hier (BAMF 2015). Viele von ihnen bleiben für längere Zeit oder sogar für immer in Deutschland als Geduldete, als anerkannte Flüchtlinge oder als Asylberechtigte. Deswegen ist es erforderlich, dass sie zügig die Möglichkeit erhalten, ihren Lebensunterhalt selbst zu bestreiten und sich in die Gesellschaft insgesamt zu integrieren.

Auch mit Blick auf wachsende Fachkräfteengpässe muss die Situation der Asylsuchenden und Geduldeten genauer geprüft werden. Denn auch unter Asylsuchenden gibt es Menschen mit guten Qualifikationen und am Arbeitsmarkt gefragten Berufserfahrungen, die besser genutzt werden sollten. Gleichwohl muss klar sein, dass dies einerseits kein Ersatz für eine sinnvolle, zielgenau gesteuerte Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte ist und andererseits das Recht auf Asyl unabhängig von den jeweils mitgebrachten Qualifikationen ist und sein muss.

Was zu tun ist:

Unverzichtbare Grundvoraussetzung für eine gelungene Integration in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft sind ausreichende grundlegende und berufsbezogene Sprachkenntnisse. Asylsuchende und Geduldete müssen durch entsprechende Maßnahmen zum Spracherwerb und der Integration unterstützt und gezielt gefördert werden. Gerade hier gibt es noch erhebliche Defizite, die den Zugang zu



ZIEL:

Schneller und effektiver Arbeitsmarktzugang für Asylsuchende und Geduldete

Ausbildung und Beschäftigung erschweren. Deswegen müssen die Angebote der elementaren Sprachförderung allen Asylsuchenden und Geduldeten eröffnet und zudem die berufsbezogene Sprachförderung bedarfsgerecht ausgebaut werden.

Notwendig ist zudem ein uneingeschränkter Arbeitsmarktzugang für Geduldete ohne Arbeitsverbot ab Erteilung der Duldung und für Asylsuchende nach sechs Monaten Aufenthaltsgestattung im Bundesgebiet ohne sog. Vorrangprüfung durch die BA. Mit der Vorrangprüfung prüft die BA, ob die Arbeitsstelle nicht von einem Deutschen, EU-Staatsangehörigen oder anderen ausländischen Staatsbürger mit einem bevorrechtigten Aufenthaltsstatus besetzt werden kann.

Das bislang geltende Verbot einer Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer für Drittstaatsangehörige und damit auch für Asylsuchende und Geduldete in § 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG ist kontraproduktiv und muss entfallen. Für Asylsuchende und Geduldete ohne Arbeitsverbot bedeutet diese Regelung ein zusätzliches Hemmnis für einen schnellen Arbeitsmarktzugang.

Für abgelehnte Antragsteller auf Asyl sollte der Wechsel von der Asyl- in die Erwerbsmigration erleichtert werden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für einen Aufenthaltstitel im Bereich der Arbeitsmigration erfüllt sind. Solchen abgelehnten Antragstellern auf Asyl, die die Voraussetzungen für eine Blaue Karte EU, einen Aufenthaltstitel als Fachkraft in einem Mangelberuf entsprechend der sog. Positivliste oder für ein Visum zur Arbeitsplatzsuche erfüllen, sollte der Zugang hierzu, ohne zunächst ausreisen zu müssen, eröffnet werden.

32 %

der Asylantragsteller im Jahr 2014 waren minderjährig

Für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge sollte ein humanitärer Ausbildungsaufenthalt geschaffen werden. Für alle anderen jungen Asylsuchenden und Geduldeten muss für die gesamte Ausbildungsdauer der Aufenthalt bundesweit einheitlich und verbindlich sichergestellt werden, wenn diese einen Ausbildungsplatz in Deutschland gefunden haben. Nach erfolgreichem Abschluss der betrieblichen Ausbildung bzw. der beruflichen Weiterbildung und der Übernahme im Betrieb sollte der Aufenthalt dieser jungen Menschen grundsätzlich für zwei Jahre Berufspraxis gesichert werden. Diejenigen, die nicht direkt vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden können, sollten zumindest für ein Jahr bleiben können, um in dieser Zeit einen Arbeitsplatz suchen zu können.

Damit mehr junge Asylsuchende und Geduldete den Sprung in eine Berufsausbildung schaffen, müssen zudem die Förderinstrumente der Berufsbildung auch bei jungen Asylsuchenden mit hohen Bleiberechtperspektiven

und jungen Geduldeten zur Verfügung stehen. Geduldete haben bislang erst nach vier Jahren Aufenthalt Zugang zur Berufsausbildungsbeihilfe oder zur Assistierten Ausbildung. Die Möglichkeit dieser Förderung nach 15-monatigem Aufenthalt ist zwar bereits beschlossen, tritt jedoch erst ab 1. August 2016 in Kraft. Sie haben zudem grundsätzlich keinen Anspruch auf ausbildungsbegleitende Hilfen oder berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen. Jungen Geduldeten sollte der Zugang zu diesen Förderinstrumenten ab Erteilung der Duldung eröffnet werden. Auch Asylsuchenden mit hohen Bleiberechtperspektiven sollten die Förderinstrumente der Berufsbildung zur Verfügung stehen.

Mit Blick auch auf die Verkürzung der Wartezeit für die Beschäftigungsaufnahme für Asylsuchende und Geduldete müssen überdies alle Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass die Bearbeitungszeit der Asylanträge in der Regel auf drei Monate reduziert wird.

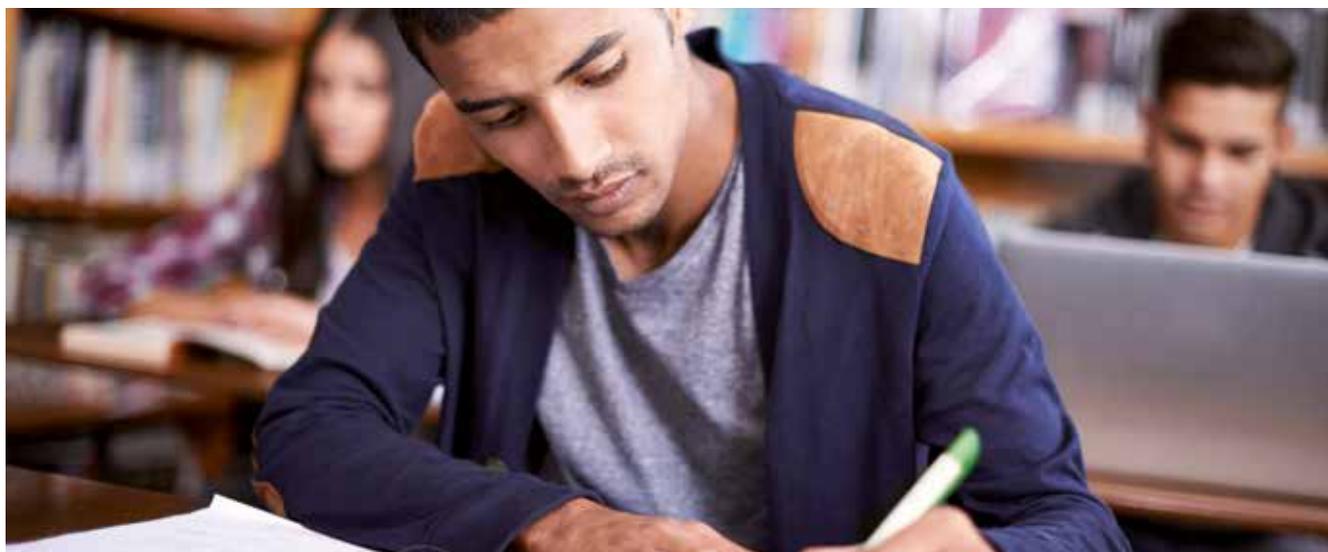
WIRTSCHAFT AKTIV:



Die BDA hat ein Positionspapier zum Arbeitsmarktzugang von Asylbewerbern und Geduldeten erstellt und veröffentlicht.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Inhalte > Beschäftigung > Zuwanderung und Integration





KOMPETENZZENTRUM FACHKRÄFTESICHERUNG (KOFA)

Unterstützung für KMU

Ziel des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung ist es, über eine Internetplattform zentraler Ansprechpartner zur Fachkräftesicherung für KMU zu sein. Das KOFA bietet umfangreiche Informationen für KMU, um sie bei der Auswahl, Planung und Umsetzung individuell passender Maßnahmen zur Personalarbeit zu unterstützen. Das KOFA zeigt auf, wie KMU gute Personalarbeit – als Beitrag zum guten Leben in der Arbeitswelt – ganz konkret auf ihr Unternehmen zugeschnitten gestalten können. Die Herausforderung Fachkräftemangel betrifft also nicht nur Großunternehmen, die über ausreichend personelle und finanzielle Ausstattung verfügen, um Engpasssituationen zu bewältigen. Auch KMU müssen sich darum kümmern, wer bei ihnen morgen die Arbeit leistet. Je frühzeitiger sich die Unternehmen diesem Thema widmen, desto besser können sie sich im Wettbewerb um die besten Köpfe positionieren.

Angebote

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung bearbeitet folgende Kernfragen:

Wie ist die aktuelle Fachkräftesituation in KMU?

Wie wird sie sich voraussichtlich entwickeln?

In welchen Berufen gibt es Engpässe?

Welche Handlungserfordernisse kommen auf KMU zu?

Welche konkreten Empfehlungen lassen sich daraus ableiten?

Wie können Unternehmen die passenden Maßnahmen auswählen und umsetzen?

Wie können KMU voneinander lernen, ihren Fachkräftebedarf zu decken? Welche guten Praxisbeispiele gibt es?

www.kofa.de

3. ARBEITGEBER- VERBÄNDE AKTIV

Beispiele für das Engagement der deutschen Wirtschaft

Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung

Mit der Arbeitgebermarke „Eine TQ besser!“ haben deutsche Arbeitgeberverbände und Bildungswerke der deutschen Wirtschaft ein einzigartiges Angebot für die Nach- und Teilqualifikation von Arbeitnehmern geschaffen. Das bundesweit anerkannte Gütesiegel steht für Sicherheit, Qualität und höhere Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

www.nachqualifizierung.de

SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland

SCHULEWIRTSCHAFT initiiert und gestaltet den Dialog und die Kooperation zwischen Schulen und Wirtschaft. Gemeinsames Ziel ist es, Jugendlichen den Übergang von der Schule in die Berufs- und Arbeitswelt zu erleichtern und die ökonomische Bildung zu fördern. Mit einer Vielzahl von Angeboten wendet sich die Initiative vor allem an Lehrkräfte, aber auch an Schülerinnen und Schüler und deren Eltern.

www.schulewirtschaft.de

Career in Germany

Die BDA-Initiative „Career in Germany – junge Fachkräfte für Deutschland“ wendet sich an Verbände, Unternehmen sowie ausbildungsinteressierte Jugendliche und Fachkräfte aus dem Ausland und bündelt wichtige Informationen zur Unterstützung, Vernetzung und zum Engagement im Bereich Zuwanderung. Die Online-Plattform www.career-in-germany.net fasst das vielfältige Informationsangebot zusammen und dient als Lotse, indem sie einen Überblick über verschiedenste Angebote und ihre Zielsetzung gibt.

www.arbeitgeber.de > Initiativen > [career-in-germany](http://www.career-in-germany.net)

Erfolgsfaktor Familie

Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft machen! Das ist das Ziel des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ von Bundesfamilienministerium, BDA, DIHK, ZDH und DGB. Die Website des Programms bietet umfassende Informationen zu allen Aspekten familienbewusster Personalpolitik, z. B. Praxisbeispiele, Leitfäden, Studien und Veranstaltungshinweise.

www.erfolgsfaktor-familie.de

Gleichstellen – Bundesinitiative für Frauen in der Wirtschaft

Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben ist nicht nur ein wichtiges gesellschaftspolitisches, sondern ein mindestens ebenso bedeutendes wirtschaftspolitisches Ziel. Ziel der Initiative ist es, die Erwerbschancen von Frauen weiter zu verbessern und Frauen darin zu unterstützen, ihre Beschäftigungspotenziale noch besser zu erkennen und noch erfolgreicher einzusetzen.

www.bundesinitiative-gleichstellen.de

Inklusion gelingt

Mit ihrer Initiative „Inklusion gelingt!“ möchten BDA, DIHK und ZDH vor allem solche Betriebe ansprechen, die bisher aus den unterschiedlichsten Gründen noch keine Menschen mit Behinderung ausgebildet oder beschäftigt haben. Ziel ist es vor allem, Betriebe bei der Schaffung inklusiver Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen zu unterstützen und ihnen Lösungen aufzuzeigen, wie Inklusion in der Praxis gelingen kann.

www.inklusion-gelingt.de

INQA

Ziel der Initiative INQA ist es, die Interessen der Beschäftigten an gesunden und gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen mit den wirtschaftlichen Interessen der Unternehmen zu verbinden.

www.inqa.de

Wirtschaft inklusiv

„Wirtschaft inklusiv“ ist ein bundesweit operierendes, arbeitgeberorientiertes Beratungsprojekt. Wir wenden uns vor allem an KMU, um diese stärker für die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung zu gewinnen. Wir zeigen und verstärken das Engagement der Wirtschaft für Inklusion.

www.wirtschaft-inklusive.de

4. ANSPRECHPARTNER UND LINKS

Arbeitsgemeinschaft der Bildungswerke der Deutschen Wirtschaft e. V.

In der Arbeitsgemeinschaft der Bildungswerke der Deutschen Wirtschaft (ADBW) haben sich die Bildungswerke der Landesvereinigungen der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände aller deutschen Bundesländer zusammengeschlossen. Diese fördern und initiieren neue und effiziente Instrumente zur Qualifizierung, Beratung und Reintegration bestimmter Zielgruppen in den Arbeitsmarkt und setzen sie um.

www.adbw.org

Bundesagentur für Arbeit

Die Ansprechpartner und Kontaktdaten des Arbeitgeberservice vor Ort der Bundesagentur für Arbeit finden Sie unter:

www.arbeitsagentur.de > Unternehmen

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) bieten umfassende Informationen und Daten rund um die Zuwanderung und Integration von Ausländern. Es ist u. a. auch zuständig für die Umsetzung der Integrationskurse und der berufsbezogenen Sprachförderung.

www.bamf.de > Aufgaben

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zeigt alle Aspekte der Fachkräftesicherung auf seiner Homepage auf. Sie finden sie unter:

www.bmas.bund.de > Themen

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung stellt vielfältige Informationen zum Thema „Bildung“ – von frühkindlicher Förderung über berufliche Bildung bis zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse – zur Verfügung. Sie finden sie unter:

www.bmbf.bund.de > Bildung

Bundesministerium des Innern

Das Bundesministerium des Innern bietet eine Übersicht der Gesetzeslage und von Projekten im Bereich Zuwanderung. Sie finden Sie unter:

www.bmi.bund.de > Migration und Integration

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bietet Informationen zum Thema „Frauen und Arbeitswelt“. Sie finden sie unter:

www.bmfsfj.bund.de > Gleichstellung > Frauen und Arbeitswelt

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie bietet eine komplette Übersicht der Themen, die die Fachkräftesicherung betreffen. Sie finden sie unter:

www.bmwi.de > Themen > Ausbildung und Beruf > Fachkräftesicherung

Die Fachkräfte-Offensive. Gemeinsam Deutschlands Zukunft sichern

Um alle verantwortlichen Akteure zusammenzubringen und ganz konkret Handlungsansätze aufzuzeigen, haben das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie und die Bundesagentur für Arbeit die Fachkräfte-Offensive gestartet. Die Homepage bietet Hinweise für Arbeitgeber und Fachkräfte und viele Broschüren der Bundesregierung.

www.fachkraefte-offensive.de

Fachkräfte für die Region

Das Innovationsbüro Fachkräfte für die Region bietet regionale Ansprechpartner, Netzwerke und Tipps. Es wird vom DIHK betreut. Sie finden es unter:

www.fachkraeftebuero.de

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung bietet allgemeine Informationen zum Thema „Fachkräftesicherung“, aber auch Daten, Handlungsempfehlungen und Praxistipps. Sie finden es unter:

www.kofa.de

RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft

Die Fachkräftesicherung von KMU ist ein Kernthema des RKW. Es zeigt Lösungen strategischer Personalarbeit anhand von theoretischen und praktischen Beispielen auf. Sie finden es unter:

www.rkw-kompetenzzentrum.de > Projekte > Fachkräfte

Wuppertaler Kreis

Der Wuppertaler Kreis ist der Dachverband der Weiterbildungseinrichtungen der Wirtschaft. Er ist Ansprechpartner zu allen Fragen der betrieblichen Weiterbildung. Sie finden ihn unter:

www.wuppertaler-kreis.de

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung

Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung zur Rekrutierung ausländischer Fachkräfte finden sie unter:

www.zav.de

ZITIERTE QUELLEN

Bundesagentur für Arbeit (BA), Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitslose nach Rechtskreisen, Februar 2015a

Bundesagentur für Arbeit (BA), Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf, 2015b

Bundesagentur für Arbeit (BA), Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarkt nach Berufen, März 2015c

Bundesagentur für Arbeit (BA), Analytikreport der Statistik, Analyse des Arbeits- und Ausbildungsstellenmarktes für unter 25-Jährige, Februar 2015d

Bundesagentur für Arbeit (BA), Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik, Arbeitslosenquoten 2014, 2015e

Bundesagentur für Arbeit (BA), Bestand an Arbeitslosen nach ausgewählten Merkmalen, 2015f

Bundesagentur für Arbeit (BA), Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Fachkräfteengpassanalyse, 2015g

Bundesagentur für Arbeit (BA), Der Arbeitsmarkt in Deutschland – MINT-Berufe, 2014a

Bundesagentur für Arbeit (BA), Arbeitsmarkt in Zahlen. Monatliche Zeitreihen – Ausbildungsstellenmarkt, 2014b

Bundesagentur für Arbeit (BA), Arbeitsmarktberichterstattung. Die Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen, Mai 2014c

Bundesagentur für Arbeit (BA), Arbeitsmarkt in Zahlen, Beschäftigungsstatistik, 2014d

Bundesagentur für Arbeit (BA), Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Menschen mit Migrationshintergrund auf dem deutschen Arbeitsmarkt, Juni 2014e

Bundesagentur für Arbeit (BA), Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse Dezember 2013, 2013

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Prognoseschreiben vom 7. Mai 2015

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Wanderungsmonitoring, Migration nach Deutschland, Jahresbericht 2013

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Engpässe im mittleren Qualifikationsbereich trotz erhöhter Zuwanderung, BIBB-Report 23/14, 2014a

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, 2014a

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Integrierte Ausbildungsberichterstattung, 2014b

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB), Erwerbsarbeit und informelle Tätigkeiten der 55- bis 70-Jährigen, 2014

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Berufsbildungsbericht 2014, 2014

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen 2005–2010, 2011

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Leistungen, 2014

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit, 2013

Deutsche Rentenversicherung, Rentenversicherung in Zeitreihen, 2013

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Die Entwicklung der Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. Statistische Berechnungen auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2012, 2014

DIHK, DIHK-Arbeitsmarktreport 2013/14, 2014a

DIHK, Ausbildung 2014, August 2014b

Eurofound, Development in collectively agreed working time 2013, 2014

Eurostat, Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit, 2015

Eurostat, Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitsstunden in Haupttätigkeit, nach Geschlecht, Stellung im Beruf, Vollzeit-/Teilzeittätigkeit und Wirtschaftszweigen, 2014

FOM Hochschule für Ökonomie und Management, Betriebliches Gesundheitsmanagement in Deutschland, 2013

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Qualifikation und Arbeitsmarkt, Bessere Chancen mit mehr Bildung, IAB-Kurzbericht 11/2015, 2015

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Zentrale Befunde zu aktuellen Arbeitsmarktthemen, Januar 2014

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Flexible Arbeitszeiten und Kurzarbeit sicherten im Jahr 2009 mehr als eine Million Jobs, Pressemitteilung vom 2. Februar 2010

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln), MINT-Frühjahrsreport 2015, 2015

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln), Fachkräfteengpässe in Unternehmen, Unternehmen steigern Ausbildungsangebote in Engpassberufen, Juli 2014a

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln), Fachkräfteengpässe in Unternehmen. Die Altersstruktur in Engpassberufen, 2014b

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln), Weiterbildungserhebung 2014, 2014c

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln), Flexibel handhaben, iwd – Nr. 27 vom 3. Juli 2014d

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln), Qualifizierte Zuwanderung: Wohlstandsgewinn für Deutschland – Tabellen zum Pressestatement vom 20.1.2014, 2014e

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln), Effiziente Personalpolitik bei alternden Belegschaften, IW-Positionen Nr. 44

Kultusministerkonferenz, Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2012 bis 2025. Statistische Veröffentlichungen der KMK Nr. 200, 2013

OECD Statistics, Unemployment by duration, 2014

Manfred Prenzel, Christine Sälzer, Eckhard Klieme, Olaf Köller (Hg.), PISA 2012. Fortschritte und Herausforderungen in Deutschland, Münster/New York/München/Berlin: Waxmann 2013

Prognos, Arbeitslandschaft 2040, Studie im Auftrag der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V., 2015

Prognos, Pflegelandschaft 2030, Studie im Auftrag der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V., 2012

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI), Faktenbuch Pflege – Die Bedeutung privater Anbieter im Pflegemarkt. Endbericht. Forschungsprojekt im Auftrag des Arbeitgeberverbandes Pflege, 2011

Statistisches Bundesamt, Bevölkerung Deutschlands bis 2060 – 13. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, 2015a

Statistisches Bundesamt, 256.100 junge Menschen begannen ein Bildungsprogramm im Übergangsbereich, Pressemitteilung vom 5. März 2015 – 79/15, 2015b

Statistisches Bundesamt, Absolventen/Abgänger nach Abschlussart. Allgemeinbildende und berufliche Schulen, 2015c

Statistisches Bundesamt, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Wanderungen, 2015d

Statistisches Bundesamt, Behinderte Menschen, 2014

Statistisches Bundesamt, Hochschulen auf einem Blick, 2013

Statistisches Bundesamt, Schulabschlüsse, 2012

Egon Zehnder/Stiftung „neue Verantwortung“, Selbst- und Fremdbild der nachrückenden Generation von Young Professionals – Digital Natives fordern Personalchefs heraus“, 2012



BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:

Breite Straße 29 | 10178 Berlin

Briefadresse:

11054 Berlin

T +49 30 2033-1400

F +49 30 2033-1405

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

www.arbeitgeber.de

Redaktion:

Dr. Jupp Zenzen

Alexander Wilhelm

Florian Berg

Stand: Juli 2015

Fotografie:

(Titel) goodluz / fotolia.com, (5, 51 Ingo Kramer BDA) Chaperon, (6,7) AlexRaths / istockphoto.com, (13) Peter Atkins / fotolia.com, (14, 15) ehrenberg-bilder / fotolia.com, (18, 25) Pamela Moore / istockphoto.com, (19 Margret Suckale) Andreas Pohlmann / BASF SE, (22) Christopher Futcher / istockphoto.com, (26) Geber86 / istockphoto.com, (30) Diego Cervo / shutterstock.com, (34) Frank / fotolia.com, (38) Halfpoint / fotolia.com, (43) contrastwerkstatt / fotolia.com, (44 Ingrid Hofmann) Klaus Gruber / dolphin photograph, (53) Tyler Olson / fotolia.com, (58) Christopher Futcher / istockphoto.com, (63 Brigitte Faust) Kai Bublitz, (64) Pressmaster / shutterstock.com, (66) PeopleImages / istockphoto.com

www.arbeitgeber.de

VORWORT

Der demografische Wandel vollzieht sich langsam, aber seine Auswirkungen sind schon jetzt spürbar. Neben den wachsenden Herausforderungen für die sozialen Sicherungssysteme nehmen auch die Probleme der Unternehmen zu, qualifizierte Fachkräfte zu finden. Bereits im Jahr 2030 könnten uns 6 Mio. Menschen im erwerbsfähigen Alter am Arbeitsmarkt fehlen.

Gelingt es uns nicht, diese dramatische Entwicklung zumindest abzubremsen und Fachkräftelücken zu schließen, sind unser Wohlstand und die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Deutschland bedroht. Viele Investitionen und Innovationen werden ausbleiben, wenn nicht genügend motivierte Fachkräfte zur Verfügung stehen. Besonders ein rohstoffarmes Land wie Deutschland ist jedoch auf die Innovationskraft seiner Bürgerinnen und Bürger angewiesen. Wir leben von den Erfindungen und der Tatkraft der Menschen. Sie sind Grundlage für den Erfolg der deutschen Unternehmen, gerade auch in konjunkturell unsicheren Zeiten. Auch für unsere sozialen Sicherungssysteme hätte es gravierende Folgen, wenn die Zahl potenzieller Arbeitskräfte und Beitragszahler kräftig sinkt.

Die Wirtschaft ist deswegen bereits jetzt sehr aktiv, um alle inländischen Potenziale zur Fachkräftesicherung besser zu erschließen. Fast alle Betriebe bieten z.B. flexible Arbeitszeitmodelle an, damit Eltern Beruf und Familie besser unter einen Hut bekommen und mehr Frauen einer Vollzeit- oder vollzeitnahen Beschäftigung nachgehen können. Trotz rückläufiger Schulabsolventenzahlen hält die deutsche Wirtschaft auch ihr Engagement für die Ausbildung junger Menschen auf einem konstant hohen Niveau. In der neuen „Allianz für Aus- und Weiterbildung“, an der sich auch die BDA beteiligt, haben sich die Partner darauf verständigt, auch leistungsschwächere und benachteiligte Jugendliche noch stärker in den Blick zu nehmen.

Eines steht allerdings auch jetzt schon fest: Selbst wenn wir alle Potenziale im Inland ausschöpfen, sind wir mittel- bis langfristig noch stärker als bislang auf qualifizierte Zuwanderung angewiesen. Deutschland muss deswegen einerseits ein attraktives Ziel für Hochqualifizierte aus dem Ausland bleiben. Und damit sind insbesondere auch exzellente Facharbeiter und nicht nur Hochschulabsolventen gemeint. Andererseits müssen wir mehr tun, damit sich bei uns lebende Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft einbringen können.

Fachkräftesicherung ist nicht allein Aufgabe der Wirtschaft, es sind auch die Politik und die Gesellschaft insgesamt gefragt, notwendige Reformen durchzuführen und mitzutragen. Um den Fachkräftemangel zu bekämpfen, haben Wirtschaft und Politik in den vergangenen Jahren bereits viele wichtige und richtige Weichenstellungen vorgenommen. Trotz dieser Fortschritte ist aber weiterhin ein ganzes Bündel an Strategien und Maßnahmen erforderlich. Die vorliegende Broschüre ist eine Weiterentwicklung der Vorschläge der BDA und ihrer Mitgliedsverbände zur Fachkräftesicherung. Sie zeigt Handlungsansätze und Praxisbeispiele auf und legt dar, welche weiteren Schritte erforderlich sind, um Deutschland zukunftsfest zu machen.



Ingo Kramer
Arbeitgeberpräsident



1. WO STEHEN WIR?

Demografischer Wandel verschärft Fachkräfteengpässe

Bisher konzentrieren sich die Fachkräfteengpässe auf bestimmte Regionen, Branchen und Berufe. Allerdings mehren sich die Anzeichen für eine breite Fachkräftelücke. Umfragen des DIHK zeigen, dass vier von zehn Unternehmen, die derzeit Personalbedarf haben, offene Stellen zwei Monate und länger nicht besetzen können. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mit zehn bis 200 Mitarbeitern sind sogar noch stärker betroffen (DIHK 2014a). Rückläufige Bewerberzahlen in der dualen Ausbildung, zu geringe Absolventenzahlen in MINT-Studiengängen an den deutschen Hochschulen und alternde Belegschaften in den Unternehmen belegen zudem: Fachkräfteengpässe sind größtenteils ein strukturelles Problem.

Mit dem voranschreitenden demografischen Wandel wird sich die Lage weiter verschärfen. Die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter (20- bis 65-Jährige) wird laut Statistischem Bundesamt bereits bis 2030 um knapp 6 Mio. auf unter 44 Mio. und bis 2040 sogar auf 40 Mio. sinken (Statistisches Bundesamt 2015a). Auch die aktuell erfreulicherweise höheren Zuwanderungszahlen drehen diesen grundsätzlichen, negativen Trend nicht um. Zum einen lag die Nettozuwanderung in den Jahren vor 2013 z. T. deutlich unter den bei den Prognosen angenommenen Werten. Zum anderen kommt der weitaus größte Teil der aktuellen Neuzuwanderer aus anderen EU-Staaten, die perspektivisch vor den gleichen demografischen Herausforderungen stehen wie Deutschland. Der Anstieg bei der Zuwanderung nach Deutschland ist

HERAUSFORDERUNGEN AUF DEM ARBEITSMARKT:

- Die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter könnte bis 2030 um knapp 6 Mio. sinken.

Entwicklung der 20- bis 64-Jährigen:

2015: 49,4 Mio.

2020: 48,8 Mio. → -0,6 Mio. im Vergleich zu 2015

2030: 43,6 Mio. → -5,8 Mio. im Vergleich zu 2015

2040: 40,2 Mio. → -9,2 Mio. im Vergleich zu 2015

2050: 37,7 Mio. → -11,7 Mio. im Vergleich zu 2015

- Im Mai 2015 fehlten 140.000 MINT-Fachkräfte, davon 86.000 mit beruflicher Ausbildung.
- Bis 2020 könnten bis zu 1,3 Mio. MINT-Fachkräfte mit beruflicher Ausbildung fehlen.
- Mitte 2014 waren rd. 6,5 Mio. 20- bis 64-Jährige geringqualifiziert und nicht in Ausbildung. Das waren rd. 13 % dieser Altersgruppe.
- Mitte 2014 waren über 1,2 Mio. junge Erwachsene (20- bis 29-Jährige) geringqualifiziert und nicht in Ausbildung. Das waren über 12 % dieser Altersgruppe.

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2015a

nach Erkenntnissen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) auch weit überwiegend auf eine Umlenkung der bestehenden Migrationsströme in Europa zurückzuführen (IAB, 2014). Diese dürfte eher temporärer Natur sein.

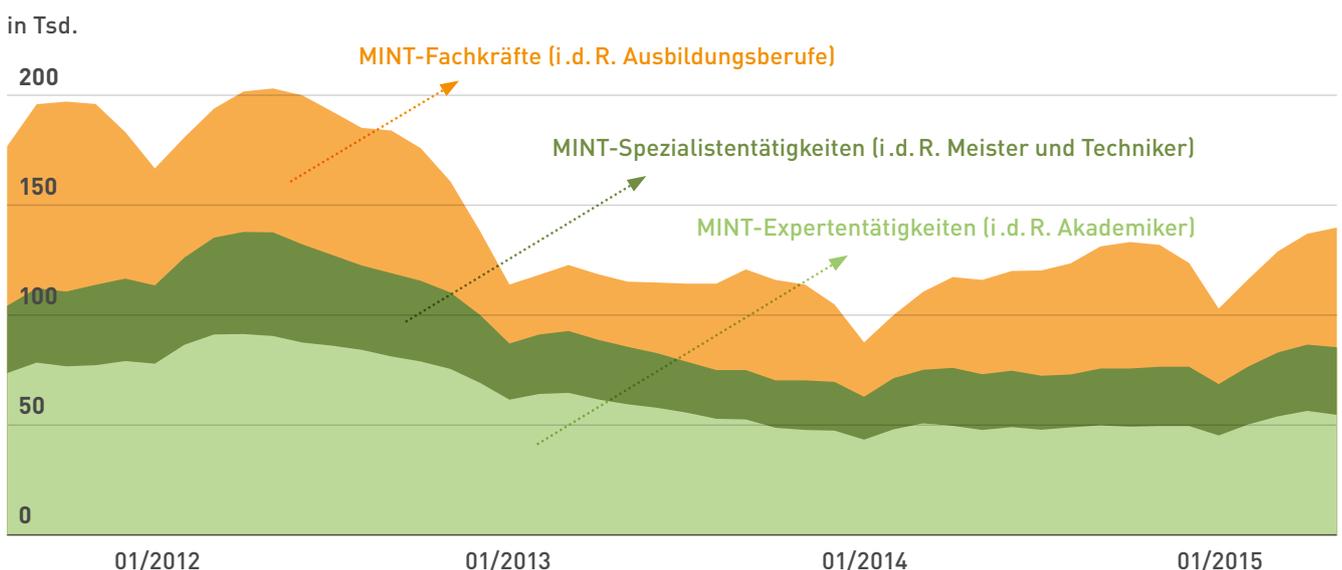
Sobald es in den von der Wirtschafts- und Finanzkrise besonders betroffenen EU-Staaten konjunkturell wieder aufwärtsgeht, werden einerseits viele Zuwanderer in ihre Heimatländer zurückkehren. Andererseits werden sie selbst – wie Spanien, Irland oder Großbritannien – als Zielländer für qualifizierte Zuwanderer gerade auch aus Mittel- und Osteuropa wieder attraktiv.

Entwicklung der „MINT-Lücke“ und aktueller Fachkräftemangel im MINT-Bereich

MINT-Arbeitskräfte sind der Motor des Innovationsstandorts Deutschland. Rund 7,3 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte arbeiteten 2013 im MINT-Bereich, das waren knapp ein Viertel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Davon waren 62 % Fachkräfte mit Berufsabschluss und 38 % Akademiker, Meister oder Techniker. Der Beschäftigungstrend geht dabei steil nach oben: Zwischen 2007 und 2011 hat die Zahl der MINT-Arbeitskräfte um 7 % zugenommen, und das trotz zwischenzeitlicher Krise (BA 2014a). Die Nachfrage der Unternehmen ist anhaltend hoch – erhebliche Fachkräfteengpässe sind die Folge. So lag die MINT-Arbeitskräftelücke (MINT-Akademiker, Techniker und Meister, Facharbeiter) im Mai 2015 bei rd. 140.000 Personen, davon 40 % mit akademischem und 60 % mit beruflichem Abschluss.

RUND 140.000 FEHLEN IM MINT-BEREICH – ZUNEHMENDE ENGPÄSSE BEI FACHARBEITERN

MINT-Fachkräftelücke nach Anforderungsniveau, MINT-Meter



Quellen: Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Bundesagentur für Arbeit, verschiedene Jahre

Gelingt es, die Potenziale von Älteren und Zuwanderern weiterhin zu aktivieren und die jüngsten Erfolge bei den Studienanfängerzahlen zu verfestigen, so dürften die Engpässe im akademischen MINT-Bereich bis zum Jahr 2020 beherrschbar sein. Dies ist auch ein Erfolg der vielen wirtschaftsseitigen Initiativen im MINT-Bereich. Besondere Herausforderungen bestehen hingegen bei den MINT-Fachkräften mit beruflichem Abschluss. Bis zum Jahr 2020 werden allein 670.000 beruflich qualifizierte MINT-Fachkräfte fehlen, um die aus Altersgründen auscheidenden Fachkräfte zu ersetzen. Geht man davon aus, dass die Nachfrage im MINT-Bereich im Zuge von Innovation und technischem Wandel weiter zunehmen wird, könnten bis 2020 sogar 1,3 Mio. MINT-Fachkräfte fehlen (IW Köln 2015).

Auf der Facharbeiter-, Techniker- und Meisterebene betroffen sind vor allem die Bereiche Mechatronik und Automatisierungstechnik sowie Energietechnik. Ein Mangel an Fachkräften und Spezialisten liegt auch in den Bereichen Klempnerei, Sanitär, Heizung und Klimatechnik vor. Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung gibt es mittlerweile auch bei Meistern der Orthopädie- und Rehathechnik sowie der Hörgeräteakustik.

Fachkräfteengpässe im Pflegebereich

Unverkennbar ist ein struktureller Fachkräftemangel bereits jetzt z.B. auch in vielen Gesundheits- und Pflegeberufen. Laut Bundesagentur für Arbeit (BA) fehlen in Deutschland

FLÄCHENDECKENDER FACHKRÄFTEMANGEL IN GESUNDHEITS- UND PFLEGEBERUFEN

Fachkräfte, Spezialisten bzw. Experten, Deutschland nach Ländern, Stand Juni 2015



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2015g

flächendeckend Humanmediziner (BA 2013). Ebenso werden in den meisten Bundesländern examinierte Gesundheits- und Krankenpflegekräfte dringend gesucht. Besonders gravierend fällt der Mangel an examinierten Altenpflegekräften aus. Aktuell sind rd. 2,4 Mio. Menschen pflegebedürftig, ihre Zahl wird voraussichtlich bis 2020 auf 2,9 Mio. und bis 2030 auf 3,4 Mio. steigen (Prognos 2012). Entsprechend wird der Bedarf an Pflegekräften deutlich zunehmen.

Rückläufige Bewerberzahlen in der beruflichen Ausbildung

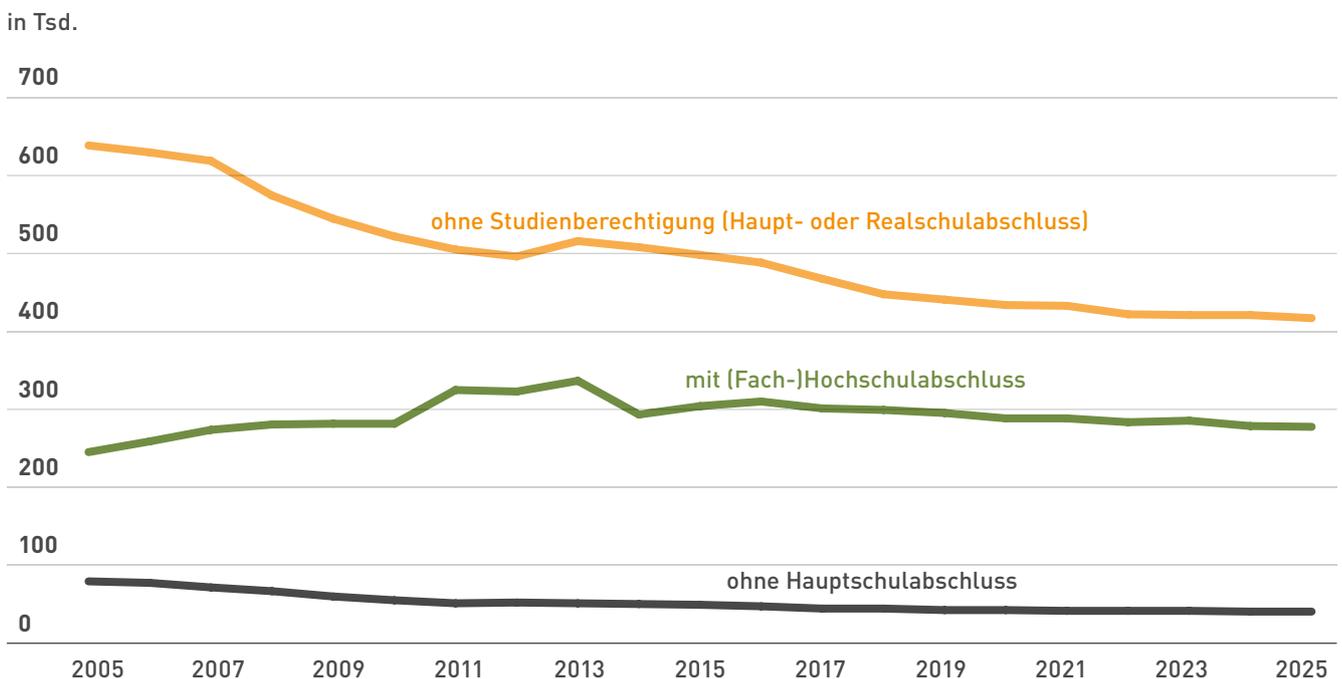
Die seit Jahrzehnten niedrigen Geburtenraten in Deutschland wirken sich zunehmend auch auf dem Ausbildungsmarkt aus. Das sinkende

Nachwuchspotenzial für die Betriebe aufgrund dauerhaft geburtenschwacher Jahrgänge zeigt sich zunächst bei der Zahl der Schulabgänger. Von 2013 bis 2025 wird die Zahl der Schulabgänger um 20 % auf nur noch knapp 700.000 sinken. Insbesondere die Zahl derjenigen ohne Studienberechtigung, die überwiegend eine berufliche Ausbildung anstreben, wird um 100.000 auf rd. 417.000 pro Jahr zurückgehen (Kultusministerkonferenz 2013).

Dieser dramatische Rückgang der Schulabgängerzahl macht sich zunehmend auch auf dem Ausbildungsmarkt bemerkbar. So hat sich die Zahl der bei den Arbeitsagenturen gemeldeten Bewerber zwischen 2005 und 2014 um knapp ein Viertel verringert. Viele Betriebe haben es mittlerweile schwer, überhaupt geeignete Bewerber zu

SINKENDE ZAHL DER SCHULABGÄNGER OHNE STUDIENBERECHTIGUNG VERRINGERT ZAHL DER AUSBILDUNGSBEWERBER

Absolventen und Abgänger allgemeinbildender Schulen 2005–2025 (ab 2012 Prognose)



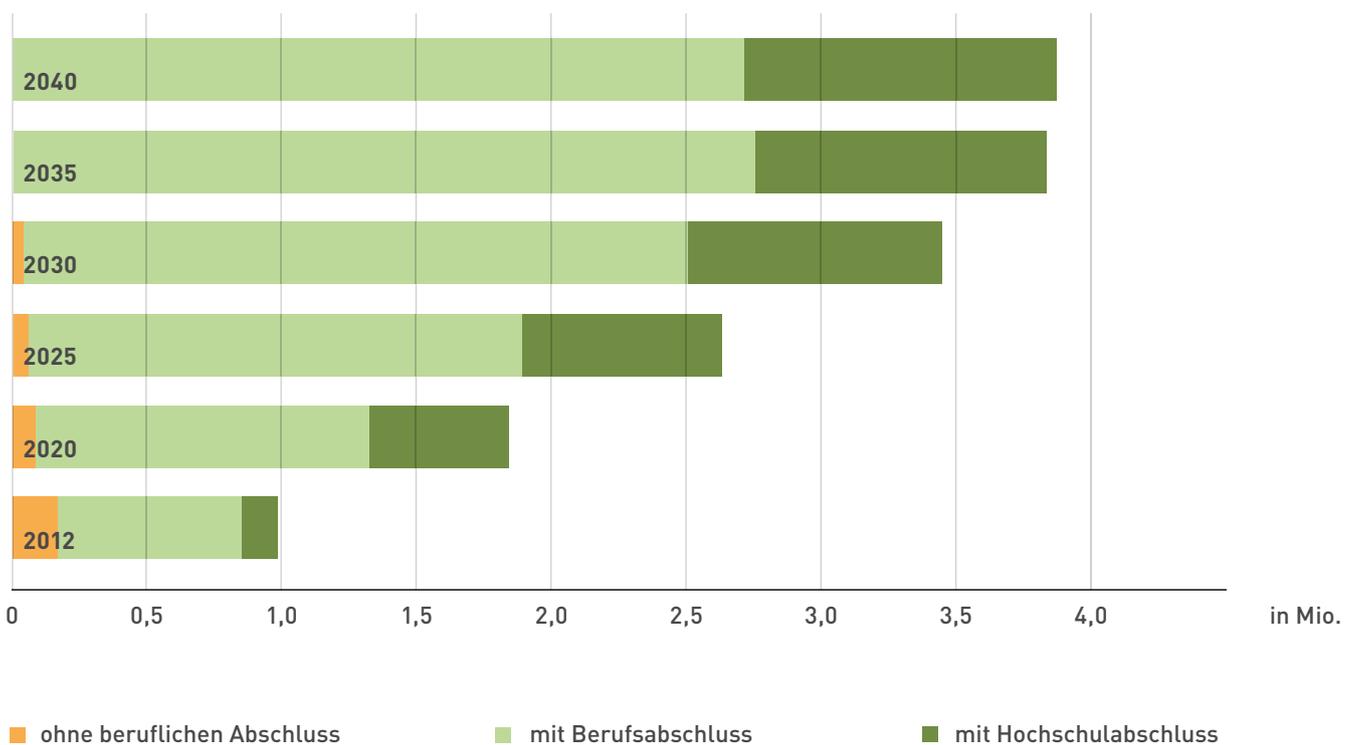
Quelle: Kultusministerkonferenz: Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2012 bis 2025. Statistische Veröffentlichungen der KMK Nr. 200, 2013

finden. In den letzten sieben Jahren waren am Ende der Ausbildungsvermittlung mehr Ausbildungsstellen unbesetzt als Ausbildungsbewerber unversorgt geblieben (BA 2014b). Laut DIHK-Ausbildungsumfrage blieben im IHK-Bereich 80.000 Ausbildungsplätze unbesetzt. Rund die Hälfte der Betriebe konnte mindestens eine Ausbildungsstelle nicht besetzen. Davon waren insbesondere kleine Betriebe betroffen (DIHK 2014b). Trotz rückläufiger Bewerberzahlen bleibt die Ausbildung junger Menschen eine wichtige Säule der Fachkräftesicherung, die an Bedeutung gewinnt. So haben die Betriebe in Engpassbereichen die Zahl der Ausbildungsstellen seit 2008 kontinuierlich um 16 % erhöht (IW Köln 2014a).

Gleichzeitig münden viele junge Menschen in den sog. Übergangsbereich, weil ihnen die Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung fehlen. So begannen 2014 rd. 256.000 junge Menschen verschiedene Berufsvorbereitungsmaßnahmen (berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Einstiegsqualifizierungen (EQ), Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr) (Statistisches Bundesamt 2015 b). Einem Teil gelingt es, anschließend eine Ausbildung aufzunehmen, anderen gelingt dies trotz Übergangsbereich nicht. Hier gibt es ein Potenzial, das unbedingt besser erschlossen werden muss.

BIS 2035 DROHT EIN MANGEL VON KNAPP 4 MIO. ARBEITSKRÄFTEN

Arbeitskräftelücke nach Qualifikation (alle Branchen)



Quelle: Prognos, 2015

In welchen Segmenten wird der Fachkräftemangel besonders virulent werden?

Der Arbeitskräftemangel könnte in den nächsten Jahren nahezu alle Qualifikations- und Tätigkeitsbereiche erfassen. Bis 2035 könnte die Lücke knapp 4 Mio. Fachkräfte betragen, davon über 2,7 Mio. mit Berufsabschluss und 1,1 Mio. Akademiker (Prognos 2015). Allein im Gesundheits- und Sozialwesen könnten rd. 960.000 Arbeitskräfte fehlen – davon über 70 % Fachkräfte mit einem Berufsabschluss. Ebenfalls eine große Lücke droht im Bereich „Erziehung und Unterricht“. Hier könnten 2035 mehr als 540.000 Arbeitskräfte fehlen. Im Gegensatz zur Lücke im Gesundheits- und Sozialwesen droht hier vor allem ein Mangel an Akademikern (65 %). Neben

Lehr- und sozialen Berufen werden auch im MINT-Bereich Personalprobleme weiterhin dominieren. Sowohl in den Ingenieurberufen als auch bei Chemikern, Physikern und Mathematikern könnten bis 2035 voraussichtlich rd. 20 % der Stellen nicht besetzt werden. Auch in Bereichen, die bisher weniger im Fokus standen, wird es zukünftig zu Engpässen kommen, da in den nächsten 15 Jahren eine hohe Anzahl von Beschäftigten altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheidet. Insbesondere in Berufen mit Ausbildungsabschluss werden voraussichtlich bis 2030 über 2,6 Mio. Fachkräfte mehr in Ruhestand gehen, als in den Arbeitsmarkt nachrücken werden (BIBB 2014a). So wird beispielsweise allein für Berufskraftfahrer von einem Ersatzbedarf von 230.000 Personen ausgegangen (IW Köln 2014b).



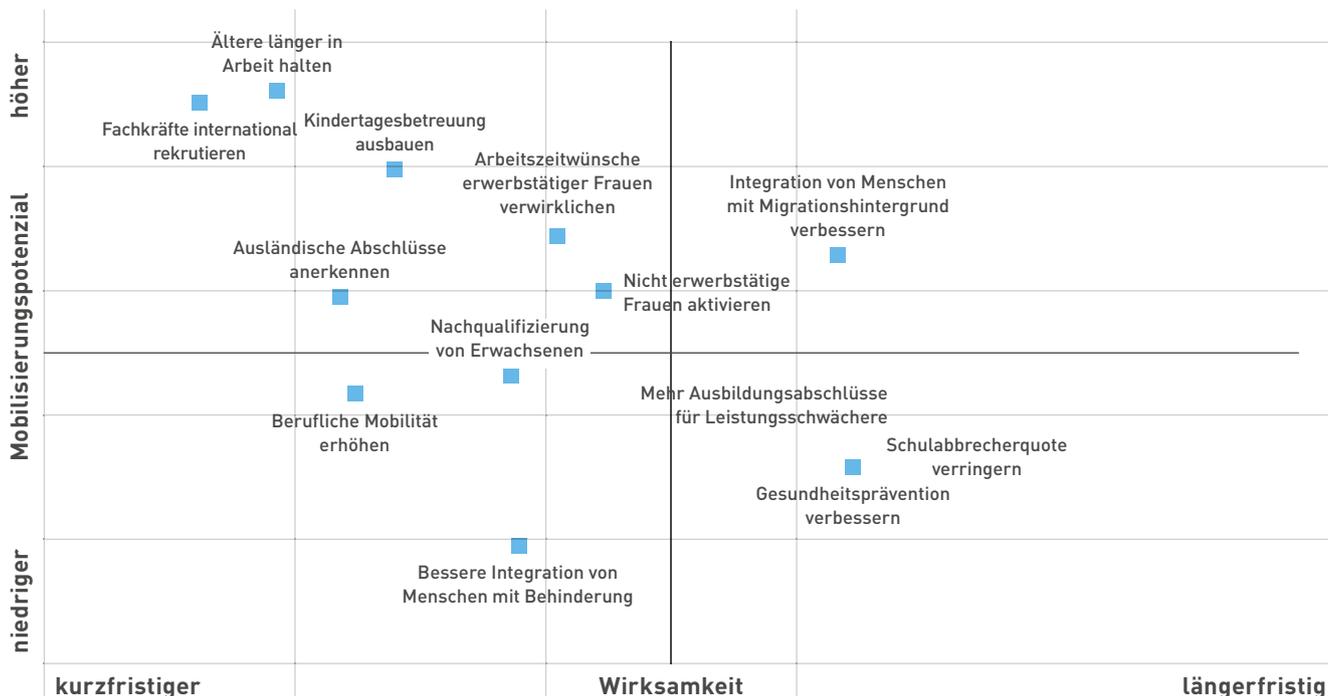
2. FACHKRÄFTEBASIS SICHERN – HANDLUNGSBEDARFE, ZIELE UND MASSNAHMEN

MASSNAHMEN ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG: MOBILISIERUNGSPOTENZIAL UND WIRKSAMKEIT

Zur Fachkräftesicherung ist ein vielfältiges Set an unterschiedlichen Maßnahmen notwendig. Insbesondere Maßnahmen, die auf eine längere Beschäftigung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, auf eine stärkere Arbeitsmarktintegration von Frauen oder auf die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte abzielen, bieten kurzfristig ein bedeutendes Potenzial, um Fachkräftengpässe zu überwinden.

Gleichzeitig dürfen aber Maßnahmen, die erst in der langen Frist zur Fachkräftesicherung beitragen, nicht außer Acht gelassen werden. Insbesondere Verbesserungen im Bildungs- und Ausbildungssystem oder bei der Gesundheitserhaltung und -förderung können erst mit einem zeitlichen Verzug ihre Wirkung entfalten.

Folgende Maßnahmen können danach eingeteilt werden, wie schnell sie ihre Wirkung zur Fachkräftesicherung entfalten und wie groß das Potenzial an Fachkräften ist, die dadurch mobilisiert werden können:



Quelle: BMAS, Fortschrittsbericht 2014 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung

2.a Leistungsfähigkeit des Bildungs- und Ausbildungssystems auf allen Ebenen erhöhen

Frühkindliche Bildung ausbauen

In den frühen Lebensjahren – noch vor Schulbeginn – werden bereits die ersten und entscheidenden Grundlagen für die weitere Bildungsbiografie des Kindes gelegt. Gute Bildungssysteme zeichnen sich im internationalen Vergleich dadurch aus, dass die Förderung der Kinder weit vor der Schule einsetzt. Dies hat auch PISA 2012 wieder deutlich gezeigt. In Deutschland besteht dagegen nach wie vor eine sehr starke Abhängigkeit des Bildungserfolgs von der sozialen Herkunft der Kinder. Der Ausbau der Kindertageseinrichtungen ist daher inzwischen allgemein anerkanntes politisches Ziel und geht weiter voran.

Unklar ist allerdings neben dem quantitativen Aufbau die Frage des qualitativen Ausbaus der Kindertageseinrichtungen. Insbesondere der Erfolg der Sprachfördermaßnahmen ist oft fraglich, so dass die Kultusministerkonferenz nun eine systematische Evaluation der Sprachförderprogramme veranlasst hat. Konzepte zur MINT-Förderung etablieren sich zusehends, aber noch nicht flächendeckend und werden in der Grundschule nicht nachhaltig fortgeführt.

Was zu tun ist:

Unser Ziel ist eine frühe individuelle Förderung jedes einzelnen Kindes, um möglichst alle Potenziale junger Menschen zu entfalten und gerade

Kinder aus bildungsfernen Familien besser und gezielter zu unterstützen. Kindertageseinrichtungen sind daher zur ersten Stufe des Bildungssystems auszubauen. Den frühen Sprachstandsfeststellungen müssen effektive Sprachfördermaßnahmen folgen, so dass alle Kinder bei der Einschulung aktiv am Unterricht teilnehmen können. Dies verbessert insbesondere auch die Bildungschancen von Kindern mit Migrationshintergrund.

Die frühpädagogischen Fachkräfte brauchen eine entsprechende Qualifizierung, die Kita-Leitung darüber hinaus eine Ausbildung auf Hochschulniveau, um Anschluss an die Lehr-Lern-Forschung zu gewinnen. MINT-Themen müssen Bestandteil der Bildung in der Kita sein und in der Grundschule systematisch fortgeführt werden.



ZIELE:

- Kita mit Qualität und bedarfsgerechten Öffnungszeiten flächendeckend in Erreichbarkeit anbieten
- Bildungspläne in den Kitas umsetzen und überprüfen
- Qualifikationsprofil für frühpädagogische Fachkräfte sichern
- Vergleichbare Qualitätsstandards bundesweit gewährleisten
- Wirksame Sprachförderung evaluieren und umsetzen
- MINT-Qualifikation bei mindestens einer Fachkraft in der Kita sichern
- MINT-Förderung in vier von fünf Kitas anbieten



WIRTSCHAFT AKTIV:

Unternehmen und Verbände unterstützen die **Stärkung der frühkindlichen und schulischen Bildung** und ihre Qualitätsverbesserung. Sie bieten Kindertageseinrichtungen z. B. spezielle Angebote zur Leseförderung, von MINT-Projekten und Experimenten, engagieren sich im Rahmen von Projekten zur engeren Verknüpfung von Kindertageseinrichtung und Grundschule sowie zur Qualifizierung von frühpädagogischem Personal. Mit der Publikation „Frühkindliche Bildung voranbringen“ (2011) und im BDA/BDI-Arbeitskreis „Frühkindliche und schulische Bildung“ flankiert die BDA die Aktivitäten der Mitgliedsverbände mit bildungspolitischen Stellungnahmen.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Frühkindliche Bildung



PRAXISBEISPIEL: „TECHNOLINO“

TECHNOLINO
Technik spielend entdecken

„Technolino“ von Südwestmetall fördert durch die Einrichtung von Forscherecken in Kindergärten den spielerischen Umgang mit Naturwissenschaft und Technik und das Interesse an naturwissenschaftlich-technischen Phänomenen. Diese technischen Inhalte werden mit Sprach-, Kreativitäts- und Bewegungserziehung sowie ethischer und musikalischer Erziehung verknüpft. In Bildungspartnerschaften mit Unternehmen erhalten die Kinder Einblicke in die Arbeitswelt, erleben und erproben technische und naturwissenschaftliche Phänomene. Die Qualifizierung des Fachpersonals zu Naturwissenschaft und Technik und die Begleitung bei der Umsetzung des Bildungsplans stärken die Kindertageseinrichtung als Ort frühkindlichen Lernens.

www.suedwestmetall.de > Bildung > Vorschulische Bildung

Investitionen in eine gute Bildung sind das Beste, was wir für die Zukunft des Standorts Deutschland tun können. Deshalb bringen wir uns als Arbeitgeber auf politischer Ebene für die gezielte Weiterentwicklung unseres Bildungssystems ein. Und engagieren uns in gemeinsamen Bildungsprojekten mit Kindergärten, Schulen und Hochschulen.

Margret Suckale | Vizepräsidentin der BDA, Vorsitzende BDA-Ausschuss für Arbeitsrecht, Präsidentin BAVC, Vorstandsmitglied BASF SE



Schulbildung verbessern, Ausbildungsreife sichern

Zu viele junge Menschen verfügen am Ende der Schullaufbahn nicht über die Kompetenzen, die für eine Ausbildung erforderlich sind. Der PISA-Studie 2012 zufolge sind 16 bis 18 % der 15-Jährigen nicht ausbildungsreif. Junge Migranten sind davon überproportional betroffen: Laut PISA sind bis zu 30 % der Jugendlichen, deren Eltern im Ausland geboren sind, nicht auf dem notwendigen Mindestniveau (Prenzel, Sälzer et al. 2013), Ausländische Jugendliche verlassen die Schule zu rd. 11 % ohne Schulabschluss (Statistisches Bundesamt 2015c).

Dass ein Schulabschluss wichtig für den weiteren Bildungs- und Erwerbsverlauf ist, zeigt ein Blick auf die Arbeitslosenstatistik: Personen ohne Schulabschluss sind überproportional häufig arbeitslos. Verbesserungen sind aber bereits erkennbar: So sank der Anteil der Schulabbrecher kontinuierlich (2009: 6,5 %, 2010: 6,1 %, 2011: 5,6 %, 2012: 5,5 %). Von PISA 2006 bis 2012 verbesserten sich die Leistungen bei Migrantenkindern deutlich.

Wie wichtig es für die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist, den Anteil nicht ausbildungsreifer Schulabgänger deutlich zu senken, zeigt folgende Rechnung: Die Zahl der ausbildungsreifen Schulabgänger, die für eine anschließende Berufsausbildung oder ein Studium zur Verfügung stehen, wird aufgrund der demografischen Entwicklung bis 2015 selbst dann sinken, wenn es gelingt, den Anteil nicht ausbildungsreifer Schulabgänger zu halbieren.

Was zu tun ist:

Ziel ist es, junge Menschen in der Schule mit einer ausbaufähigen und nachhaltigen Grundbildung auszustatten und ihre Ausbildungsreife zu sichern. Die Wirtschaft leistet hier einiges, ist aber nicht Reparaturbetrieb für Schulen oder Gesellschaft. Eine hochwertige Bildung ist vielmehr eine öffentliche Aufgabe. Es müssen konkrete Ziele in allen Bereichen der Bildungspolitik klar definiert, mit Zahlen und Jahren unterlegt und kontinuierlich überprüft werden. Der zweijährliche Bildungsbericht von Bund und Ländern oder die Studien der empirischen Bildungsforschung wie PISA müssen erkennbare Konsequenzen nach sich ziehen. Bislang dominieren zu oft Lippenbekenntnisse wie beim Thema „Selbstständige Schule“ oder machen Rückentwicklungen bereits erreichte Standards wieder fraglich, wie z. B. die teilweise Wiedereinführung des Abiturs am Gymnasium nach 13 statt 12 Schuljahren.

ZIELE:

- Schulqualität verbessern, Schülerinnen und Schüler individuell fördern
- Quote der Schulabbrecher weiter senken auf max. 4 %
- Anteil nicht ausbildungsreifer Jugendlicher weiter senken von 16 % auf max. 10 %
- Anteil leistungsstarker Jugendlicher steigern von 9 % auf mindestens 12 %
- Ganztagsangebote ausbauen an drei von vier Schulen
- Rhythmisierter Ganztags an zwei von vier Schulen
- Migrantenkinder an Durchschnittswerte aller Kinder annähern
- Anteil der Schulabbrecher bei Migranten senken von rd. 11 % auf max. 8 %
- Anteil leistungsstarker Migrantenkinder von 7 % steigern auf mindestens 10 %



Leitende Ziele von Qualitätsverbesserungen im Schulsystem müssen die Entfaltung aller Potenziale und Stärken der Jugendlichen und die Sicherung der Ausbildungsreife aller Schulabgänger sein. Dafür ist eine intensivere individuelle Förderung jedes Kindes entscheidend. Ausgangspunkte dafür sind gezielte Kompetenzfeststellungen und darauf aufbauende individuelle Förderpläne für jeden Schüler.

Schulen brauchen einen Ausbau der Ganztagsangebote, um mehr Zeit und Möglichkeiten zur Förderung zu haben. Sie brauchen mehr Selbstständigkeit, um flexibel auf die besonderen Bedürfnisse und Situationen ihrer Schülerinnen und Schüler vor Ort eingehen und hier gezielt ausgleichen zu können. Die Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte muss sich konsequenter an der Praxis des Berufsbilds orientieren.



WIRTSCHAFT AKTIV:

Unternehmen und Verbände engagieren sich mit Positionierungen und konkreten Angeboten für die Verbesserung der Schulqualität und Schülerleistungen. Die Wirtschaft fördert aktiv die Ausbildungsreife und Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern, insbesondere durch Aktivitäten im Rahmen des Netzwerks SCHULEWIRTSCHAFT (s. S. 22). Künftig wird es für Unternehmen noch wichtiger, frühzeitig den Kontakt zu potenziellem Arbeitskräftenachwuchs zu suchen. Die Kooperation mit Schulen, aber auch die Ansprache von Elternvereinen oder Migrantenorganisationen bietet hierfür gute Möglichkeiten.

Die Wirtschaft bringt konkrete Vorschläge zur Qualitätsverbesserung in der Schule ein: So hat sie Konzepte zum effektiven Einsatz von Ressourcen in der selbstständigen Schule und Handreichungen zu Personalentwicklung und Qualitätsmanagement in Schulen entwickelt. Die Bildungswerke der Wirtschaft in den Ländern und Regionen bieten Fortbildungen für Schulleitungen und Lehrkräfte an, die sie in ihrer Aufgabe als Führungskräfte in Schule und Unterricht unterstützen. Durch die intensiven Kooperationen von Schulen und Betrieben wird praktisches Know-how in Organisations- und Personalmanagement vermittelt und die Umsetzung nachhaltig begleitet. Im Wettbewerb „Starke Schule“ werden Best-Practice-Modelle gezeigt, Schulen vernetzt und Fortbildungen ermöglicht.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Schule

PRAXISBEISPIEL: WETTBEWERB UND NETZWERK „STARKE SCHULE“



„Starke Schule – Deutschlands beste Schulen, die zur Ausbildungsreife führen“ von Hertie-Stiftung, BA, BDA und Deutsche Bank Stiftung verbindet einen Wettbewerb mit einem Netzwerk, um die überdurchschnittliche Arbeit starker Schulen sichtbar zu machen, weiter zu fördern und als gute Beispiele in die Fläche zu bringen. Beim größten Schulwettbewerb Deutschlands werden alle zwei Jahre Schulen ausgezeichnet, die sich in herausragender Weise für ihre Schüler und Schülerinnen einsetzen und diese ausbildungsfähig machen. Anschließend sind alle ausgezeichneten Schulen für vier Jahre in ein Netzwerk aufgenommen, in dem rd. 200 Siegerschulen aus allen 16 Bundesländern von- und miteinander lernen. Sie profitieren von Fortbildungen zu zentralen Themen der Organisations- und Unterrichtsentwicklung

und lernen Best Practice und erfolgreiche Lösungsansätze zur Weiterentwicklung der eigenen Schule kennen. Vor Ort strahlen sie auf andere Schulen aus und dienen der Bildungspolitik als Vorlage für weitere Maßnahmen.

Den ersten Platz erhielt 2013 die „Mittelschule an der Wiesentfelser Straße“ in München. 80 % ihrer Schülerschaft haben einen Migrationshintergrund, 50 % verfügen nur über geringe Deutschkenntnisse, aber alle Schülerinnen und Schüler werden mit Erfolg zum Schulabschluss geführt. Möglich wird dies durch das große Engagement der Schulleitung und des Kollegiums, ein ausgefeiltes Unterrichtskonzept und die aktive Einbindung der Schülerinnen und Schüler sowie durch eine hervorragende Elternarbeit.

www.starkeschule.ghst.de

Praxisnahe Berufsorientierung stärken

Den Betrieben fällt es immer schwerer, Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern zu besetzen: 2014 gab es das siebte Jahr in Folge mehr unbesetzte Stellen als unvermittelte Jugendliche. Zudem wird rd. ein Viertel aller Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst (BIBB 2014b) – oft, weil der Beruf nicht den Erwartungen der jungen Menschen entspricht. Grund dafür ist häufig die mangelnde Ausbildungsreife, die neben schulischen Basiskompetenzen und Merkmalen des Arbeitsverhaltens auch die Berufswahlreife umfasst. Obwohl es rd. 350 Ausbildungsberufe gibt, wird seit Jahren mehr als die Hälfte aller Ausbildungsverträge in nur 20 Berufen abgeschlossen (BIBB 2014b).

Eine wesentliche Ursache dieses Matching-Problems ist die mangelnde Berufsorientierung an den Schulen. Zwar ist das Bewusstsein für das Thema „Berufsorientierung“ in den vergangenen Jahren gestiegen. Dennoch ist es zu häufig noch vom Engagement der einzelnen Schule abhängig, ob Jugendliche bei der Berufsorientierung individuell unterstützt werden und die Möglichkeit haben, ihre persönlichen Talente z.B. in einem gut vor- und nachbereiteten Betriebspraktikum zu erproben. Insbesondere an Schulen der Sekundarstufe II kommt die Berufsorientierung häufig noch zu kurz.

Was zu tun ist:

Wir benötigen eine verbindliche und flächendeckende Berufsorientierung an allen allgemeinbildenden Schulen. Zu einer fundierten Berufsorientierung gehört nicht nur ein Überblick über ein breites Berufespektrum und die dazugehörigen Ausbildungswege, sondern auch eine realistische Einschätzung der späteren Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. So sollte der/die Jugendliche nicht nur über seinen/ihren Traumberuf, sondern auch über mögliche Alternativen informiert sein.

Für eine umfassende Berufsorientierung müssen die Schulen eng mit verschiedenen Partnern zusammenarbeiten. Die Kooperation mit Betrieben ist dabei besonders wichtig. Denn ein Berufswunsch lässt sich besonders anschaulich in der betrieblichen Realität überprüfen.

Betriebspraktika müssen von allen Beteiligten – Schülerinnen und Schülern, Betrieben, Lehrkräften und Eltern – sorgfältig vor- und nachbereitet werden. Darüber hinaus sind Kompetenzfeststellungen, Bewerbungstrainings und Weiterbildungsangebote für Lehrkräfte besonders wichtig.

Rund

25 %

aller Ausbildungsverträge
werden vorzeitig gelöst

ZIELE:

- Berufsorientierung in den Lehrplänen aller allgemeinbildenden Schulen verbindlich verankern
- Betriebspraktika ermöglichen sowie sorgfältig vor- und nachbereiten
- Kooperation von Schulen und Betrieben ausbauen
- Lehrkräfte, Eltern, BA und Betriebe umfassend in die Berufsorientierung einbeziehen





WIRTSCHAFT AKTIV:

SCHULEWIRTSCHAFT steht für die erfolgreiche Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung von Schulen und Unternehmen. Eine gleichberechtigte Partnerschaft mit gegenseitigem Verständnis und ein Dialog auf Augenhöhe sind die Grundlage von SCHULEWIRTSCHAFT. Gemeinsam wollen die Akteure den Anspruch auf Nachhaltigkeit und Qualität einlösen und bildungspolitische Impulse setzen. SCHULEWIRTSCHAFT setzt Signale für die Weiterentwicklung von Bildungsplänen, fördert mit Veranstaltungen und Projekten die Berufs- und Studienorientierung von Schülerinnen und Schülern, entwickelt Unterstützungsinstrumente für Schulen, Schulleitungen und Lehrkräfte, bietet Fortbildungen an und verfügt über ein bundesweites Netzwerk.

Kernaufgaben des Netzwerks:

- Verbesserung des Übergangs „Schule – Arbeitswelt“ für junge Menschen
- Initiierung von nachhaltigen Partnerschaften zwischen Schulen und Betrieben
- Förderung ökonomischer Bildung
- Impulsgeber für eine zukunftsorientierte Bildung

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Initiativen > SCHULEWIRTSCHAFT



PRAXISBEISPIEL: BERUFSWAHL-SIEGEL



**NETZWERK
BERUFSWAHL
SIEGEL**

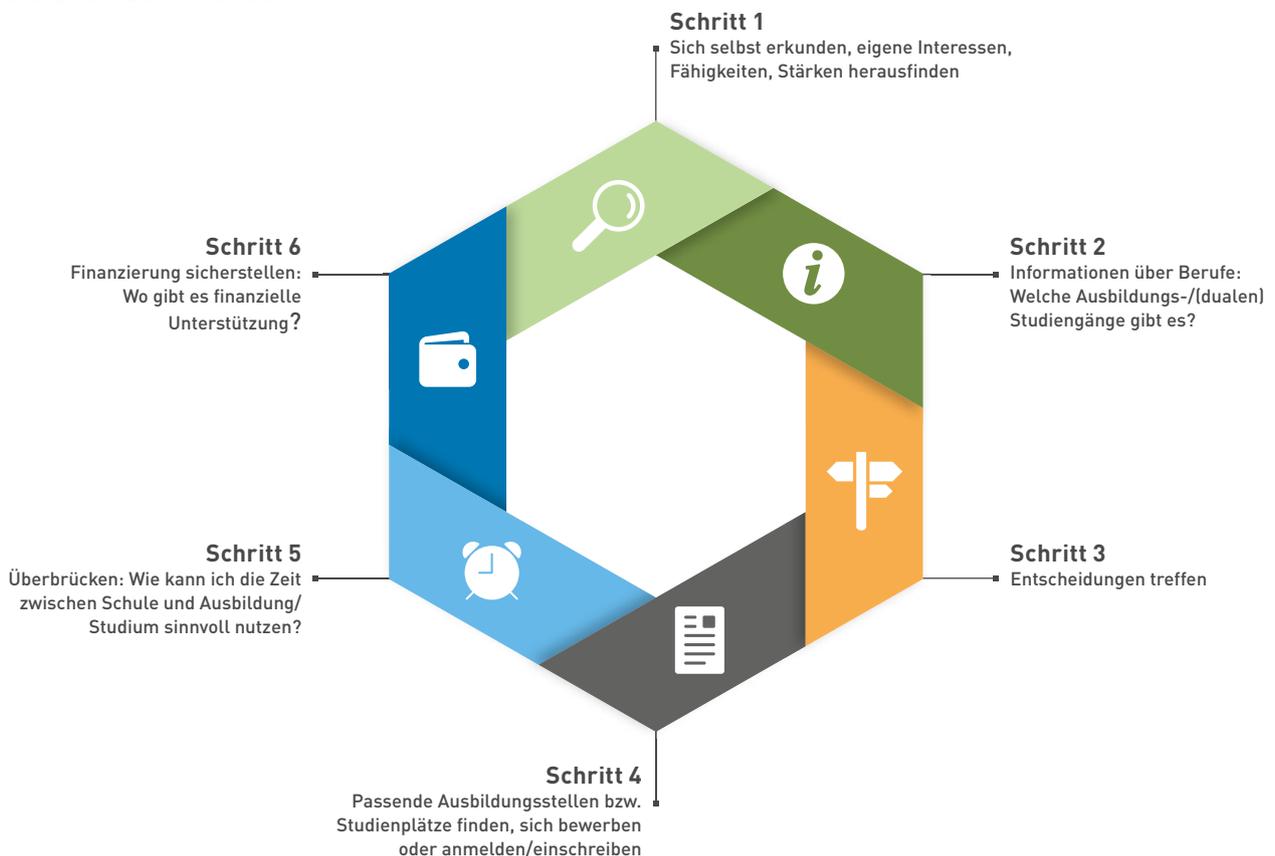
Seit 2010 koordiniert SCHULEWIRTSCHAFT das Netzwerk Berufswahl-SIEGEL. Das Berufswahl-SIEGEL wird Schulen mit einer ausgezeichneten Berufs- und Studienorientierung (BO) verliehen. Bei der systematischen Verbesserung ihrer BO werden die Schulen kontinuierlich begleitet. Aktuell gibt es über 1.444 SIEGEL-Schulen.

Die Umsetzung erfolgt durch mehr als 52 regionale Träger in 14 Bundesländern. Diese sind in einer bundesweiten Gemeinschaftsinitiative zusammengeschlossen mit dem Ziel, ausgezeichnete BO nach außen sichtbar zu machen und die Qualitätsstandards kontinuierlich weiterzuentwickeln. Die Betriebe haben die Möglichkeit, sich als Juror zu engagieren und so gute Schulen aus nächster Nähe kennenzulernen und Kooperationen zu knüpfen.

www.netzwerk-berufswahlsiegel.de

PROZESS DER BERUFS- UND STUDIENWAHL

Berufswahl Schritt für Schritt



16 % bis 18 %

der Schüler sind nicht ausbildungsreif

Leistungsorientiertes und attraktives Berufsbildungssystem weiter stärken

Das duale System der Berufsbildung in Deutschland ist ein hochwertiger und chancenreicher Bildungsweg und damit ein optimaler Einstieg in den Beruf. Die demografische Entwicklung und die häufig fehlende Ausbildungsreife der Schulabgänger stellen das System jedoch vor Herausforderungen. Seit 2003 haben rd. 13 % weniger Schülerinnen und Schüler die allgemeinbildenden Schulen verlassen. Die Zahl der Schulabgänger ohne Hochschulzugangsberechtigung – die Hauptnachfrager nach Ausbildungsplätzen – ist sogar um rd. 24 % gesunken (BIBB 2014b).

Auch hat PISA gezeigt, dass 16 bis 18 % der Schülerinnen und Schüler insgesamt und bis zu 30 % jener mit Migrationshintergrund nicht ausbildungsreif sind (Prenzel, Sälzer et al. 2013). Die Konsequenz ist, dass Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben und „Reparaturmaßnahmen“ im Übergangsbereich oder sogar im Ausbildungsbetrieb mit hohen Kosten nötig sind. Hinzu kommt, dass die Berufswünsche der Jugendlichen und die Angebote der Unternehmen häufig nicht zusammenpassen und Angebot und Nachfrage ungleichmäßig auf Regionen und Berufe verteilt sind.

Was zu tun ist:

Eine frühzeitige und praxisorientierte Berufsorientierung ist der beste Weg, um Jugendliche über die vielfältigen

Ausbildungsberufe sowie die damit verbundenen Karrierechancen zu informieren (s. „Berufsorientierung“). Damit das duale Ausbildungssystem attraktiv und leistungsfähig bleibt, ist eine Verbesserung der Rahmenbedingungen besonders wichtig. Hierzu gehören vor allem moderne und dem Bedarf der Praxis entsprechende Ausbildungsberufe und mehr differenzierte Angebote wie z. B. zweijährige Ausbildungsberufe. Mehr Gestaltungsspielräume für Betriebe schaffen flexiblere gesetzliche Regelungen zu Beschäftigungszeiten, zur Weiterbeschäftigung und zur Übernahme von Jugend- und Auszubildendenvertretern.

Wichtig sind zudem eine leistungsfähige Berufsschule mit moderner Ausstattung und flexiblem Zeitmanagement sowie eine höhere Durchlässigkeit insbesondere zur hochschulischen Bildung. So bleibt die duale Ausbildung insbesondere für leistungsstarke Jugendliche attraktiv.

Darüber hinaus sind mehr praxisnahe Angebote für Jugendliche mit Förderbedarf erforderlich. Die betrieblichen EQ zeigen mit ihren hohen Übergängen in Ausbildung (rd. 70 %), wie hilfreich solche Angebote sind. Praxisklassen, flankierende Hilfen (z. B. sozialpädagogische Begleitung) bei betrieblicher Ausbildung sowie modular strukturierte Angebote sind wirkungsvolle Ansätze, die ausgebaut werden sollten.



ZIELE:

- Ausbildungsreife durch verbindliche, bundesweite Bildungsstandards in allen Fächern sicherstellen
- Angebote im Übergangsbereich transparenter machen, Effizienz der Angebote überprüfen und aufeinander abstimmen
- Mehr differenzierte Angebote schaffen, wie z. B. zweijährige Ausbildungsberufe oder Ausbildungsbausteine
- Hochschulen verstärkt für beruflich Qualifizierte öffnen und z. B. verstärkt Brückenkurse oder E-Learning-Angebote anbieten
- Wertigkeit und Wertschätzung der dualen Ausbildung in der gesellschaftlichen Wahrnehmung deutlich machen und stärken



WIRTSCHAFT AKTIV:

Der „**Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs**“, der erstmals 2004 zwischen Bundesregierung und Wirtschaft abgeschlossen und 2014 zur „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ weiterentwickelt wurde, hat zu einer deutlichen Verbesserung der Situation auf dem Ausbildungsmarkt beigetragen. Die Zusage der Wirtschaft, jährlich 30.000 neue Ausbildungsbetriebe und 60.000 neue Ausbildungsplätze bereitzustellen, wurde deutlich übertroffen. Mit der EQ hat die Wirtschaft ein erfolgreiches Instrument für den Einstieg in Ausbildung geschaffen. Zudem kümmern sich Betriebe mit großem Engagement um Schulabgänger mit Förderbedarf. So bieten etwa zwei Drittel der ausbildenden Betriebe Nachhilfe oder Stützunterricht an und integrieren so diese Zielgruppe in Ausbildung.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Ausbildung, Ausbildungsmarkt, Allianz für Aus- und Weiterbildung

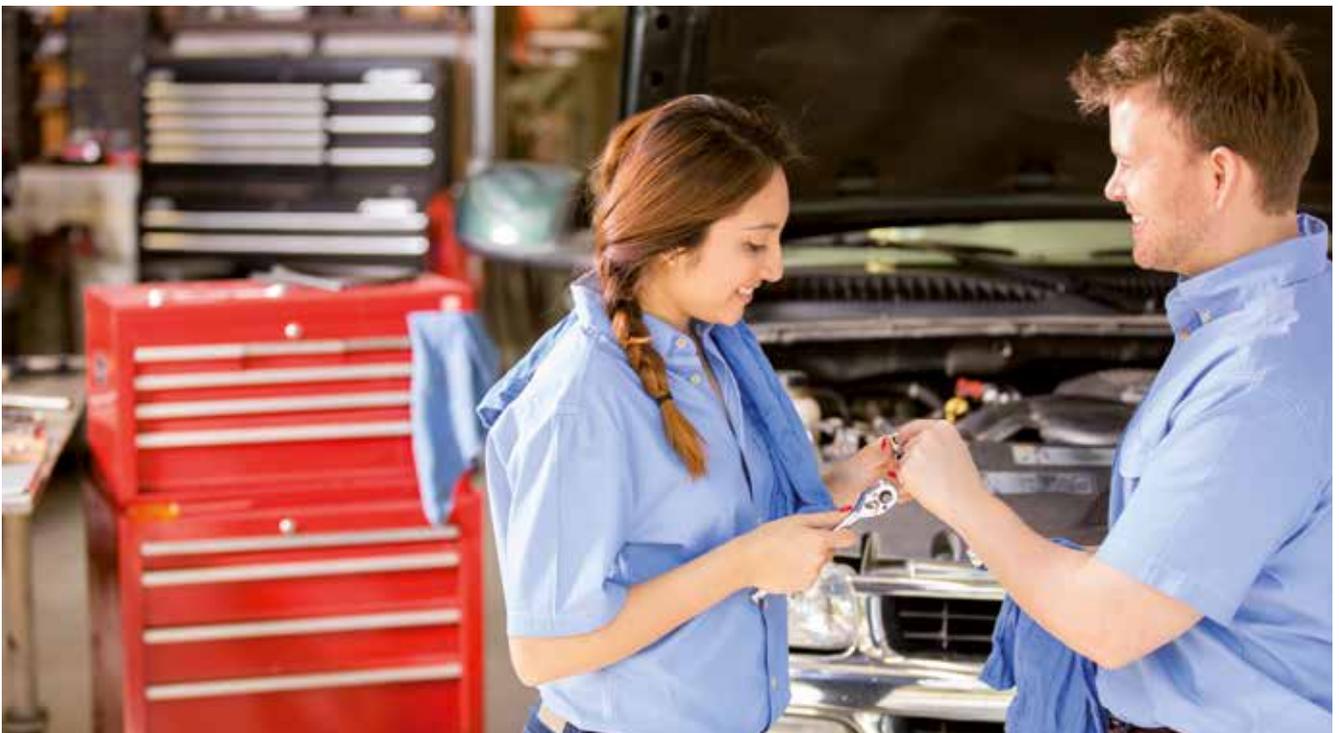
PRAXISBEISPIEL: EVONIK INDUSTRIES: „START IN DEN BERUF“



Die Berufsvorbereitungsmaßnahme „Start in den Beruf“ fördert ausbildungswillige Jugendliche bis zur Ausbildungsreife. Am Ende der Maßnahme sind die Jugendlichen nicht nur auf eine Ausbildung gut vorbereitet, sondern es wird ihnen bei ausreichendem Leistungsvermögen und angemessenem persönlichen Verhalten auch

ein Ausbildungsplatz im Unternehmen angeboten oder ein leistungsgerechter Ausbildungsplatz im Umfeld vermittelt. Neben dem Erwerb von ersten fachlichen Kompetenzen wird besonderes Augenmerk auf die Ausbildung von sozialen Kompetenzen sowie der notwendigen Handlungskompetenz gerichtet. Weitere Schwerpunkte sind die Vermittlung von Lern-techniken und die gezielte Nutzung von Medien. Die Maßnahme erfolgt auf Grundlage des Tarifvertrags „Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg“ in der chemischen Industrie.

www.corporate.evonik.de > karriere > Ihre Möglichkeiten > als Auszubildender > Start in den Beruf



Studienabbrecherquoten senken, Beschäftigungsfähigkeit sicherstellen

Die Abbrecherquoten an den deutschen Hochschulen sind viel zu hoch: 33 % der Bachelorstudierenden an Universitäten brechen ihr Studium ab, an den Fachhochschulen sind es 23 %. In einigen MINT-Fächern liegt die Abbruchquote sogar bei bis zu 50 % (DZHW 2014). Hier gehen Potenziale verloren, die Wirtschaft und Gesellschaft dringend brauchen. Einer der Gründe für die hohen Abbrecherquoten ist laut einer Studie von HIS (jetzt Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung [DZHW]) von 2010 der mangelnde Berufs- und Praxisbezug der Studienangebote. Hier besteht Handlungsbedarf: Ein Großteil der Studierenden wünscht sich mehr Praxisbezug in den Lehrveranstaltungen (68 % an den Universitäten und 55 % an den Fachhochschulen), ebenso wie drei Viertel der Unternehmen (BMBF 2011).

Was zu tun ist:

Die Studierenden auf ihre spätere Berufstätigkeit vorzubereiten, ist als eine der Hauptaufgaben der Hochschulen in sämtlichen Landeshochschulgesetzen verankert. Stärkere Praxisbezüge im Studium sind hierfür der Dreh- und Angelpunkt. Die Hochschulen sind aufgefordert, ihre Curricula in allen Fächern darauf hin zu überprüfen. Je nach Fach und Fachkultur reichen die Möglichkeiten von Pflichtpraktika bis hin zu Praxisphasen, Kooperationen mit Unternehmen bei Abschlussarbeiten, Informationen über Berufsbilder etc.

Bereits in der Schulzeit kann eine stärken- und praxisorientierte Berufs- und Studienorientierung späteren Studienabbrüchen wirksam vorbeugen. Schülerinnen und Schüler müssen auch in der Sekundarstufe II vermehrt Angebote zur unterstützten Selbsteinschätzung von Kompetenzen und Talenten erhalten. Kooperationen mit Unternehmen und Hochschulen können dies um praxisorientierte Bausteine ergänzen. Zur Vermeidung von Studienabbrüchen müssen die Hochschulen Frühwarnsysteme etablieren,

um potenziell Gefährdete gezielt beraten und über mögliche Alternativen informieren zu können. Falls ein Studienabbruch unvermeidbar ist, sollten die im Studium erworbenen Kompetenzen nach Möglichkeit auf eine entsprechende duale Berufsausbildung in einem Unternehmen angerechnet werden. Gerade im MINT-Bereich gibt es hier ungenutzte Möglichkeiten.

Auch wenn durch die Grundgesetzänderung nun eine dauerhafte Finanzierung von Hochschulen durch den Bund möglich ist, ist die Finanzierungssituation der Hochschulen weiterhin



ZIELE:

- Lehre und Betreuung verbessern, um die Abbrecherquote insbesondere in den MINT-Fächern an Universitäten auf 20 % und an Fachhochschulen auf 15 % zu reduzieren
- Spezifische Beratungsangebote für Berufstätige und beruflich qualifizierte, Menschen mit Migrationshintergrund oder aus Nichtakademikerkfamilien schaffen
- Berufsbefähigung aller Absolventinnen und Absolventen (BA und MA) durch stärkeren Praxisbezug sicherstellen (Praktika, Praxisphasen, Kooperationen mit Unternehmen, Berufsberatung etc.)
- Anrechnung von im Beruf erworbenen Kompetenzen auf das Studium verstärken



WIRTSCHAFT AKTIV:

Unternehmen investieren jährlich 2,5 Mrd. € in die akademische Bildung (Studie IW Köln und Stifterverband), 94 Mrd. € davon für **duale Studiengänge**. Dazu kommen jährlich 1,3 Mrd. € für universitäre Forschungsprojekte. Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmen engagieren sich in Hochschulgremien wie Hochschulräten, Programmbeiräten, Kuratorien etc., begleiten Verfahren zur Qualitätssicherung von Studiengängen oder sind z. B. als Lehrbeauftragte tätig.

In dualen Studiengängen sind die Unternehmen für die berufspraktischen Bestandteile verantwortlich, zudem bieten sie Studierenden Praktikumsmöglichkeiten oder arbeiten im Rahmen von praxisorientierten Abschlussarbeiten mit den Hochschulen zusammen. Die Wirtschaft engagiert sich in der Begabtenförderung und in Stipendienprogrammen und finanziert Stiftungslehrstühle. Besonders aktiv sind Unternehmen und Verbände in vielfältigen Initiativen zur Sicherung des MINT-Nachwuchses wie „MINT Zukunft schaffen“ von BDA und BDI oder „Think ING.“ von Gesamtmetall.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > *kompakt* > Hochschulpolitik
www.mintzukunft.de

von Unsicherheitsfaktoren geprägt (auslaufende Bund-Länder-Kooperationen, greifende Schuldenbremse in den Ländern). Daher fordert die Wirtschaft seit langem eine verlässliche, transparente und leistungsorientierte Hochschulfinanzierung, gemeinsam getragen von Bund und Ländern. Die Institutionen, die mehr Studierende qualitätsgesichert zu einem

erfolgreichen Abschluss führen, sollen dabei stärker honoriert werden. Zudem sollten Hochschulen nachgelagert und sozial verträglich moderate Studienbeiträge erheben können, um ihre Lehrqualität weiter zu verbessern. Eine verbesserte Lehre und Betreuung werden die Abbruchquoten senken.

PRAXISBEISPIEL: STIFTUNG DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT



Persönlichkeitsentwicklung und Übergangsmanagement sind die Kernthemen der Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw). Sie fördert in ihren Bildungsprogrammen bundesweit etwa 4.000 junge Menschen: Grundschulkinder, Schülerinnen und Schüler, Auszubildende, gesellschaftlich engagierte Studierende und Promovierende. Die Stiftung wendet sich sowohl an die Leistungsstarken als auch an diejenigen, die zum Ausschöpfen ihrer Potenziale besondere Unterstützung benötigen. Zu den Kernkompetenzen der Stiftung

zählt die intensive Begleitung des Nachwuchses beim Übergang von der Schule in die Ausbildung bzw. in ein Studium. Für ihre Arbeit schmiedet die sdw strategische Allianzen mit Unternehmen, Stiftungen und staatlichen Einrichtungen.

www.sdw.org

PRAXISBEISPIEL: GIRLS'DAY



Um gezielt Mädchen und junge Frauen für naturwissenschaftliche und technische Berufe zu begeistern, findet jedes Jahr der Girls' Day statt. Er ist eine Gemeinschaftsaktion von Bundesregierung, BDA, BDI, DIHK, ZDH, DGB und BA sowie der Initiative D21. Unternehmen, Betriebe, Behörden, Hochschulen und Forschungszentren informieren Schüle-

rinnen über das breite Spektrum von Ausbildungsberufen und Studiengängen insbesondere im MINT-Bereich. Insgesamt haben seit 2001 über 1,5 Mio. Mädchen und junge Frauen teilgenommen. Allein im Jahr 2014 profitierten mehr als 100.000 Schülerinnen von den Einblicken in über 9.000 Unternehmen und Organisationen.

www.girls-day.de

Aus- und Weiterbildung familienfreundlich gestalten

Lebenslanges Lernen im Sinne einer hochwertigen und kontinuierlichen Aus- und Weiterbildung ist entscheidend, um mit dem raschen technologischen Wandel Schritt halten zu können sowie Beschäftigungs- und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Menschen, die Familienverantwortung übernehmen und Kinder erziehen oder Angehörige pflegen, sind bislang unterdurchschnittlich oft an Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung beteiligt. Fast 47 % aller jungen Mütter und 31 % aller jungen Väter im Alter von 16 bis unter 25 Jahren ohne Berufsabschluss besuchten 2011 weder eine

Schule noch absolvierten sie eine duale Ausbildung (BMBF 2014). Um alle Potenziale auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt besser zu erschließen, müssen bestehende Angebote stärker genutzt und lebenslanges Lernen familienfreundlich gestaltet werden. Damit dies gelingt, ist u. a. eine bedarfsgerechte und qualitativ hochwertige Kinderbetreuung notwendig.

Was zu tun ist:

Möglichkeiten der Teilzeitausbildung stärker nutzen

Menschen mit Familienpflichten stehen vor der Herausforderung, Ausbildung und Elternschaft bzw. Pflege miteinander zu vereinbaren. Häufig sind sie hoch motiviert und verfügen über besonderes Verantwortungsbewusstsein und Organisationsvermögen. Dies ist auch für Unternehmen eine Chance. Seit 2005 besteht die Möglichkeit, nach § 8 Berufsbildungsgesetz eine Teilzeitausbildung zu absolvieren. Auszubildende und Betrieb einigen sich auf eine Stundenzahl zwischen 20 und 30 Wochenstunden einschließlich des Berufsschulunterrichts; die Ausbildungszeit kann unter Umständen verlängert werden. Obwohl die Zahl der Berufsausbildungsverträge in Teilzeit deutlich gestiegen ist (2008: rd. 800; 2012: rd. 1.300) (BIBB 2014b), sollte diese Möglichkeit noch stärker genutzt und junge Menschen und Betriebe verstärkt für eine Teilzeitausbildung gewonnen werden. Auch die Berufsschulen müssen die Strukturen für das Lernen in Teilzeit entsprechend auszubauen.

ZIELE:



- Bedarfsgerechte und qualifizierte Kinderbetreuung schaffen
- Strukturen für Ausbildung in Teilzeit nutzen und weiter ausbauen
- Anzahl der flexibel berufs- oder familienbegleitenden Studiengänge mit Blended Learning und E-Learning-Elementen in der Lehre erhöhen
- Beratungsangebote für die Zielgruppe der beruflich Qualifizierten und der Berufstätigen ausbauen
- Weiterbildungsangebote während der Elternzeit und in Teilzeit nutzen

►► Hochschulen müssen sich an die Realität anpassen! Studierende sind nicht mehr zwingend Anfang 20, wohnen bei den Eltern und studieren in Vollzeit. Immer mehr wollen Beruf und Studium verbinden. Hierfür brauchen wir flexible Studienmodelle, passend zu der individuellen Lebenssituation der Studierenden. ◀◀

Dr. Gerhard F. Braun | Vizepräsident der BDA, Vorsitzender des BDA/BDI-Fachausschusses Bildung, Berufliche Bildung



Flexible Studienangebote in Teilzeit ausbauen

Die Diversität der Studierenden nimmt stetig zu: Neben jungen Menschen, die direkt nach dem Abitur in Vollzeit studieren wollen, finden sich immer mehr Berufstätige, beruflich Qualifizierte ohne Abitur oder auch Männer und Frauen mit familiären Verpflichtungen unter den Studieninteressierten. Hierauf müssen sich die Hochschulen einstellen und reagieren. Notwendig sind Studienangebote, die flexibel berufs- oder familienbegleitend studiert werden können. Seminare und Veranstaltungen sollten daher auch abends und an Wochenenden stattfinden. Zudem sollte der Einsatz von Blended Learning oder E-Learning-Elementen in der Lehre verstärkt werden, um echte Alternativen zu Präsenzveranstaltungen zu schaffen. Das Angebot an Teilzeitstudiengängen muss ausgebaut und die Beratungsangebote für diese Zielgruppen verbessert werden. Auch begrüßt die Wirtschaft den Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten an Hochschulen.

Mehr Menschen mit Familienverantwortung Weiterbildung und Wiedereinstieg ermöglichen

Viele Frauen, aber auch Männer unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit, um Kinder zu betreuen oder Eltern zu pflegen. Um zu verhindern, dass diese Familienphasen zu einer Entwertung der Qualifikation und einem längerfristigen oder sogar dauerhaften Ausstieg aus dem Erwerbsleben führen, gilt es, diese familienbedingten Erwerbsunterbrechungen verstärkt parallel auch zum Erhalt bzw. der Weiterentwicklung der Qualifikation zu nutzen. Viele Unternehmen haben bereits das Potenzial dieser Personengruppe erkannt: Sie haben Maßnahmen zur Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in das Arbeitsleben entwickelt. Zu diesen zählen neben Einarbeitungs- oder Patenprogrammen auch Weiterbildungsangebote während der Elternzeit. Mit entscheidend für die Rückkehr in das Berufsleben sind neben einer bedarfsgerechten und qualitativ hochwertigen Kinderbetreuung familienbewusste Arbeitszeiten. Die deutsche Wirtschaft ist in diesen Bereichen bereits sehr aktiv.



INITIATIVE „BETRIEBLICHE AUSBILDUNG HAT VORFAHRT!“ UND „ALLIANZ FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG“



Bundesagentur für Arbeit

Der Verwaltungsrat der BA hat eine breit angelegte Initiative zur Stärkung der betrieblichen Ausbildung „Betriebliche Ausbildung hat Vorfahrt!“, insbesondere für benachteiligte Jugendliche, ins Leben gerufen. Ziel ist es, möglichst vielen Jugendlichen die Chance für eine solche Ausbildung zu eröffnen. In der „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ haben Bundesregierung, Länder, Wirtschaft und Gewerkschaften zahlreiche Maßnahmen vereinbart, um die berufliche Bildung noch attraktiver zu machen, Jugendliche besser auf den Beruf und die Arbeitswelt vorzubereiten und sie zum Ausbildungsabschluss zu führen. Die BDA begrüßt insbesondere folgende Elemente der Initiative des Verwaltungsrats und der Allianz:

- Mit einer öffentlichen Kampagne werden gezielt Betriebe angesprochen, mehr Ausbildungsplätze auch für benachteiligte Jugendliche zu erschließen.
- Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) werden künftig alle Auszubildenden erhalten, die diese benötigen.
- Die BA führt die sog. Assistierte Ausbildung (AsA) als ein neues Instrument ein. Dabei werden die Jugendlichen in Betrieben noch vor Beginn und während der gesamten Ausbildungszeit begleitet. Gleichzeitig werden die Betriebe organisatorisch und administrativ bei der Ausbildung benachteiligter Jugendlicher unterstützt. Für das Ausbildungsjahr 2015/2016 werden bis zu 10.000 Plätze für AsA bereitgestellt. Darüber hinaus wollen die Allianz-Partner das Instrument der AsA verstetigen. Die erforderlichen gesetzlichen Änderungen sind am 1. Mai 2015 in Kraft getreten.
- Die Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen soll noch stärker auf zukunftsorientierte Berufe ausgerichtet werden und noch enger mit den Betrieben verzahnt werden.

PRAXISBEISPIEL: DURABLE HUNKE & JOCHHEIM GMBH & CO. KG



Nach dem Abitur eine qualifizierte Ausbildung als Industriekauffrau, technische Produktdesignerin oder Werkzeugmechanikerin, oft kombiniert mit einem dualen Studium als Betriebswirtin oder Ingenieurin mit der Fachrichtung Maschinenbau bzw. Kunststofftechnik: So sieht häufig der Einstieg für junge Frauen bei DURABLE mit Sitz in Iserlohn aus. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden und zu fördern, auch wenn sich Nachwuchs ankündigt, gelingt DURABLE mit einem Gesamtpaket aus flexiblen Arbeitszeitmodellen, Homeoffice-Arbeitsplätzen und ab Herbst 2013 zusätzlich mit einem U3-Betreuungsangebot in betriebeigenen Räumen direkt neben dem Firmengebäude. Vervollständigt wird das Paket durch die Möglichkeit der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen und damit der Kompetenzentwicklung auch während familienbedingter Auszeiten.

www.durable.de



WIRTSCHAFT AKTIV:

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben erkannt, wie wichtig es ist, Aus- und Weiterbildung familienfreundlich zu gestalten. Viele Unternehmen haben Maßnahmen entwickelt, um Fachkräfte mit Familienverantwortung bei Unterbrechung der beruflichen Karriere an das Unternehmen zu binden, den Wiedereinstieg in das Arbeitsleben zu erleichtern und den Anforderungen berufstätiger Eltern gerecht zu werden. Damit bleiben sie als Arbeitgeber attraktiv.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > *kompakt* > Qualifizierung und Familienfreundlichkeit

2.b Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit erhalten und verbessern

Lebenslanges Lernen in geteilter Verantwortung fördern

Was zu tun ist:

Qualifizierungsbedarf entsteht am Arbeitsplatz, hier muss sich der Lernerfolg niederschlagen. Berufliche Weiterbildung sollte deshalb zunehmend in den Arbeitsprozess integriert werden. Außerdem gilt es, die Verantwortlichkeit je nach Nutzen und Interessen zu verteilen. Beschäftigte und Unternehmen profitieren in der Regel von Weiterbildung und sollten sich daher beide am Aufwand beteiligen und Verantwortung übernehmen. Weiterbildungsanbieter müssen sich als Dienstleister mit individuellen Angeboten verstehen, die sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten und Unternehmen orientieren. Hierzu zählen insbesondere zeitnahe, praxisorientierte Durchführungsformen und flankierende Maßnahmen für ein Lernen im Arbeitsprozess. Hochschulen sollten sich stärker bei wissenschaftlicher Weiterbildung engagieren.

Schließlich müssen frühkindliche Bildung und Schule Lernfähigkeit und -motivation stärken und damit die Basis für das lebenslange Lernen legen. Zudem sollte die Durchlässigkeit im Bildungssystem verbessert werden, damit im Verlauf des lebenslangen Lernens auf Abschlüsse neue Anschlüsse folgen können. Hierzu sollen der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) und der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) beitragen. Sie sind bildungsbereichsübergreifend angelegt und machen die erworbenen Kompetenzen auf qualitativer Ebene vergleichbar – unabhängig davon, wo sie erworben wurden.

33,5 Mrd. €

investieren Unternehmen jährlich in Weiterbildung

86 % aller Unternehmen bieten betriebliche Weiterbildung an (IW Köln 2014c). Dabei dominieren arbeitsplatznahes und selbstgesteuertes Lernen. Betriebliche Weiterbildung findet zum großen Teil innerhalb der Arbeitszeit statt. Rund zwei Drittel der erfassten Weiterbildungsstunden entfallen auf die Arbeitszeit. Dies ist eine erfreuliche Entwicklung – 2007 hatte dieser Anteil noch vier Fünftel betragen (IW Köln 2014c). Allerdings wünscht sich weiterhin eine Mehrheit der Betriebe, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr Freizeit für die eigene Weiterbildung einbringen. Viele Betriebe wären bei einer stärkeren Eigenbeteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zudem zu höheren Investitionen in Weiterbildung bereit. Pro Jahr wenden sie im Durchschnitt einen Betrag von 1.132 € je Beschäftigtem für die Weiterbildung auf (534 € direkte Kosten, 598 € indirekte Kosten). Die Hochrechnung für die Gesamtausgaben der Wirtschaft ergibt ein jährliches Investitionsvolumen i. H. v. 33,5 Mrd. € (IW Köln 2014c).



ZIELE:

- Beschäftigte und Unternehmen sind gleichermaßen am Aufwand für die betriebliche Weiterbildung beteiligt.
- Berufliche Weiterbildung ist in den Arbeitsprozess integriert und richtet sich an den individuellen Bedürfnissen von Unternehmen und Beschäftigten aus.
- Die Hochschulen engagieren sich umfassend bei wissenschaftlicher Weiterbildung.
- Im Bildungssystem werden frühzeitig Lernfähigkeit und -motivation vermittelt.
- Die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsstufen ist gelebte Praxis.



WIRTSCHAFT AKTIV:

Gemeinsam mit dem Bundesarbeitsministerium und dem DGB hat die BDA die aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanzierte, im Jahr 2014 ausgelaufene **Sozialpartnerrichtlinie „weiterbilden“** erfolgreich umgesetzt. In über 200 Projekten wurde die Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe gestärkt und die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erhöht. Anfang 2015 wird die neue ESF-kofinanzierte **Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“** starten.

Als Dachorganisation der zahlreichen Weiterbildungseinrichtungen der Wirtschaft setzt sich der Wuppertaler Kreis insbesondere für die Qualitätssicherung in der Weiterbildung ein.

Nähere Informationen:

www.initiative-weiter-bilden.de/

www.arbeitgeber.de > *kompakt* > Lebenslanges Lernen

Gesundheitserhaltung und -förderung verbessern

Der Gesundheitszustand Älterer war nie besser als heute. So ist ein 60-Jähriger heute so fit wie ein höchstens 55-Jähriger der Vorgängergeneration. Maßnahmen des strategischen Gesundheitsmanagements können dazu beitragen, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten über die gesamte Erwerbsbiografie zu erhalten. Dem entsprechend kann die Beschäftigungsdauer älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter reichen oder ggf. sogar darüber hinaus verlängert werden. Der Fokus eines strategischen Gesundheitsmanagements darf aber nicht allein auf älteren Beschäftigten liegen. Vielmehr ist es sinnvoll, alle Mitarbeitergruppen einzubeziehen. Denn auch schon in jungen Jahren sollten gesundheitsorientierte Themen berücksichtigt werden.

Was zu tun ist:

Bei allen Fragen der Gesundheitsförderung muss berücksichtigt werden, dass der Arbeitgeber allenfalls in dem begrenzten Rahmen der beruflichen Tätigkeit seiner Beschäftigten Verantwortung für ihre Gesundheit trägt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbringen jedoch nur einen gewissen Anteil ihrer Zeit an ihrem Arbeitsplatz. Die weit überwiegende Zeit betrifft die

Privatsphäre der Beschäftigten, was auch einer betrieblichen Gesundheitsförderung Grenzen setzt.

Bei der Gesunderhaltung kommt es deshalb in erster Linie auf die Eigenverantwortung und die Bereitschaft des Einzelnen zur Mitwirkung an. Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung lassen sich nicht einseitig „verordnen“. Der Arbeitgeber kann dem Einzelnen nicht die Verantwortung für den Erhalt oder die Verbesserung seiner Gesundheit und Leistungsfähigkeit abnehmen. Damit die betrieblichen Maßnahmen nicht ins Leere laufen, ist es unerlässlich, dass auch der/die Einzelne seine/ihre Verantwortung für die Erhaltung seiner/ihrer Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit erkennt und diese wahrnimmt und durch das eigene gesundheitsbewusste Verhalten dazu beiträgt, Krankheiten und Gesundheitsschäden zu vermeiden.

Denn viele Erkrankungen haben ihren Ursprung im privaten Lebensbereich und können zumindest nicht allein durch betriebliches Handeln in ihrem Ausmaß gemildert oder gar verhindert werden. Rückenleiden z. B. sind Volkskrankheiten, die auf ein vielschichtiges Ursachenspektrum zurückgehen. Eine Trennung von arbeitsbedingten und aus der Person oder dem Verhalten außerhalb der Arbeitswelt hervorgerufenen Erkrankungen ist kaum möglich.



WIRTSCHAFT AKTIV:

Die BDA beteiligt sich seit 2002 an der „**Initiative Neue Qualität der Arbeit**“ (INQA), einer Gemeinschaftsinitiative von Bundesministerium sowie Gesellschafts- und Sozialpartnern. Neben den Themen „Personalführung“, „Chancengleichheit“ und „Diversity“ sowie „Weiterbildung“ liegt ein weiterer Schwerpunkt auf der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Nähere Informationen: www.inqa.de

PRAXISBEISPIEL: BERLINER STADTREINIGUNG (BSR)



Kerngeschäft der BSR ist die umweltgerechte Abfallentsorgung und -verwertung sowie die Straßenreinigung inkl. Winterdienst. So ist ein Großteil der 5.300 Beschäftigten bei Sommerhitze ebenso wie bei Regen und Kälte auf Berlins Straßen unterwegs. Zudem ist die Arbeit körperlich anstrengend und oft von einseitigen Belastungen geprägt. Früh standen daher für das Unternehmen die Themen „Gesundheit“ und „Prävention“ auf der Agenda – aus Verantwortung gegenüber den Beschäftigten ebenso wie im Sinne der Wirtschaftlichkeit und damit der Kunden. Im Zusammenspiel zwischen Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizin und Gesundheits- und

Sozialberatung wurden so die Arbeitsbedingungen und die technische Ausrüstung verbessert. Beispiel dafür ist die Anschaffung sog. Niederflurfahrzeuge, bei denen der Ausstieg nahezu ebenerdig ist, wodurch die Gelenke geschont und Arbeitsunfälle vermieden werden. Ein weiteres Beispiel ist die Entwicklung besonders leichter Arbeitskarren für die Straßenreiniger und Straßenreinigerinnen. Seit nunmehr acht Jahren gibt es im Unternehmen zudem ehrenamtliche, betriebliche Gesundheitslotsen. Dazu werden engagierte freiwillige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen intensiv betriebsintern weitergebildet. Sie unterstützen dann ihre Kolleginnen und Kollegen bei der gesundheitsfördernden Arbeitsorganisation, informieren über Angebote des betrieblichen Gesundheitssports und sind insgesamt Vorbild für eine gesundheitsgerechtere Arbeits- und Lebensweise.

www.bsr.de



Menschen mit Behinderung ausbilden und (weiter)beschäftigen

In Deutschland leben ca. 7,5 Mio. schwerbehinderte Menschen (Statistisches Bundesamt 2014). 3,3 Mio. schwerbehinderte Menschen waren dabei im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 65 Jahren. Die BA schätzt, dass sich die Zahl bis 2021 auf 3,4 Mio. erhöhen wird (BA 2014c).

Lediglich 4 % der Menschen mit Behinderung haben ihre Behinderung von Geburt an (Statistisches Bundesamt 2014). In der überwiegenden Mehrzahl tritt die Behinderung also zu einem späteren Zeitpunkt im Lebensverlauf ein. Mit zunehmendem Alter muss eher mit dem Auftreten von gesundheitlichen Einschränkungen oder Behinderungen gerechnet werden. Die Zahl älterer Rehabilitanden steigt und die Art der Behinderung und Gesundheitseinschränkung ändert sich. Dies und die bereits bestehenden und zukünftigen Fachkräfteengpässe erfordern verstärkte Anstrengungen zum Erhalt der Erwerbsfähigkeit der Belegschaft sowie zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderung.

Viele Behinderungen haben keine Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit der betroffenen Personen. Im Gegenteil: Behinderung bedeutet nicht pauschal Leistungsminderung. Häufig verfügen Menschen mit Behinderung über besondere Potenziale und Fähigkeiten sowie über eine besonders hohe Motivation und Leistungsbereitschaft. Für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen gibt es entsprechende Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten. Behinderungen sind sehr verschieden und erfordern eine klare Differenzierung und frühzeitige Entscheidung, ob überhaupt und wenn ja, welcher Förder- bzw. Unterstützungsbedarf vorliegt. Mit Förderung der Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderung während Schule und Ausbildung, Hilfen bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung sowie dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) steht eine Vielzahl an Instrumenten zur Verfügung.

Was zu tun ist:

Bereits in der Schule sollte gemeinsames Lernen Ziel sein, um frühzeitig Vorurteile abzubauen und die Integration von Anfang an zu ermöglichen. Doch Inklusion ist auch kein Selbstzweck. Wo dem Förderbedarf der Kinder mit Behinderung nicht hinreichend Rechnung getragen werden kann, ist eine pauschale Integration nicht sinnvoll. Gleiches gilt für den Vorrang von betrieblicher Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung.

Die Potenziale von Menschen mit Behinderung müssen noch deutlich besser erschlossen werden. Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderung einstellen, müssen gezielt über Fördermöglichkeiten und Unterstützungsleistungen beraten werden, der bürokratische und koordinierende Aufwand muss hierbei deutlich reduziert werden. Die gezielte Einbindung der bestehenden Schwerbehindertenvertretungen ist für die Unternehmen der Schwerbehindertenvertretung mit ihren Erfahrungen z. B. dazu beitragen, dass das BEM erfolgreich durchgeführt werden kann, so dass Krankenstand und Fehlzeiten gesenkt werden und erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Unternehmen erhalten bleiben. Eine Erhöhung der Ausgleichsabgabe oder der Beschäftigungspflichtquote würde hingegen neue Hemmnisse schaffen und kontraproduktiv wirken. Zudem müssen Rehabilitationsmaßnahmen früher ansetzen und sich stärker an beruflichen Anforderungen und den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts ausrichten. Gerade im Bereich der Rehabilitation mit mehreren Trägern und vielen Schnittstellen kommt es darauf an, trägerübergreifend Transparenz über Fördermaßnahmen und ihre Wirkungen herzustellen. Vor allem KMU bedürfen dabei oft professionellerer Unterstützung.

3,3 Mio.

schwerbehinderte Menschen sind im erwerbsfähigen Alter

ZIELE:

- Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung abbauen
- Möglichkeit der inklusiven Bildung bzw. Ausbildung ausbauen
- Werkstätten für Menschen mit Behinderung stärker auf den ersten Arbeitsmarkt ausrichten
- Beschäftigungshemmnisse abbauen





WIRTSCHAFT AKTIV:

Die BDA hat gemeinsam mit DIHK und ZDH die **Initiative „Inklusion gelingt!“** gestartet. Auf der Website www.inklusion-gelingt.de finden sich umfassende Informationen für Unternehmen, wie z. B. eine Übersicht der Förderinstrumente und zahlreiche Kontaktadressen wichtiger Dienstleister und Behörden, aber auch Praxisbeispiele, Aktivitäten von Verbänden und Kammern, Publikationen und Veranstaltungen.

Die Botschaften der Initiative „Inklusion gelingt!“ werden auch durch das Ausgleichsfondsprojekt **WIRTSCHAFT INKLUSIV**, das die Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation (BAG abR) e.V. und die hier zusammengeschlossenen Bildungseinrichtungen der Wirtschaft durchführen, in die Regionen und zu den Betrieben vor Ort getragen.

Der BDA-Leitfaden „INKLUSION UNTERNEHMEN“ enthält zahlreiche ermutigende und ideengebende Beispiele aus der Praxis, hilfreiche Tipps und weist auf wichtige Ansprechpartner hin. Die Broschüre soll Unternehmen gezielt informieren und unterstützen, um die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erfolgreich gestalten zu können. Inklusion sollte nicht erst in der Arbeitswelt beginnen, sondern von der frühkindlichen Bildung an gelingen. In der Broschüre „Bildung inklusiv“ zeigt die BDA, welche Schritte für eine erfolgreiche Inklusion im Bildungsbereich unternommen werden müssen.

Die BDA ist Mitinitiatorin des „Inklusionspreises“ des Unternehmensforums, das sich für mehr Integration von Menschen mit Behinderung in der Wirtschaft einsetzt. Die Broschüre „Alle Potenziale nutzen – gute Beispiele für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“ enthält Praxisbeispiele erfolgreicher Inklusion von Menschen mit Behinderung in Unternehmen.

Nähere Informationen:

www.inklusion-gelingt.de
www.arbeitgeber.de > Publikationen > Inklusion unternehmen
www.arbeitgeber.de > Publikationen > Bildung inklusiv
www.arbeitgeber.de > Publikationen > Alle Potenziale nutzen
www.wirtschaft-inklusive.de
www.inklusionspreis.de

PRAXISBEISPIEL: SAP



Die schnelle und nachhaltige betriebliche Eingliederung von Beschäftigten mit Behinderung oder Langzeiterkrankten ist soziales wie wirtschaftliches Gebot. Seit 1997 wird dies bei SAP im Rahmen des Gesundheitsmanagements systematisch durchgeführt. 2011 wurde darüber hinaus über eine Betriebsvereinbarung ein interdisziplinäres BEM-Team etabliert, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern aus den Bereichen Gesundheit, Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung und Personalwesen. Für alle Beschäftigten stehen ausführliche Informationen

in Broschüren und im Mitarbeiterportal zur Verfügung. Betroffene Führungskräfte werden jeweils fallbezogen schriftlich über den Prozess informiert und bei Bedarf persönlich unterstützt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich auf das Einladungsschreiben reaktiv nicht melden, werden zusätzlich proaktiv telefonisch kontaktiert. Die Evaluationen und Erfahrungen der letzten Jahre bestätigen die Effizienz des Vorgehens sowie die hohe Beratungsqualität für die Belegschaft. Erstmals fand letztes Jahr bei SAP ein BEM-Netzwerktag statt. Der Schwerpunkt dieser erfolgreichen Veranstaltung lag in der Vernetzung aller am BEM-Prozess beteiligten internen und externen Akteure und im fachlichen Austausch.

www.sap.de

Anzahl An- und Ungelernter reduzieren – Berufsabschluss durch Teilqualifizierungen ermöglichen

Obwohl der Bedarf an gut qualifizierten Arbeitskräften kontinuierlich wächst, ist die Zahl der Beschäftigten ohne Abschluss nach wie vor hoch. Dabei ist eine gute Qualifikation der wirksamste Schutz gegen Arbeitslosigkeit: Die Arbeitslosenquote von Personen ohne Berufsabschluss ist fast viermal höher als jene von Personen mit Berufsabschluss (IAB 2015). Insgesamt haben knapp 44 % aller Arbeitslosen keinen Berufsabschluss, bei den Arbeitslosengeld-II-Empfängern ist es sogar mehr als jeder Zweite (BA 2015a). Problematisch ist insbesondere, dass nach wie vor zu viele junge Menschen schon ohne ausreichende Qualifikation ins Erwerbsleben starten: 13,4 % der 20- bis 29-Jährigen haben keine abgeschlossene Berufsausbildung (BIBB 2014b). Dabei ist zu beachten, dass viele dieser jungen Menschen nicht völlig ohne Qualifikationen sind. Denn ein erheblicher Teil hat eine Ausbildung oder ein Studium begonnen, allerdings nicht abgeschlossen. Häufig nehmen Jugendliche keine Ausbildung auf bzw. schließen diese nicht erfolgreich ab, weil sie nicht ausbildungsreif sind oder die Schule ohne Abschluss verlassen.

ZIELE:

- Anteil der ungelerten 20- bis 29-Jährigen bis 2020 auf max. 8 % reduzieren
- Nutzung und Verbreitung von abschlussorientierten Ausbildungsbausteinen verstärken

Was zu tun ist:

Teilqualifikationen sind ein gutes Instrument, um Bildungswege flexibel zu gestalten. In Form von Ausbildungsbausteinen können sie Menschen, die keine abgeschlossene Ausbildung haben, Schritt für Schritt zum Ausbildungsabschluss führen. Dies ist gerade auch für Menschen attraktiv, die z.B. aufgrund von Familienverantwortung oder Berufstätigkeit keine vollständige Ausbildung am Stück absolvieren können.

Ausbildungsbausteine sollen in klar definierte Berufe eingebettet sowie dokumentiert und zertifiziert werden. Am Ende der Ausbildung steht weiterhin eine – auf die Feststellung der ganzheitlichen beruflichen Handlungsfähigkeit konzentrierte – öffentlich-rechtliche Prüfung durch die zuständige Stelle. Auch die Anrechnung von Bausteinen der Aus- oder Fortbildung auf ein Studium leistet einen wertvollen Beitrag für mehr Durchlässigkeit zwischen den Bildungsstufen, damit im Verlauf des lebenslangen Lernens auf Abschlüsse neue Anschlüsse folgen können.

Die Arbeitslosenquote von Personen ohne Berufsabschluss liegt bei

20 %



WIRTSCHAFT AKTIV:

Die Wirtschaft arbeitet aktiv an der Erstellung und Erprobung von **Ausbildungsbausteinen** mit. Neben der Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung (s. Praxisbeispiel) ist sie auch in den Begleitgremien anderer Initiativen vertreten, die Teilqualifizierungen entwickeln und erproben. So fördert das Bundesbildungsministerium mit JOBSTARTER CONNECT die Entwicklung und Erprobung von Lösungsansätzen für eine frühzeitige Integration junger Menschen in die duale Berufsausbildung mittels bundeseinheitlicher Ausbildungsbausteine. Im Projekt TrialNet wird die Ausbildung behinderter junger Menschen mit Hilfe von Ausbildungsbausteinen erprobt. Damit wird das Potenzial von Ausbildungsbausteinen und modularen Strukturen für eine flexiblere und betriebsnähere Gestaltung der Ausbildung behinderter Jugendlicher gefördert.

Nähere Informationen: www.trialnet.de

PRAXISBEISPIEL: ARBEITGEBERINITIATIVE TEILQUALIFIZIERUNG



Mit der Teilqualifizierung wird in Bayern bereits seit 2007 ein Erfolgsmodell der Fachkräftesicherung umgesetzt. In dieser Zeit haben rd. 1.100 Unternehmen Trainingsprojekte in Auftrag gegeben und über 14.300 Teilqualifizierungen wurden durchgeführt.

Mit der bundesweiten Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung etablieren die deutschen Arbeitgeberverbände und Bildungswerke das gemeinsame Gütesiegel „Eine TQ besser!“. Es garantiert Teilnehmern und Unternehmen, dass alle Teilqualifizierungen bundesweit nach einem gemeinsamen Konzept entwickelt und mit kompatiblen sowie einheitlichen Standards durchgeführt werden. Sämtliche Teilqualifizierungsmodule schließen mit einer Prüfung, einem Zertifikat und einer Fachkräftebezeichnung ab. Die Abschlüsse werden von der BA anerkannt und sind grundsätzlich förderfähig.

www.nachqualifizierung.de



Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessern

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für Unternehmen von großer Bedeutung, wenn es darum geht, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig zu binden. Darum engagiert sich eine Vielzahl der Unternehmen mit teils vielfältigen Angeboten, um berufstätige Eltern und Beschäftigte, die einen Angehörigen pflegen, zu unterstützen (BMFSFJ 2013). Dazu zählen Modelle zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und -organisation oder Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Damit Beschäftigte Familie und Beruf besser vereinbaren können, müssen aber alle gesellschaftlichen Akteure an einem Strang ziehen.



ZIELE:

- Steigerung der Erwerbstätigkeit, insbesondere von Müttern: schnellere Rückkehr in den Beruf und höheres Arbeitszeitvolumen ermöglichen
- Ausbau von bedarfsgerechten und qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungs- und Ganztagesangeboten
- Weitere Verbreitung der Erfolge bei der familienbewussten Personal- und Tarifpolitik, z. B. über Best Practice

Was zu tun ist:

Damit Beschäftigte Familie und Beruf erfolgreich vereinbaren können, muss die Politik die richtigen Rahmenbedingungen setzen. Oberste Priorität hat dabei der weitere Ausbau von bedarfsdeckenden und qualitativ hochwertigen Betreuungs- und Ganztagesangeboten. Zudem sollte die Politik die Ergebnisse der Gesamtevaluation zentraler familienpolitischer Leistungen ernst nehmen und für eine zukunftsorientierte Familienpolitik konsequent umsetzen. Dazu zählt die Verstärkung von Anreizen mit erwiesener positiver Wirkung, wie z. B. durch das Elterngeld. Es fördert die partnerschaftliche Aufgabenteilung in der Familie, hilft bei der Beseitigung von Rollenstereotypen und unterstützt die Erwerbstätigkeit. Damit stärkt es die wirtschaftliche Stabilität von Familien und die Erwerbs- und Karrierechancen von Müttern. Das neue Elterngeld Plus ist ebenfalls begrüßenswert, wenn es dazu beiträgt, dass Eltern frühzeitig wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren und eine passende finanzielle Unterstützung erhalten. Fehlanreize im Sozial- und Steuerrecht, die eine umfangreiche Erwerbstätigkeit als nicht lohnenswert erscheinen lassen, müssen gemindert werden. Das Ehegattensplitting und die beitragsfreie Mitversicherung von Ehepartnern in der Krankenversicherung, aber auch die Hinterbliebenenversorgung und auch das umstrittene Betreuungsgeld setzen Anreize, dass ein Ehepartner nicht oder nur geringfügig berufstätig ist (BMFSFJ 2014).

WIRTSCHAFT AKTIV:



Die Arbeitgeberverbände leisten mit zahlreichen Initiativen und Aktivitäten ihren Beitrag zur besseren **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**. Die BDA zeigt in ihrer Broschüre „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ über 50 Praxisbeispiele. In der Broschüre „Tarifpolitik für familienbewusste Arbeitszeiten“ wird deutlich, welchen Beitrag die Tarifpolitik leisten kann und welche Tarifverträge als Best Practice dienen. Zudem ist die BDA zusammen mit dem Bundesfamilienministerium und DIHK, ZDH und DGB an der „Initiative familienbewusste Arbeitszeiten“ sowie an dem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ beteiligt.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Publikationen > Vereinbarkeit Familie und Beruf
www.arbeitgeber.de > Publikationen > Tarifpolitik für familienbewusste Arbeitszeiten
www.arbeitgeber.de > Themen A–Z > Vereinbarkeit Familie und Beruf
www.erfolgsfaktor-familie.de

PRAXISBEISPIEL: BAHLSEN GMBH & CO. KG

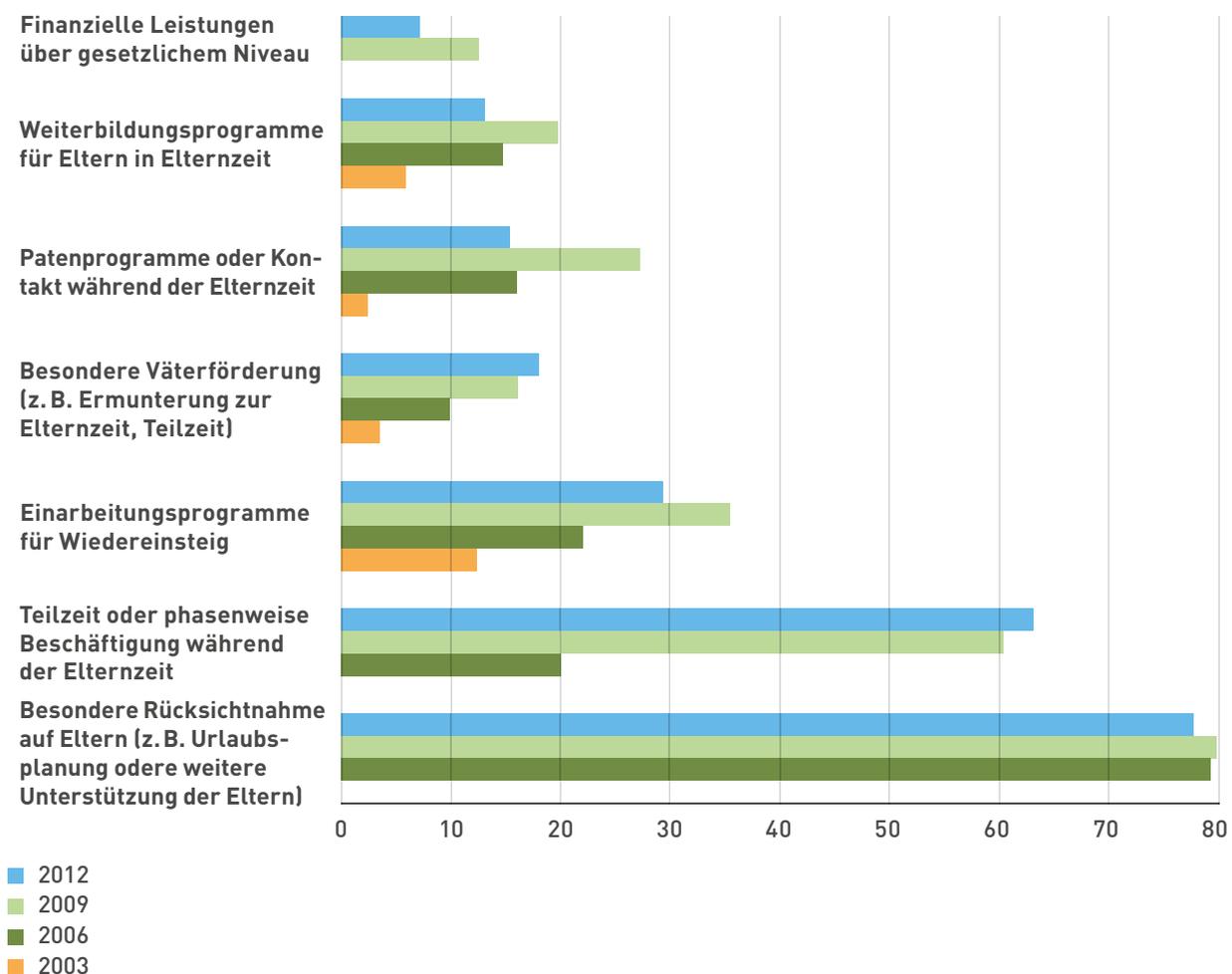
Bahlsen

„Bei uns bekommen Sie Beruf und Familie gebacken“ – so lautet eine der Arbeitgeberbotschaften von Bahlsen, die das Familienunternehmen sehr ernst nimmt. Der Schlüssel für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für das Unternehmen ein hohes Maß an Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort. Bahlsen bietet seinen Beschäftigten eine Vielzahl von Teilzeitmodellen an. Auch in den Werken gibt es flexible Arbeitszeitmodelle und bei familiären Engpässen werden individuelle Regelungen bis hin zum Sonderurlaub bei Langzeiterkrankungen oder Pflegebedürftigkeit von Familienangehörigen gefunden. Auch Teilzeit und eine Karriere als Führungskraft schließen sich nicht aus. Eine hochflexible Gleitzeitregelung, die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, und ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer für die Beschäftigten am Standort Hannover unterstützen Mitarbeiter dabei, familiäre und berufliche Herausforderungen gut zu balancieren. Ein weiterer Baustein des Gesamtkonzepts „Beruf und Familie“ ist die Zusammenarbeit mit einem Employee-Assistance-Anbieter, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beruflichen, persönlichen, gesundheitlichen und familiären Anliegen berät.

www.bahlsen.com

FAMILIENBEWUSSTE UNTERNEHMEN VIELSEITIG ENGAGIERT

Anteil der Unternehmen mit ausgewählten familienbewussten Maßnahmen



Quelle: BMFSFJ, Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit, 2013

2.c Rekrutierungsstrategien weiterentwickeln

Anforderungsprofile kompetenzorientiert fassen

Mit der zunehmenden Veränderungsgeschwindigkeit und kürzeren Innovationszyklen verändern sich auch die Anforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich. Einerseits steigt der Druck, die eigene berufliche Qualifikation kontinuierlich an die sich ändernden Bedarfe am Arbeitsmarkt anzupassen. Andererseits gewinnen überfachliche Kompetenzen, Fähigkeiten zur Selbstorganisation oder zur Lösung komplexer Problemstellungen an Bedeutung – obgleich sowohl im Ausbildungssystem als auch auf dem Arbeitsmarkt formalen Qualifikationen wie Schul-, Ausbildungs- und Hochschulabschlüssen auch künftig eine große Bedeutung zukommt. Von entscheidender Bedeutung kann es jedoch ebenfalls sein, welche grundlegenden Kompetenzen zur Bewältigung bestimmter Tätigkeiten und Aufgabenstellungen vorhanden sind, die sich nicht in einem schulischen oder beruflichen Abschluss niederschlagen. Dies gilt umso mehr, als das vorrangige Problem vieler Unternehmen nicht mehr ist, die besten Bewerberinnen und Bewerber mit einem bestimmten Berufsabschluss auszuwählen, sondern überhaupt ausreichend Bewerbungen grundsätzlich geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten zu bekommen.

vielen Fällen, verstärkt auch Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungs- und Arbeitsplätze in Betracht zu ziehen, die aufgrund ihrer Noten und Abschlüsse auf den ersten Blick nicht die erste Wahl sind, aufgrund ihrer persönlichen Kompetenzen aber das Anforderungsprofil des zu besetzenden Arbeits- oder Ausbildungsplatzes durchaus erfüllen bzw. mit vertretbarem Aufwand dahingehend entwickelt werden können. Durch die verstärkte Fokussierung auf tätigkeitsbezogene Kompetenzen bei der Personalauswahl vergrößert sich der Bewerberpool.



WIRTSCHAFT AKTIV:

In Baden-Württemberg führt die vom Arbeitgeberverband Südwestmetall und von der IG Metall gemeinsam getragene AgenturQ das **Projekt AiKo (Anerkennung informell erworbener Kompetenzen)** durch, das den Bedarf für die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen im Bereich der Metall- und Elektroindustrie herausarbeiten, ein Instrument für die Sichtbarmachung entwickeln und für seine Verbreitung sorgen soll. Im Fokus des Projekts stehen An- und Ungelernte sowie gelernte Fachkräfte der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg. In der Projektlaufzeit soll insbesondere ein Instrument (Software-Tool) entwickelt und erprobt werden, das es Beschäftigten ermöglicht, eigene informell erworbene Kompetenzen zu identifizieren, zu dokumentieren und für den weiteren beruflichen Werdegang zu nutzen.

Nähere Informationen: www.aiko.agenturq.de



ZIEL:

Personalauswahl und -entwicklung stärker an Kompetenzen als an formalen Kriterien ausrichten

Was zu tun ist:

Dem quantitativ und insbesondere qualitativ steigenden Personalbedarf steht ein demografisch bedingtes Schrumpfen des Bewerberpools gegenüber, insbesondere sinkt der Anteil der geeigneten Bewerber. Nicht zuletzt diese Entwicklung erfordert es in

PRAXISBEISPIEL: DEUTSCHE TELEKOM AG „MEINE CHANCE – ICH STARTE DURCH“



Das Aufspüren und Fördern versteckter Potenziale und Talente ist bei dieser Initiative zur Förderung noch nicht ausbildungsreifer Jugendlicher eine der zentralen Herausforderungen. Im Rahmen des Auswahlprozesses sind die individuelle Neigung, das Interesse an den Inhalten der

Berufsbilder IT-Systemelektroniker/-in, Kaufleute für Büromanagement oder Kaufleute im Einzelhandel und der Wille der Kandidatinnen und Kandidaten für eine Ausbildung entscheidend. Es gilt abzuschätzen, ob das Potenzial, die Ausbildungsreife innerhalb eines Jahres zu erwerben, vorhanden ist.

www.telekom.de

60 %

der Betriebe sehen in Fortbildung und Weiterbildung die wichtigste Strategie zur Fachkräftesicherung

Weiterbildung als innerbetrieblichen Rekrutierungsweg nutzen

Studien zeigen, dass Unternehmen bezüglich der personalpolitischen Maßnahmen zur Fachkräftesicherung der Qualifizierung der eigenen Belegschaft eine besonders hohe Bedeutung beimessen. Unternehmen können diese Höher- und Weiterqualifizierung systematisch als innerbetrieblichen Rekrutierungskanal nutzen. Ein weiterer Vorteil: Durch den Ausbau der Aus- und Weiterbildung im Unternehmen kann es gelingen, die betriebsspezifischen Bedürfnisse besser zu berücksichtigen und somit das für das Unternehmen passgenaue Humankapital zu entwickeln. Aus Arbeitnehmersicht schaffen die angebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten eine motivationale Bindung an das Unternehmen. Fachkräfterekrutierung und -bindung finden so innerhalb des Unternehmens statt.

Was zu tun ist:

Eine Höherqualifizierung, die alle Alters- und insbesondere alle Qualifikationsniveaus umfasst, ist eine sinnvolle innerbetriebliche Strategie zur Sicherung des Bedarfs an Fachkräften. Sie kann dazu beitragen, das Potenzial von Älteren, Geringqualifizierten oder auch Quereinsteigenden stärker auszuschöpfen. Durch die Ausbildung von Ungelernten können z. B. so im Idealfall durch

Personalentwicklungsmaßnahmen spätere Gesellen und Meister generiert werden, die ausgeschiedene Beschäftigte ersetzen. Dazu bedarf es aber einer eher strategisch orientierten Personal(entwicklungs)planung, die Entwicklungen frühzeitig antizipiert und einen innerbetrieblichen Talentpool aufbaut. Die Weiterbildungsbeteiligung gerade der obengenannten Gruppen muss weiter erhöht werden. Auch für die Beschäftigten liegen die Vorteile einer innerbetrieblichen Karriereperspektive klar auf der Hand: Die Aufstiegsfortbildung stellt eine Chance zur Erlangung einer Position dar, die sonst nur Kolleginnen und Kollegen mit höherer Schul- oder Berufsausbildung vorbehalten wäre. Notwendige Voraussetzung dafür aber ist auch, dass lebenslanges Lernen zu einem festen Bestandteil der Erwerbsbiografie aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird. Dies gilt insbesondere für Geringqualifizierte. Deren Interesse, an Weiterbildungsangeboten teilzunehmen, ist häufig zu gering ausgeprägt. Gründe für diese niedrige Teilnahmemotivation sind u. a. ein mangelnder Anstoß von außen oder auch geringe Nutzenerwartung hinsichtlich zukünftiger beruflicher Perspektiven. Unternehmen können diese Lernmotivation unterstützend erhöhen, indem sie Weiterbildungsmaßnahmen für Geringqualifizierte praxisnah und im Arbeitskontext gestalten sowie mögliche Karrierewege aufzeigen.



ZIELE:

- Sicherung des unternehmensspezifischen Fachkräftebedarfs durch Höher- und somit Aufstiegsqualifizierung im Rahmen einer Potenzialentfaltung
- Erhöhung des Qualifikationsniveaus und somit Aktivierung bisher ungenutzter Kompetenzreserven
- Ausbau der individuellen Beschäftigungsfähigkeit



WIRTSCHAFT AKTIV:



Die BDA setzt gemeinsam mit dem Bundesarbeitsministerium und dem DGB die **ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“** um. Sozialpartner und Unternehmen können sich mit Projekten um eine Förderung bewerben. Mit der Richtlinie sollen nachhaltige Weiterbildungsstrukturen in Unternehmen insbesondere mit Blick auf Ältere und Geringqualifizierte gefördert werden. Ziel der Richtlinie ist es ebenfalls, die Weiterbildungsbeteiligung in KMU zu erhöhen und eine stärkere Verankerung von Weiterbildung in Branchen zu erreichen. Auch die Verbesserung der Aufstiegs- und Karrierechancen von Frauen in Unternehmen sowie die stärkere Ausrichtung betrieblicher Arbeitszeitmodelle und Karrierewegeplanungen auf wechselnde Lebensphasen unter Berücksichtigung der Erfordernisse der Betriebe nimmt die Richtlinie in den Blick.

Nähere Informationen:

www.esf.de > Förderperiode 2014 bis 2020 > ESF-Programme > ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiterbilden und Gleichstellung fördern“

WIRTSCHAFT AKTIV:



Die Sozialpartner der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg haben sich in der Tarifverhandlung 2015 darauf verständigt, gemeinsam alle notwendigen Anstrengungen zu unternehmen, um an- und ungelerten Beschäftigten eine nachhaltige Sicherung und Förderung der Beschäftigung und Zukunftsperspektiven zu bieten. Eine Grundlage hierfür bietet das **Konzept der modularisierten abschlussorientierten Berufsqualifizierung**. Das Vorhaben haben die beiden Tarifparteien in ihrer Sozialpartnervereinbarung dokumentiert und basiert auf dem Konzept der modularen Teilqualifizierung.

Um sowohl den individuell unterschiedlichen Voraussetzungen der Beschäftigten als auch dem betrieblichen Bedarf an Qualifikation und Flexibilität gerecht zu werden, ist die Berufsqualifizierung in einzelne Module (Teilqualifikationen/ TQ) aufgebaut. Durch den Erwerb der TQ wird die Beschäftigungsfähigkeit geringqualifizierter Arbeitnehmer gestärkt. Lernen im Prozess der Arbeit nach einem modularen System bietet die Chance, Konkretheit und Überschaubarkeit der Lernaufgaben zu erhöhen und die unmittelbare Überprüfbarkeit und Verwertbarkeit des Gelernten für die eigene Arbeit zu ermöglichen und zu erkennen. Vor allem die Einbeziehung betrieblicher Aufgaben in den Lernprozess fördert die Lernmotivation der Teilnehmer und ermöglicht einen leichteren Zugang zu den Lerninhalten.

Nähere Informationen:

www.suedwestmetall.de > Bildung > Weiterbildung



Unternehmen haben großes Interesse daran, ihre Beschäftigten zu binden. Daher investieren sie immer mehr in Maßnahmen zur Weiterqualifizierung und für Gesundheitsförderung. Diese Faktoren werden bei der Arbeitsplatzwahl künftig eine immer stärkere Rolle spielen.

Ingrid Hofmann | Vorsitzende BDA-Ausschuss Betriebliche Personalpolitik, geschäftsführende Gesellschafterin I. K. Hofmann GmbH

Beschäftigte nachhaltig binden

Nicht nur der Mitarbeiterrekrutierung, sondern auch der Bindung der (neu gewonnenen) Fachkräfte kommt eine steigende Bedeutung zu. Aufgrund kostspieliger Rekrutierungsprozesse, aber auch angesichts der hohen Investitionen in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Anschluss ist es allein unter ökonomischen Gesichtspunkten problematisch, wenn sich neu gewonnene Beschäftigte bereits nach kurzer Zeit wieder vom Unternehmen trennen. Festzustellen ist, dass sich der Arbeitsmarkt zunehmend von einem Arbeitgeber- zu einem Arbeitnehmermarkt entwickelt. Dies ist vielen Bewerberinnen und Bewerbern gerade mit gesuchten Qualifikationen durchaus bewusst. Die eigene Arbeitskraft wird als begehrtes Produkt bewusst vermarktet und dem Unternehmen angeboten, das aus individueller Sicht als der attraktivste Arbeitgeber gilt. Bindung erzeugen neben dem Gehalt insbesondere Arbeitsinhalte sowie die wahrgenommene Arbeitsqualität. Insbesondere die Bedeutung der Möglichkeit, Berufs- und Privatleben zu vereinbaren, nimmt stetig zu.



ZIEL:

Weitere Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität nicht nur zur Rekrutierung, sondern ebenfalls zur nachhaltigen Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, z. B. durch wertschätzende Führung

Was zu tun ist:

Ältere Bewerberinnen und Bewerber sollten noch stärker im Fokus der betrieblichen Rekrutierungspolitik stehen, da diese in vielen Bereichen eine qualifizierte und motivierte Alternative darstellen. Darüber hinaus geht es personalpolitisch immer mehr darum, relevante und motivierte Wissensträger möglichst lange im Unternehmen zu halten – ggf. auch über Rentengrenzen hinaus. Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen z. B., dass für über 90 % der erwerbstätigen Ruheständler die wichtigste Motivation für die Erwerbstätigkeit nach der Verrentung „Spaß an der Arbeit“, „soziale Kontakte“, sowie „geistig fit zu bleiben“ sind. Hier kann die betriebliche Personalpolitik ansetzen, um wichtiges Erfahrungswissen an das Unternehmen zu binden (BiB 2014). Erfolgsfaktor zur Bindung und Motivation dieser sog. „Silver Workers“ sind aber u. a. oft Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung, um deren Wunsch nach mehr Selbstbestimmtheit bei der Arbeitszeitgestaltung entgegenzukommen.

Eine Umfrage unter Talenten der „Generation Y“ hingegen zeigt, dass diese am meisten durch die „Freude an der Tätigkeit“ motiviert werden, gefolgt von der „persönlichen Weiterentwicklung“ sowie einer „sinnhaften Arbeit“ (Zehnder 2012). Dies ist bei Maßnahmen der Mitarbeiterbindung ebenfalls zu beachten, z. B. durch ein individualisiertes Personalentwicklungsprogramm. Weitere wichtige Handlungsfelder für die Bindung sind die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die individuelle und flexible

Arbeitszeitgestaltung, Weiterbildungsmöglichkeiten und zunehmend auch Maßnahmen des Gesundheitsmanagements. Eine aktuelle Studie dazu belegt, dass Beschäftigte aus Unternehmen mit einem betrieblichen Gesundheitsmanagement signifikant stärker an ihr Unternehmen gebunden sind als

Beschäftigte aus Unternehmen ohne solche Maßnahmen (FOM Hochschule für Ökonomie und Management 2013). Häufig nachgefragte und auch angebotene Maßnahmen sind der Umgang mit Stress, Muskeltraining, Ernährungsberatung sowie die Nikotinentwöhnung.

WIRTSCHAFT AKTIV:



Mit Unterstützung der BDA hat das RKW Kompetenzzentrum den **Leitfaden „Fachkräfte finden und binden – Vielfalt nutzen“** herausgebracht. Der Leitfaden bietet Hilfestellung und Hinweise, wie offene Stellen im Unternehmen schnell besetzt und Fachkräfte langfristig gebunden werden können. Im Mittelpunkt stehen Personengruppen, die bisher oftmals nicht im Fokus der Personalpolitik standen, z. B. internationale Fachkräfte, Teilzeitbeschäftigte, (junge) Menschen mit Migrationsgeschichte oder ältere Arbeitssuchende. Wie man auch diese Bewerbergruppen noch gezielter ansprechen und nachhaltig binden kann, zeigt der Leitfaden anhand vieler praktischer Tipps, Beispiele und Checklisten.

Nähere Informationen:

www.rkw-kompetenzzentrum.de > Publikationen

PRAXISBEISPIEL: MTU AERO ENGINES GMBH



Die MTU Aero Engines AG setzt beim Thema „Mitarbeiterbindung“ nicht allein auf kurzfristige monetäre Anreize. Mindestens genauso wichtig ist die langfristige Perspektive, nicht zuletzt aufgrund der langen Ausbildungszeiten im Unternehmen. Neben der Frage „Wie werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von heute im Unternehmen gehalten“,

steht auch: „Wie können heute die Nachfolger für die jetzigen Spezialisten gefunden werden?“ Eine der entscheidenden Maßnahmen für Mitarbeiterbindung ist daher die Nachwuchsplanung. Im Zuge dessen hat die MTU sogenannte Engpass-Beschäftigte definiert, auf die ein besonderes Augenmerk gerichtet wird – und zwar über alle Hierarchieebenen hinweg. Bei diesen Engpass-Beschäftigten arbeiten wir mit sehr individuellen Maßnahmen – z. B. mit einem auf die Person zugeschnittenen Entwicklungsprogramm, Telearbeitsplätze für einen Spezialisten, der Vater geworden ist oder die Möglichkeit zum Sabbatical oder zur Teilzeitarbeit in bestimmten Lebensphasen. Dies gilt für unsere Sachbearbeiter wie auch für die Führungsebene.“

www.mtu.de

2.d Arbeitszeitvolumen und -verteilung optimieren

Die durchschnittliche tarifliche
Wochenarbeitszeit in Deutschland
gehört mit

37,7 Std.

immer noch zu den kürzesten
tariflichen Arbeitszeiten in Europa.

Innerbetrieblichen Spielraum erweitern – Wochenarbeitszeiten Vollzeitbeschäftigter verlängern

Im europäischen Vergleich gehört Deutschland zu den Ländern mit der kürzesten tariflichen Jahresarbeitszeit (1.659 Stunden) und der kürzesten tariflichen Wochenarbeitszeit (37,7 Stunden) (Eurofound 2014). Bei der Länge des Jahresurlaubs gehört Deutschland mit 30 Tagen zu Europas Spitzenreitern (Eurofound 2014). Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der zunehmenden Globalisierung brauchen die Betriebe zur Sicherung ihrer Fachkräftebasis und Wettbewerbsfähigkeit auch beim Arbeitszeitvolumen mehr Gestaltungsspielräume. Ein elementarer Baustein dafür sind Arbeitszeitkonten wie Flexikonten und Langzeitarbeitszeitkonten. Welchen Beitrag Arbeitszeitflexibilität zur Beschäftigungssicherung leisten kann, hat sich in der Krise 2009 gezeigt. Laut IAB konnten damals durch Kurzarbeitergeld und Arbeitszeitkonten ca. 1,2 Mio. Jobs gesichert werden (IAB 2010).

Was zu tun ist:

Die Tarifvertragsparteien haben bereits zahlreiche Modelle zur Verteilung der Arbeitszeit geschaffen. In den zurückliegenden Jahren wurden den Betrieben zudem vermehrt Gestaltungsspielräume beim Arbeitszeitvolumen eröffnet. In vielen Branchen entsprechen die Flexibilisierungsmöglichkeiten

im Bereich der Arbeitszeitgestaltung jedoch immer noch nicht den betrieblichen Bedürfnissen. Dabei geht es nicht um generelle Arbeitszeitverlängerungen für alle, sondern um flexible Lösungen, die eine betriebsspezifische Anpassung des Arbeitszeitvolumens ermöglichen.

Lebensarbeitszeitkonten können ein wichtiger Baustein sein, die demografische Entwicklung abzufedern und den Erhalt des Arbeitsverhältnisses im Alter zu sichern. Dazu ist es notwendig, dass sie im Rahmen eines Gesamtkonzepts unbürokratisch ohne übermäßigen Aufwand genutzt werden können. Insbesondere KMU muss die Einführung von Wertguthaben erleichtert werden.

Branchentarifverträge müssen auch in diesen Fragen Betriebsnähe zulassen. Je nach Auftragslage und wirtschaftlichem Umfeld können dann die Betriebe passgenaue Arbeitszeitmodelle entwickeln, die nicht zuletzt auch die Vorstellungen und Wünsche der Beschäftigten berücksichtigen. Im Rahmen von tarifvertraglichen Regelungen zum demografischen Wandel kann es aber nur darum gehen, den Betrieben Optionen einzuräumen. Zwangsregelungen wären kontraproduktiv.

ZIEL:

Bestehende tarifliche Öffnungsklauseln nutzen und weiterentwickeln





WIRTSCHAFT AKTIV:

Die Tarifvertragsparteien haben in den letzten Jahren tarifliche Öffnungsklauseln vereinbart, die auf Betriebsebene Abweichungen vom Tarifvertrag hinsichtlich der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ermöglichen. Insbesondere wurden in zahlreichen Branchen mehr Gestaltungsspielräume in Form sog. **Arbeitszeitkorridore** geschaffen. Diese bieten den Betrieben die Option, ihre regelmäßige Wochenarbeitszeit innerhalb einer tariflich festgelegten Spanne zu senken oder zu erhöhen. In der Regel gehen diese Arbeitszeitveränderungen mit entsprechenden Lohnanpassungen einher.

Arbeitszeitkorridore in ausgewählten Branchen

Branche	tariflich festgelegte Spanne
Chemische Industrie	35 bis 40 Stunden
Kautschukindustrie	35 bis 40 Stunden
Papierindustrie	35 bis 40 Stunden
Metall- und Elektroindustrie	30 bis 40 Stunden
Banken	31 bis 39 Stunden
Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau	36 bis 42 Stunden

PRAXISBEISPIEL: TARIFVERTRAG „LEBENSARBEITSZEIT UND DEMOGRAFIE“ DER CHEMISCHEN INDUSTRIE

Um der Alterung der Belegschaften und der demografischen Entwicklung zu begegnen, wurden zunehmend tarifliche Regelungen zum Thema „Demografie“ vereinbart, die unterschiedlichste Arbeitszeitmodelle beinhalten. So sieht der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ der chemischen Industrie einen zunächst bis Ende 2015 befristeten „Demografie-Korridor“ vor. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung oder mit anschließender individueller Regelung kann befristet eine Wochenarbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden vereinbart werden. Der Ausgleich von Arbeitsstunden über die regelmäßige Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden hinaus erfolgt grundsätzlich in Zeit, eine entsprechende Vergütung ist aber möglich.

Die Möglichkeit einer längeren Wochenarbeitszeit von bis zu 40 Stunden ist ein beachtenswerter Schritt, der auch für andere Branchen Vorbild sein kann. Für die Jahre 2013, 2014 und 2015 stellen die Arbeitgeber zudem einen zusätzlichen Demografiebeitrag von 200 € pro Tarifarbeitnehmer des jeweiligen Betriebs zur Verfügung. Der Beitrag kann im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung wie bisher für Langzeitkonten, Altersteilzeit und jetzt auch für eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung verwendet werden. Für die lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung können die Betriebsparteien künftig zusätzlich das Modell RV 80 (reduzierte Vollzeit mit 80 % Arbeitszeit) vereinbaren. Dafür kann der Arbeitnehmer seine Ansprüche auf Altersfreizeiten einbringen. Später erhält er eine Arbeitszeitentlastung von 20 % mit Entgeltausgleich, die durch die eingebrachten Altersfreizeiten sowie den zusätzlichen Demografiebeitrag finanziert wird. Damit ermöglicht das Modell eine flexible Arbeitszeitgestaltung in bestimmten Lebensphasen und einen flexiblen Übergang in den Ruhestand.

Flexible Arbeitszeitmodelle zur Verlängerung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten nutzen

47 %
der erwerbstätigen Frauen
sind teilzeitbeschäftigt

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten ist in der Vergangenheit stark gestiegen. Dies ist vor allem auf eine Ausweitung insbesondere der Erwerbstätigkeit von Frauen zurückzuführen. Dies ist grundsätzlich positiv zu bewerten. Allerdings arbeiten Teilzeitbeschäftigte in Deutschland mit nur durchschnittlich 18,2 Stunden pro Woche deutlich kürzer als im EU-Durchschnitt (19,9 Stunden pro Woche) (Eurostat 2014).

Firmen müssen Arbeitsprozesse und -bedingungen oft flexibel gestalten, um wettbewerbsfähig zu sein. Gleichzeitig wollen sie aber attraktive Arbeitgeber sein, die die Wünsche ihrer Beschäftigten berücksichtigen und z. B. dafür sorgen, dass Familie und Beruf zu vereinbaren sind. Denn für Teilzeitbeschäftigte stehen einer Ausweitung der Arbeitszeit neben steuerlichen Fehlanreizen oftmals auch familiäre Verpflichtungen, wie z. B. die Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen, oder der Wunsch nach Arbeitszeitsouveränität im Wege. Viele Betriebe setzen daher auf flexible

Arbeitszeitmodelle: Rund drei Viertel der Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern flexible Arbeitszeiten wie beispielsweise Gleitzeit, Jahresarbeitszeitkonten oder Vertrauensarbeitszeit (IW Köln 2014d).



ZIEL:

Steigerung der durchschnittlichen Stundenzahl von Teilzeitbeschäftigten

Was zu tun ist:

Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsplatzmodelle können einen Anreiz setzen, die durchschnittliche Wochenarbeitszeit, auch bei Teilzeitbeschäftigten, zu steigern, vorausgesetzt, dass die betrieblichen und technischen Rahmenbedingungen Modelle wie Homeoffice oder Gleitzeit zulassen. Insbesondere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Familienverantwortung oder mit anderen individuellen Arbeitszeit- und Freizeitwünschen kann der Einsatz von flexiblen Arbeitszeitmodellen eine Ausweitung der Beschäftigung ermöglichen.

WIRTSCHAFT AKTIV:



Zum Thema „Arbeitszeit“ hat die BDA ein *kompakt* veröffentlicht, in dem auf Arbeitszeitregelungen, Arbeitszeitkonten und Arbeitszeitflexibilisierung usw. eingegangen wird.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > *kompakt* > Arbeitszeitkonten

2.e Lebensarbeitszeit verlängern

Früheren Einstieg ins Erwerbsleben ermöglichen

Junge Menschen in Deutschland steigen relativ spät ins Erwerbsleben ein. Wer eine Ausbildung anfängt, war in Deutschland 2012 im Schnitt bereits 19,8 Jahre alt, 1993 waren es noch 18,5 Jahre. Würden junge Menschen nur ein Jahr früher starten (im Alter von 19 statt 20 Jahren), so stünde 2030 ein zusätzliches Arbeitskräfteangebot von rd. 510.000 Personen zur Verfügung (BIBB 2014b). Dabei geht es nicht um „Bildung light“, sondern um die Vermeidung unnötiger Schleifen sowie nachträglicher Reparaturmaßnahmen.

Wie wichtig das ist, zeigen folgende Zahlen:

- Laut PISA 2009 haben rd. 21 % aller 15-Jährigen im Verlauf ihrer bisherigen Schullaufbahn mindestens einmal eine Klasse wiederholt, bei Migrantenkindern sogar 29 %.
- 2013 mündeten rd. 253.000 Jugendliche nach der Schule in verschiedene Berufsvorbereitungsmaßnahmen (berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, EQ, Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr) (BIBB 2014c). Allerdings ist diese Zahl in den letzten Jahren rückläufig.

In den vergangenen Jahren sind einige Schritte unternommen worden, um jungen Menschen den früheren Einstieg in das Erwerbsleben zu ermöglichen. Die Einschulung erfolgt heute in der Regel mit sechs statt mit sieben Jahren, die Zahl der Klassenwiederholungen wurde kontinuierlich gesenkt, in den Bundesländern wurde – zunächst – die Zeit am Gymnasium bis zum Abitur von neun auf acht Jahre verkürzt, mit dem Bachelor besteht die Möglichkeit zu einem kürzeren Studium mit berufsqualifizierendem Abschluss.

Der Altersdurchschnitt aller Erstabsolventinnen und -absolventen von Hochschulen (Bachelor, Diplom, Magister und Staatsexamen) lag 2011 bei 26,6 Jahren (Statistisches Bundesamt 2013).

Die Umstellung der Studienstrukturen auf Bachelor- und Masterabschlüsse hat aber bereits Wirkung gezeigt: Betrug 1999 das durchschnittliche Hochschulabsolventenalter noch 28,3 Jahre, verließen Bachelorabsolventinnen und -absolventen 2011 die Hochschule mit 25,5 Jahren (Statistisches Bundesamt 2013). Das ist eine erfreuliche Entwicklung.

Das Durchschnittsalter von Hochschulabsolventen lag 2011 bei

26,6 Jahren



ZIELE:

- Junge Menschen treten früher ins Erwerbsleben ein.
- Der Übergang in Ausbildung, Studium und Beruf ist gut vorbereitet.
- Die Eintrittszahlen in das Übergangssystem sinken kontinuierlich.

Was zu tun ist:

Durch weitere Qualitätsverbesserungen in den einzelnen Bildungsbereichen müssen unnötige Zeitverluste reduziert werden. So kann eine frühzeitige und systematische individuelle Förderung der Kinder und Jugendlichen Klassenwiederholungen vermeiden und ihre Grundbildung und Ausbildungsreife sichern. Zudem trägt eine systematische und fundierte Berufs- und Studienorientierung dazu bei, die Zahl der Ausbildungs- oder Studienabbrüche zu verringern bzw. einen Wechsel des Ausbildungsberufs oder Studienfachs zu vermeiden. Wichtig ist, dass z.B. das Vermeiden von Klassenwiederholungen und das Erreichen von Schulabschlüssen nicht mit Qualitätsabsenkungen erreicht werden.

Die wissenschaftliche Begleitforschung zum Ausbau der Ganztagschulen in Deutschland (StEG 2010) hat ergeben, dass Schülerinnen und Schüler im Ganztagsbetrieb zu deutlich geringeren Anteilen eine Klasse wiederholen müssen als die Vergleichsgruppe in der traditionellen Halbtagschule. Sie erreichen zudem bessere Noten in den Kernfächern.

Voraussetzungen sind eine regelmäßige Teilnahme am Ganzttag und eine gute Qualität der außerunterrichtlichen Angebote. Daher ist ein weiterer quantitativer wie qualitativer Ausbau der Ganztagschulen notwendig als zentraler bildungspolitischer Baustein für eine bessere Förderung der Kinder und Jugendlichen.

Am gymnasialen Abitur nach acht Jahren ist festzuhalten. Dies ist europäischer Standard und funktioniert z.B. in den neuen Bundesländern hervorragend; Sachsen und Thüringen gehören mit G8 zu den internationalen PISA-Siegern. Die Unzufriedenheit der Eltern mit der Schulrealität muss zwar aufgegriffen werden, aber zu einer Evaluation und Qualitätsverbesserung

des G8 führen, nicht zu seiner Abschaffung. Eine Rückkehr zum G9 würde nur die an der Schule verbrachte Zeit verlängern, aber keinen Gewinn an Bildung und Qualität mit sich bringen.

Wichtig für eine effiziente Nutzung von Bildungszeit sind auch bessere Möglichkeiten zur Anrechnung von bereits vorhandenen Kompetenzen. So müssen z.B. im Rahmen einer beruflichen Aus- oder Fortbildung erworbene Kompetenzen auf ein Hochschulstudium anrechenbar sein. Umgekehrt müssen bei einem Studienabbruch die an der Hochschule erworbenen Kompetenzen auf eine duale Ausbildung oder Aufstiegsfortbildung angerechnet werden können.

FRÜHEREN EINSTIEG INS ERWERBSLEBEN ERMÖGLICHEN

Durchschnittsalter der Erstabsolventinnen und -absolventen nach Abschlussart und Geschlecht, 2011



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2013

■ Eine Schulzeit von acht Jahren bis zum Abitur kann stressfrei funktionieren, wenn sie richtig organisiert wird. Vielerorts wurde einfach der Lehrstoff für das neunjährige Gymnasium unverändert in das neue System gepresst, ohne die Lehrpläne zu entschlacken und Ganztagsangebote auszubauen. ■■

Ingo Kramer | Präsident der BDA, Geschäftsführer J. Heinr. Kramer Firmengruppe



WIRTSCHAFT AKTIV:



Bachelor Welcome! Bologna@Germany

Mit der Initiative „Bologna@Germany“ (vormals „Bachelor Welcome!“) haben führende Unternehmen bereits seit 2004 und zuletzt 2012 Bachelorabsolventinnen und -absolventen zu einem direkten Berufseinstieg motiviert. Die Unternehmen haben ihre Personalpolitik an den neuen Hochschulabschlüssen ausgerichtet und eröffnen auch wesentlich jüngeren Berufseinsteigern mit Bachelorabschluss vielfältige Aufstiegs- und Karrierechancen. Aktuelle Absolventenstudien belegen, dass Bachelorabsolventen reibungslos den Übergang in den Arbeitsmarkt gelingt und sie in den Unternehmen anspruchsvolle Tätigkeiten wahrnehmen: So haben sechs Monate nach ihrem Abschluss 86 % der Bachelorabsolventen, die sich für den Berufseinstieg entschieden haben, eine Stelle gefunden (INCHER 2013). In gleichem Maße wie andere Hochschulabsolventen schätzen sie ihren Beruf als ausbildungsadäquat ein und sind mit ihrer Tätigkeit zufrieden.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Initiativen > Bologna@Germany

www.arbeitgeber.de > *argumente* >

Bachelor kommt in den Unternehmen an

Duales Studium

Duale Studiengänge verbinden eine praxisnahe betriebliche Ausbildung mit einem Hochschulstudium und sind daher eine besonders effiziente Form des Studiums. Das Engagement der Wirtschaft bei der Gestaltung dualer Studiengänge wächst beständig: 2013 beteiligten sich fast 40.000 Unternehmen an der Ausbildung von über 64.000 dual Studierenden – das sind 20.000 Studierende mehr als noch vor fünf Jahren.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Themen A-Z > Duales Studium

Das durchschnittliche
Rentenzugangsalter lag 2013
bei Männern bei

64,1 Jahren

und bei Frauen bei

64,2 Jahren

„Rente mit 67“ durchsetzen

Mit dem demografischen Wandel sinkt nicht nur die Zahl potenzieller Fachkräfte insgesamt, sondern steigt auch deren Durchschnittsalter. Bereits im Jahr 2013 waren knapp 36 % aller Personen im erwerbsfähigen Alter (20- bis 65-Jährige) älter als 50 Jahre. Schon bis 2020 wird sich dieser Anteil auf über 39 % erhöhen (Statistisches Bundesamt 2015a). Die Unternehmen sind daher künftig noch stärker darauf angewiesen, die Kompetenzen und Potenziale älterer Arbeitnehmer konsequent zu nutzen und diese so lange wie möglich in Beschäftigung zu halten. Bei der Beschäftigung Älterer wurden bereits beachtliche Erfolge erzielt. So hat sich die Zahl der 55- bis 65-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von Juni 2005 bis Juni 2014 auf über 5 Mio. nahezu verdoppelt (BA 2014d). Die Erwerbstätigenquote der 60- bis 64-Jährigen ist von 2000 bis 2014 um über 32 Prozentpunkte auf 52 % gestiegen (Eurostat 2015). Trotz dieses beachtlichen Anstiegs gibt es bei den über 60-Jährigen noch Beschäftigungspotenziale – insbesondere mit Blick auf nach wie vor bestehende Vorruhestandsmöglichkeiten. Körperlich und geistig ist die überwiegende Mehrheit der Erwerbstätigen zu einer „Rente mit 67“ in der Lage: Fast 90 % der über 50-Jährigen bewerten ihre mentale Arbeitsfähigkeit gut oder sehr gut (DRV 2013).

Was zu tun ist:

Grundlegende Voraussetzung für eine Fortsetzung des Trends zu einer höheren Erwerbsbeteiligung Älterer ist die Fortsetzung des in den letzten Jahren eingeleiteten richtigen Reformkurses. Vor allem die mit sehr langer Übergangszeit beschlossene „Rente mit 67“ muss konsequent umgesetzt werden und darf nicht durch letztlich kontraproduktive und sogar ungerechte Ausnahmeregelungen durchlöchert werden. Völlig kontraproduktiv ist insbesondere die im Rahmen des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes beschlossene abschlagsfreie Rente ab 63 nach 45 Beitragsjahren.

Neben der Rentenversicherung bestehen – trotz teilweise erheblicher Fortschritte in den letzten Jahren – auch im Arbeitsförderungsrecht und vereinzelt auch in Tarifverträgen immer noch Regelungen fort, die nicht der zügigen Rückkehr in Beschäftigung dienen, sondern Frühverrentung fördern. Dies gilt insbesondere für die 2008 in Kraft getretene erneute Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengelds für Ältere auf bis zu 24 Monate. Internationale Vergleiche zeigen: Je höher das Arbeitslosengeld und je länger und leichter es bezogen werden kann, desto länger dauert Arbeitslosigkeit an, weil Anreize zur frühzeitigen Beschäftigungssuche verringert werden. Daher sollte das Arbeitslosengeld wieder einheitlich auf max. zwölf Monate festgesetzt werden, wie es bis zum Jahr 1985 der Fall war. Auch allein aufgrund des Alters gewährte Vergünstigungen in Tarifverträgen oder auf betrieblicher Ebene (sog. Senioritätsprivilegien), die die Beschäftigung Älterer verteuern, sollten abgebaut werden. Noch immer ist eine Entlohnung nach dem Senioritätsprinzip in jedem dritten Industriebetrieb üblich (IW Köln 2010).

ZIEL:

Steigerung des durchschnittlichen Rentenzugangsalters in Altersrente bei Männern und Frauen auf 67 bis 2020



WIRTSCHAFT AKTIV:



Die BDA hat die Broschüre „**Demografiefeste Personalpolitik**“ für Arbeitgeber herausgegeben. Diese gibt praxisnahe Hilfestellungen und zeigt Beispiele für eine erfolgreiche Personalpolitik in einer älter werdenden Gesellschaft auf. Zudem unterstützt die BDA die Initiative „Erfahrung ist Zukunft“, die die Herausforderungen des demografischen Wandels bewusst machen und für ein neues Bild des Alters und des Alterns werben will. Ziel ist, die Perspektiven einer älter werdenden Gesellschaft aufzuzeigen und gemeinsam die notwendigen Veränderungen voranzubringen.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Publikationen > Demografiefeste Personalpolitik
www.arbeitgeber.de > *argumente* > Rente mit 67 notwendig und sinnvoll
www.erfahrung-ist-zukunft.de



2.f „Matching“ am Arbeitsmarkt verbessern

Nur **16 %**
der gemeldeten Stellen setzen
keine Berufsausbildung voraus

In den vergangenen Jahren ist es gelungen, die Arbeitslosigkeit von ihrem Höchststand von knapp 5,3 Mio. im Frühjahr 2005 auf 2,9 Mio. im März 2014 zu senken (BA 2015b). Allerdings erforderte es immer größere Anstrengungen, um weitere Erfolge beim Abbau der Arbeitslosigkeit zu erzielen. Zum einen passen die Qualifikation der Arbeitslosen und die Nachfrage nach Arbeitskräften oft nicht zusammen: Lediglich 16 % der gemeldeten Arbeitsstellen sind auf Helferebene angesiedelt und setzen in der Regel keine Berufsausbildung voraus. Auf der anderen Seite bringen knapp 45 % der noch immer mehr als 2,9 Mio. Arbeitslosen (Stand März 2015) nicht die nötigen Voraussetzungen für höher qualifizierte Tätigkeiten mit, sondern kommen nur für eine Helfertätigkeit in Frage (BA 2015c). Hinzu kommt, dass oft zwar eine formale Qualifikation vorliegt, diese aber in vielen Fällen nicht den Anforderungen des Arbeitsmarkts entspricht – entweder, weil sie veraltet ist oder weil das entsprechende Profil nicht (mehr) gefragt ist.

Besonders dramatisch ist, dass von den jungen Arbeitslosen unter 25 Jahren sogar knapp zwei Drittel keinen Berufsabschluss haben (BA 2015d). Zum anderen besteht auch ein regionaler Mismatch, hohe Arbeitslosigkeit und hohe Arbeitsnachfrage konzentrieren sich in der Regel in unterschiedlichen Regionen. Daher bestehen auch innerhalb Deutschlands große Unterschiede in der Arbeitslosigkeit. Während z.B. im Jahr 2014 im Landkreis Coesfeld mit einer Arbeitslosenquote von 3,4 % annähernd Vollbeschäftigung herrschte, lag die Arbeitslosigkeit im angrenzenden Landkreis Recklinghausen bei 11 % (BA 2015e).

Was zu tun ist:

Arbeitslose müssen arbeitsmarkt-orientiert qualifiziert, zielgenau gefördert und konsequent gefordert werden, um den Ausgleich am Arbeitsmarkt regional und qualifikatorisch zu verbessern. Dies ist auch eine wichtige Voraussetzung, um die zu hohe Zahl Langzeitarbeitsloser zu reduzieren. Diese hat sich zwar seit 2004 auf rd. 1 Mio. im Jahr 2013 mehr als halbiert, der Abbau hat sich aber in den letzten Jahren verlangsamt (OECD 2014). Mehr als die Hälfte der Langzeitarbeitslosen verfügt über keine abgeschlossene Berufsausbildung (BA 2015f). Knapp 90 % der Langzeitarbeitslosen entfallen auf den Bereich der Fürsorgeleistung Arbeitslosengeld II. Diese Menschen bedürfen oft einer intensiven Beratung und Betreuung durch die Jobcenter bzw. sog. Optionskommunen, um den (Wieder-)Einstieg in Arbeit zu meistern.

Kompetenzerfassung auch bei Arbeitssuchenden verbessern

Damit auch der „harte Kern“ der Arbeitslosen nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt integriert wird und die Potenziale dieser Menschen zur Verringerung von Fachkräfteengpässen besser erschlossen werden können, müssen die passgenaue Beratung, Vermittlung, Aktivierung und Förderung durch die Arbeitsagenturen und vor allem die Jobcenter weiter verbessert werden. Grundlage dafür ist vor allem ein systematisches, umfassendes, strukturiertes Profiling, um auch persönliche, berufsübergreifende Kompetenzen zu erfassen. Mit den verschiedenen Elementen der sog. Kompetenzdienstleistungen verfügt die BA über ein wichtiges Instrument, das konsequent und möglichst breit genutzt werden muss. Dazu müssen auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Agenturen und Jobcentern so geschult werden, dass sie diese sinnvollen Instrumente zur Stärkenanalyse auch nutzen. Zur Weiterentwicklung bestehender Ansätze des Profilings sollten auch spezialisierte

ZIELE:

- Stellungsbesetzungszeiten reduzieren
- Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzen
- Langzeitarbeitslose verstärkt dauerhaft integrieren und Zahl der Langzeitarbeitslosen bis 2020 um 400.000 reduzieren
- Zahl der Arbeitslosen ohne Berufsabschluss spürbar senken, insbesondere bei unter 25-Jährigen



externe Dienstleister hinzugezogen werden. Zudem müssen die Beraterinnen und Berater im Arbeitgeberservice der BA auch die Bedarfe der Unternehmen besser einschätzen können und dazu ihr betriebswirtschaftliches und personalpolitisches Know-how weiter ausbauen. Dies kann gelingen, indem insbesondere im Arbeitgeberservice die Aus- und Weiterbildung der Berater enger mit der Privatwirtschaft verzahnt sowie durch regelmäßige Betriebspraktika flankiert wird. Zum Abbau des regionalen Mismatches und zur Förderung der räumlichen Mobilität müssen bestehende Förderansätze konsequent genutzt werden. Darunter fallen sowohl Umzugshilfen als auch Leistungskürzungen, wenn Arbeit im zumutbaren Pendelbereich abgelehnt wird.

Qualifizierungsanstrengungen stärker auf regionale Fachkräfteengpässe abstimmen

Der Instrumentenkasten der BA bietet vielfältige Möglichkeiten, um die Qualifizierung Arbeitsloser unter Berücksichtigung der am Arbeitsmarkt gefragten Qualifikationen gezielt voranzubringen. Insbesondere die maßgeblich von den Sozialpartnern im BA-Verwaltungsrat initiierte, im Jahr 2010 gestartete Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS) hat

sich als ein maßgeblicher Baustein zur abschlussorientierten Qualifizierung und Sicherung des Fachkräftebedarfs etabliert. Um die Anzahl der Personen, die über die schrittweise Qualifizierung bis zum Abschluss geführt werden können und so den Sprung vom Arbeitslosen zur Fachkraft schaffen, weiter spürbar zu erhöhen, muss zum einen die Auswahl der Teilnehmer durch ein konsequentes, stärkenorientiertes Profiling verbessert werden.

Zum anderen gilt es, Teilnehmerinnen und Teilnehmer – wo nötig – die notwendige stabilisierende Unterstützung bis zum erfolgreichen Abschluss zukommen zu lassen. Dazu gehört u. a. auch, dass die häufig nötigen Angebote bei der Kinderbetreuung und an sozial flankierenden Leistungen, für die die Kommunen verantwortlich sind, unkompliziert gewährt werden. Zudem müssen die von den Bildungsträgern angebotenen, von den Arbeitsagenturen und Jobcentern eingekauften Maßnahmen noch praxisnäher und stärker auf individuelle Entwicklungs- und Lernprozesse zugeschnitten werden. Um den „Nachschub“ an jungen Menschen zu reduzieren, die ohne Schulabschluss oft nicht den Sprung in die Ausbildung schaffen und direkt in die Arbeitslosigkeit abrutschen, zu verringern, sind vor allem nachhaltige Verbesserungen im Bildungssystem erforderlich.

Knapp

45 %

der Arbeitslosen sind geringqualifiziert

WIRTSCHAFT AKTIV:



Die Arbeitgebervertreter im Verwaltungsrat der BA, in den Regionalbeiräten auf Landesebene und in den Verwaltungsausschüssen der Arbeitsagenturen überwachen und begleiten die Arbeit der BA und der Jobcenter und beraten auch bei der strategischen Ausrichtung sowie bei der Gestaltung geeigneter, praxisgerechter Instrumente und Maßnahmen.

Die Bildungswerke der Wirtschaft setzen zahlreiche Projekte zur praxisnahen Qualifizierung Arbeitsloser um und tragen durch die Förderung und Initiierung neuer und effizienter Instrumente der Bildung, Beratung und Reintegration dazu bei, das Potenzial vorhandener Fachkräfte zu nutzen und zu erhöhen. In der Arbeitsgemeinschaft der Bildungswerke der Deutschen Wirtschaft (ADBW) haben sich die Bildungswerke der Landesvereinigungen der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände aller Bundesländer zusammengeschlossen.

Nähere Informationen: www.adbw.org

2.g Zuwanderungspotenziale nutzen und gestalten

Willkommenskultur leben

Eine echte Willkommenskultur ist unerlässlich, um die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Deutschland weiter zu steigern und hochqualifizierte Menschen aus aller Welt anzuziehen. Menschen mit unterschiedlichsten ethnischen und kulturellen Hintergründen stellen eine wichtige wirtschaftliche Ressource dar. Diese bringen nicht nur fachliches Know-how mit. Sie verfügen oft über unterschiedlichste Sprachkompetenzen und Kenntnisse kultureller Besonderheiten. Unternehmen können dieses Potenzial nutzen, um neue Märkte zu erobern, weitere Kundengruppen im In- und Ausland zu akquirieren, neue Lieferquellen aufzufinden und internationale Netzwerke aufzubauen. Nicht zuletzt für KMU ist es daher im ureigenen wirtschaftlichen Interesse, ihre Attraktivität auch für ausländische Fachkräfte zu steigern.

Was zu tun ist:

Der eingeleitete Paradigmenwechsel von einer Abschottungs- zu einer umfassenden Willkommenskultur muss in unserem Land noch weiterentwickelt, gelebt und „nach draußen“ glaubhaft vermittelt werden. Dies beginnt bereits damit, dass alle mit der Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland befassten Stellen, wie Botschaften, Ausländerbehörden, Arbeitsagenturen und kommunale Stellen, verinnerlichen, dass qualifizierte Zuwanderer bei uns gebraucht werden und willkommen sind. Hierzu bedarf es klarer Signale von der Politik und den Behördenspitzen. Zudem müssen auch von der Politik noch mehr die Vorteile und positiven Effekte qualifizierter Zuwanderung und nachhaltiger Integration in den Vordergrund gestellt werden. Aber auch die Unternehmen können durch personalpolitische Maßnahmen wie z. B. Mentoring-Programme, interkulturelle Tandems oder Unterstützung bei Sprachkursen dazu beitragen, dass sich Zuwanderer und bereits in Deutschland lebende Menschen mit Migrationshintergrund noch besser integrieren und gerne in Deutschland leben.

2013 sind netto
rd. **430.000**
Menschen nach
Deutschland zugewandert



ZIEL:

Willkommenskultur in öffentlichen Behörden, Unternehmen und Gesellschaft verankern



WIRTSCHAFT AKTIV:

Die BDA hat eine Broschüre mit Beispielen guter Praxis aus der Wirtschaft zur Etablierung einer **Willkommenskultur** veröffentlicht.

Zudem haben viele Unternehmen sowie die BDA bereits die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Die Charta ist eine Selbstverpflichtung für eine offene Unternehmenskultur u. a. auch gegenüber Zuwanderern.

„Career in Germany“ ist ein Internetangebot der BDA für Unternehmen, die Fachkräfte im Ausland suchen, und für Fachkräfte, die Arbeit in Deutschland suchen.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Publikationen > Willkommenskultur
www.charta-der-vielfalt.de
www.career-in-germany.net

Sprachförderung für Personen mit Migrationshintergrund bedarfsgerecht ausbauen

Eine effiziente Gesamtstrategie zur Fachkräftesicherung setzt die Identifizierung und Ausschöpfung aller inländischen Potenziale sowie die Gewinnung von gut qualifizierten Menschen aus dem Ausland für den deutschen Arbeitsmarkt voraus. Menschen mit Migrationshintergrund spielen bei der Fachkräftesicherung eine zentrale Rolle. Ihr Anteil an der Gesamt- und der Erwerbsbevölkerung beträgt rd. 20 %. Über ein Drittel (36 %) der Arbeitslosen hat ausländische Wurzeln (BA 2014e). Zudem sind die Zuwanderungszahlen innerhalb der letzten Jahre erfreulicherweise deutlich gestiegen, allein im Jahr 2013 betrug der Wanderungssaldo rd. 430.000 (Statistisches Bundesamt 2015d).

Hinzu kommen immer mehr Menschen, die in Deutschland Zuflucht vor Krieg und Gewalt finden. Um sowohl bereits in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund als auch Neuzuwanderern eine möglichst zügige Integration in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt zu ermöglichen, brauchen sie vor allem grundlegende und ausreichende berufsbezogene Sprachkenntnisse. Allerdings stehen die Angebote zum Spracherwerb nicht für alle offen, die diese benötigen. Zudem ist die aus dem ESF geförderte berufsbezogene Sprachförderung finanziell nur unzureichend ausgestattet und steht aus diesem Grund ab 2015 nicht mehr für Berufstätige zur Verfügung.



ZIELE:

- Allen Zuwanderern, die dies benötigen, den Spracherwerb ermöglichen
- Sprachförderung ausreichend dotieren und auf eine dauerhafte rechtliche Basis stellen

Was zu tun ist:

Grundsätzlich müssen alle Zuwanderer, die dies benötigen, Zugang zur Sprachförderung erhalten. Es ist wichtig, dass auch Asylbewerber und Geduldete an Integrationskursen, die allgemeine Sprachkenntnisse vermitteln, teilnehmen können. Das trägt dazu bei, dass sie schneller in Beschäftigung kommen und so eigenständig ihren Lebensunterhalt sichern und ihren Sozialeleistungsbezug beenden können.

Berufstätige Menschen mit Migrationshintergrund müssen unbedingt weiterhin die Möglichkeit haben, an berufsbezogenen Sprachkursen teilzunehmen und so ihr Potenzial auf dem Arbeitsmarkt noch besser einzusetzen. Zudem sind ausreichende Sprachkenntnisse Voraussetzung für eine Anpassungsqualifizierung bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen. Zum Beispiel wird bei Pflegeberufen in der Regel der Nachweis eines fortgeschrittenen Sprachniveaus (ein sog. B2-Niveau) für die Anerkennung der beruflichen Qualifikation vorausgesetzt. Für die berufsbezogene Sprachförderung muss insgesamt eine tragfähige rechtliche Grundlage geschaffen und diese mit ausreichend Mitteln ausgestattet werden.

49 %

der 2013 im Saldo Zugewanderten waren unter 25 Jahre



WIRTSCHAFT AKTIV:

Viele Unternehmen engagieren sich aktiv für ihre Fachkräfte und unterstützen neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Erlernen der deutschen Sprache. So engagiert sich bereits gut ein Fünftel der Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten und bietet Sprachförderung an (IW Köln 2014e).

Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund bleibt aber eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Daher ist die BDA mit verschiedenen Initiativen gegenüber der Politik aktiv, um für eine abgesicherte Grundlage für eine auch langfristig angelegte, ausreichend dotierte Sprachförderung zu werben.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Inhalte > Beschäftigung > Zuwanderung und Integration

www.arbeitgeber.de > Publikationen > Willkommenskultur

Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen verbessern

Die Hälfte aller beruflich qualifizierten Zuwanderer hat ihren Abschluss im Ausland erworben (BIBB 2011). Durch eine Anerkennung und Sichtbarmachung dieser Qualifikationen kann das Know-how dieser Zielgruppe besser erschlossen und für den Arbeitsmarkt nutzbar gemacht werden. Mit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes im April 2012 haben sich die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen deutlich verbessert. Da die Feststellung der Gleichwertigkeit bei den reglementierten Berufen eine zwingende Voraussetzung für die Berufsausübung ist, entfielen im Jahr 2013 rd. 78 % der Anträge auf diesen Bereich, wobei der Schwerpunkt auf den Berufen

Arzt/Ärztin und Gesundheits- und Krankenpfleger/-in lag (BMBF 2014). Absolventen eines Ausbildungsberufs, der in Deutschland nicht reglementiert ist, können sich hingegen mit ihrer ausländischen Qualifikation direkt auf eine Arbeitsstelle bewerben. Hier dient der Anerkennungsbescheid als Transparenzinstrument, das Arbeitgebern einzuschätzen hilft, für welche Tätigkeiten der Bewerber eingesetzt werden kann und wo ggf. noch eine weitere Qualifizierung erforderlich ist. Nicht immer

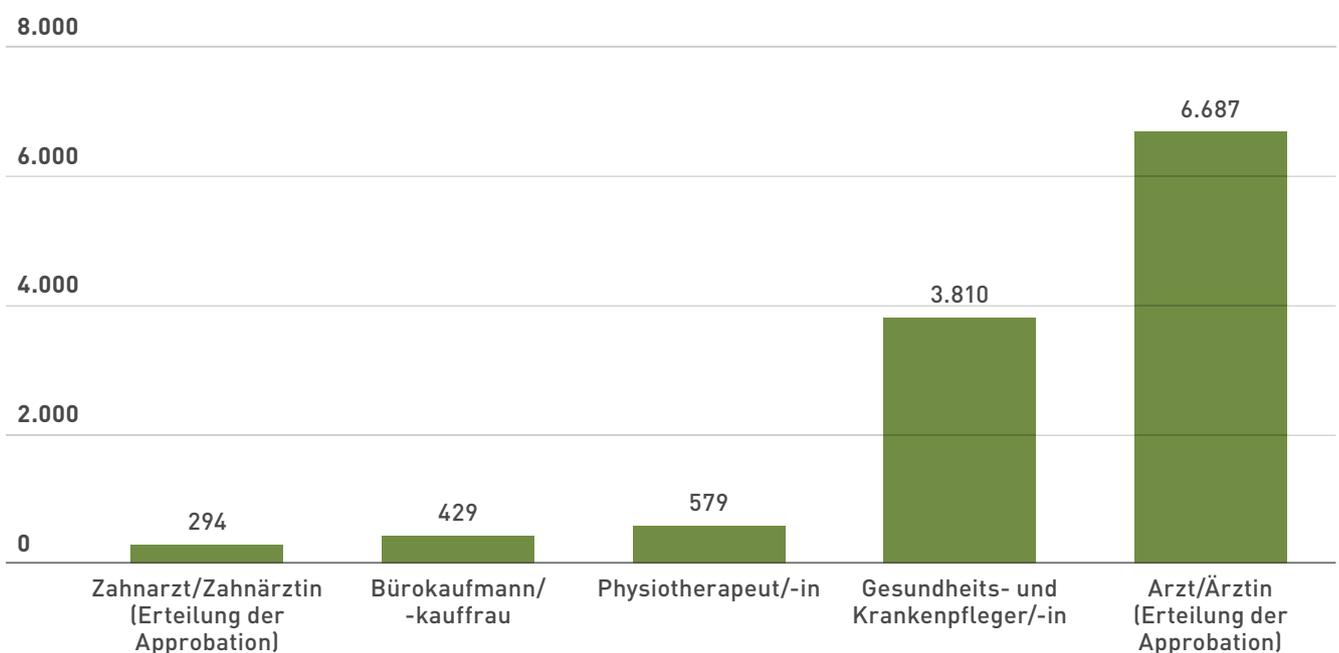


ZIELE:

- Verwaltungsvollzug des Anerkennungsgesetzes vereinheitlichen und transparent gestalten
- Hürden bei der Antragstellung aus dem Ausland beseitigen
- Länderübergreifende Gutachtenstelle für die Gesundheitsberufe einrichten

HEMNMISSE BEIM ANERKENNUNGSVERFAHREN IM GESUNDHEITSBEREICH ABBAUEN: HOHE ANTRAGSZAHLEN BEI ÄRZTEN UND PFLEGERN

Anzahl der bearbeiteten Anträge bei den fünf häufigsten Referenzberufen 2013



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2014

ist jedoch ein formales Anerkennungsverfahren erforderlich. Als Alternative zur Gleichwertigkeitsprüfung kann im Kammerbereich über die Teilnahme an der Externenprüfung ein deutscher Berufsabschluss erworben werden. Auch ein Praktikum kann eine geeignete Möglichkeit sein, um zu prüfen, ob die Qualifikationen der potenziellen Fachkraft zum Anforderungsprofil einer zu besetzenden Stelle passen.

Was zu tun ist:

Entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung des Anerkennungsgesetzes ist ein möglichst einheitlicher Verwaltungsvollzug. Im Kammerbereich wurden bereits eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um die Anerkennungsverfahren – durch den Aufbau der nötigen Expertise und die Bündelung von Zuständigkeiten – möglichst effizient und einheitlich zu gestalten. Anders sieht es im Bereich der reglementierten Berufe aus, wo die Länder für den Verwaltungsvollzug des Anerkennungsgesetzes zuständig sind. Insbesondere im vom Fachkräftemangel besonders betroffenen Bereich der Gesundheitsberufe unterscheidet sich das Vorgehen der zuständigen Länderbehörden z.T. erheblich. Dadurch wird die Einstellung von ausländischen Fachkräften gerade

für überregional agierende Kliniken und Altenpflegeeinrichtungen sehr schwierig. Mit dem Anerkennungsgesetz wurde die Möglichkeit geschaffen, Anträge auf Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation auch aus dem Ausland zu stellen. Dennoch verweigern einzelne Anerkennungsstellen die Möglichkeit, den Anerkennungsprozess schon vor der Einreise nach Deutschland auf den Weg zu bringen, indem von Antragstellern ein Aufenthaltstitel oder ein Wohnsitz in der Bundesrepublik verlangt wird. Zudem ist oft nicht transparent, welche Anforderungen und Unterlagen die Antragsteller für ein erfolgreiches Anerkennungsverfahren erfüllen bzw. vorlegen müssen. Diese Praxis der Anerkennungsstellen läuft den Zielen des Anerkennungsgesetzes und der novellierten Beschäftigungsverordnung zuwider und ist weder für die Antragsteller noch für potenzielle Arbeitgeber nachvollziehbar.

Um Unsicherheiten bei Anerkennungssuchenden und Unternehmen auszuräumen, muss der Verwaltungsvollzug in den Ländern vereinheitlicht werden. Dazu müssen gemeinsame Standards für die Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit und zur Berücksichtigung vorhandener Berufserfahrung entwickelt werden

PRAXISBEISPIEL: audit(me)



Im Rahmen des von den bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgebern sowie der BA durchgeführten Modellprojekts audit(me) wurden im Zeitraum April 2011 bis März 2012 Ingenieure mit ausländischen Bildungsabschlüssen über drei bis max. sechs Monate einer fachlichen und persönlichen Eignungstestung unterzogen und so betreut und beraten, dass sie

entsprechend ihrer Qualifikation arbeiten können. Das Modellprojekt ist seit März 2012 abgeschlossen. Von den 37 Teilnehmern konnten 18 vermittelt werden. Das entspricht einer Vermittlungsquote von rd. 46 %. Der Großteil dieser Einstellungen erfolgte qualifikationsadäquat als Ingenieur. Bei etwa der Hälfte der Ingenieure lag die Anerkennung ihrer Qualifikation in Deutschland vor, was ihre Vermittlungschancen verbessert hat. Bei den Ingenieuren, deren Anerkennung noch nicht vorlag, wurde dies parallel zu den anderen Maßnahmen angegangen. Entsprechend den Erfahrungen aus dem Modellprojekt hat das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft in Kooperation mit der BA ein Maßnahmenkonzept („Proing“) entwickelt. Das Konzept ist als Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein angelegt.

www.bildunginbayern.de > Weiterbildung

und die Anforderungen an Sprachkenntnisse sowie das Vorgehen bei der Auflage von Anpassungsmaßnahmen vereinheitlicht werden. Da den Länderbehörden in vielen Fällen die Fachkompetenz für einen qualifizierten Vergleich ausländischer Berufsqualifikationen mit deutschen Referenzberufen fehlt, muss außerdem

die fachliche Expertise im Bereich der Gesundheitsberufe besser gebündelt werden. Deswegen ist eine länderübergreifende Gutachtenstelle für die Gesundheitsberufe bei der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen der Kultusministerkonferenz (ZAB) dringend erforderlich.

WIRTSCHAFT AKTIV:



Die BDA begleitet die Umsetzung des Anerkennungsgesetzes aktiv und fördert den Trend, in den Unternehmen stärker die Potenziale von Personen mit ausländischen Abschlüssen in den Blick zu nehmen. Im kontinuierlichen Austausch mit allen relevanten Akteuren setzt sich die BDA für die Beseitigung bestehender Hürden im Verwaltungsvollzug des Anerkennungsgesetzes ein.

Arbeitgeber haben sich gemeinsam mit den Gewerkschaften im Verwaltungsrat der BA frühzeitig für die Einrichtung einer länderübergreifenden Gutachterstelle eingesetzt und drängen auf eine zügige Entscheidung über eine tragfähige Personal- und Finanzausstattung.

Das Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft betreibt im Rahmen des IQ-Netzwerks zwei Anerkennungsberatungsstellen in Oldenburg und Lüneburg und leitet das Projekt „Bienvenido – Willkommen in Niedersachsen“.

Nähere Informationen: www.bnw.de

Das Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V. betreibt im Rahmen des IQ-Netzwerks zwei Anerkennungsberatungsstellen und unterstützt Migrantinnen und Migranten im Rahmen des Projekts „Jobmentoren“ bei der beruflichen Integration.

Nähere Informationen: www.bwtw.de

PRAXISBEISPIEL: GEZE GMBH



Zur Deckung des Fachkräftebedarfs setzt die GEZE GmbH aus Leonberg bei Stuttgart auf die bedarfsgerechte Weiterqualifizierung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dazu zählt neben gezielten Lehrgangsangeboten für verschiedene Aufgabenfelder im Betrieb auch die Förderung der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. So

unterstützte das Unternehmen zwei langjährige Mitarbeiter während des Anerkennungsverfahrens, stellte den Kontakt zur zuständigen Stelle her und kümmerte sich um die Nachweise über ihre aktuelle Tätigkeit bei GEZE. Mit Erfolg: Die Abschlüsse der beiden gelernten Maschinen- und Anlagenführer aus Italien und Griechenland wurden als gleichwertig mit dem deutschen Referenzberuf anerkannt und die zuvor als Fließbandarbeiter beschäftigten Mitarbeiter übernehmen heute die komplexe Bedienung und Kontrolle metallverarbeitender Bearbeitungszentren. Für die GEZE GmbH war die Unterstützung im Anerkennungsverfahren ein guter Weg, um in der eigenen Belegschaft vorhandene Potenziale zu erschließen und gute Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden.

www.geze.de

Rund **180.000**

Drittstaatsangehörigen wurde 2014 eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Ausbildung oder Erwerbstätigkeit erteilt

Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen – Zuwanderungsrecht weiterentwickeln

Das bestehende Zuwanderungsrecht wurde in den letzten Jahren gerade auch auf Drängen der BDA reformiert und der Arbeitsmarkt für qualifizierte Fachkräfte geöffnet. Insbesondere durch Einführung der Blauen Karte EU ist die Zuwanderung von Akademikern aus Drittstaaten deutlich erleichtert worden. Fachkräftengpässe sind aber heute schon insbesondere auf Fachkräfteebene unterhalb des akademischen Niveaus (Facharbeiter, Meister) spürbar. Vor diesem Hintergrund wurde mit der Einführung der Zuwanderungsmöglichkeit für Nichtakademiker in Mangelberufen eine wichtige Lücke im Zuwanderungsrecht geschlossen. Auch wenn diese Reformen des Zuwanderungsrechts wichtig und richtig waren, besteht weiterhin Reformbedarf insbesondere hinsichtlich einer langfristigen Steuerung der Zuwanderung nach klaren und objektiven Kriterien in Form einer auch arbeitsplatzunabhängigen Potenzialzuwanderung.



ZIEL:

Zahl hochqualifizierter Zuwanderer mit akademischem und berufsfachlichem Abschluss insbesondere auch aus Drittstaaten erhöhen

Was zu tun ist:

Die Potenzialzuwanderung sollte grundsätzlich die arbeitsplatzorientierte Zuwanderung von Fachkräften ergänzen und nicht ersetzen und somit einen Bestandteil des umfassenderen Zuwanderungsrechts darstellen. Der bestehende Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche für qualifizierte Fachkräfte im akademischen Bereich ist zurzeit noch bis zum 1. August 2016 befristet. Die Bundesregierung plant zu Recht eine Entfristung dieser Regelung. Im Zuge dessen ist zu prüfen, inwieweit die aktuell auf sechs Monate beschränkte Suchphase nach einem entsprechenden Arbeitsplatz

praxisgerecht ist angesichts der Tatsache, dass die Bewerbungsverfahren im akademischen Bereich oftmals zeitintensiv sind.

Nach dem Vorbild des Aufenthaltstitels zur Arbeitsplatzsuche für Akademiker sollten zudem Fachkräfte in Mangelberufen unterhalb des akademischen Niveaus die Möglichkeit erhalten, zum Zwecke der Arbeitsplatzsuche nach Deutschland zu kommen. Diese Möglichkeit ist den Personen zu eröffnen, die ihre Berufsqualifikation im Ausland erworben haben und hier eine der beruflichen Qualifikation entsprechende Beschäftigung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf nach § 6 Abs. 2 Beschäftigungsverordnung aufnehmen wollen.

Um die Zuwanderungsmöglichkeiten nach Deutschland im Ausland besser bekannt zu machen, müssen die bestehenden und neu zu schaffenden Regelungen zur arbeitsplatzunabhängigen Potenzialzuwanderung in einem neuen Kapitel des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) zusammengefasst und mit einer eingängigen Bezeichnung (z. B. „Talent Card“) versehen werden. Dadurch könnten diese Möglichkeiten im Ausland besser bekannt gemacht werden. Gleichzeitig würde so ein klares Willkommenssignal an potenzielle Fachkräfte gesendet.



WIRTSCHAFT AKTIV:

Die BDA hat das Eckpunktetpapier zur Gestaltung einer Potenzialzuwanderung erstellt und veröffentlicht.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Inhalte > Beschäftigung > Zuwanderung und Integration

Wir haben bei der arbeitsplatzorientierten Zuwanderung erfreuliche Fortschritte gemacht. Wir brauchen zusätzlich aber bessere Möglichkeiten für Talente aus dem Ausland, die nach Deutschland kommen, um vor Ort eine Stelle oder einen Ausbildungsplatz zu suchen. Zugleich müssen wir noch mehr tun, um alle Potenziale bereits bei uns lebender Menschen mit Migrationshintergrund zu erschließen.

Brigitte Faust | Präsidiumsmitglied der BDA, Präsidentin der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss, HR Director Employee & Industrial Relations Coca-Cola Erfrischungsgetränke AG



Ausländische Hochschulabsolventen für Arbeit in Deutschland gewinnen

Deutschland ist mit derzeit rd. 300.000 internationalen Studierenden nach den USA und Großbritannien das drittbeliebteste Land für junge Menschen aus dem Ausland. Problematisch ist jedoch, dass vier von zehn internationalen Studierenden in Deutschland das Studium abbrechen und von den Absolventen nur rd. jeder zweite in Deutschland verbleibt und hier eine Beschäftigung aufnimmt. Dabei sind internationale Absolventen deutscher Hochschulen ideale Zuwanderer, denn sie verfügen über einen deutschen Hochschulabschluss, Sprachkenntnisse und sind weitgehend sozial integriert.

Was zu tun ist:

Zukünftig muss es noch besser gelingen, die Attraktivität Deutschlands als Studien-, Lebens- und Arbeitsort zu steigern. Seitens des Bundes und der Länder sind weitere Unterstützungsmaßnahmen an den Hochschulen notwendig, um die Chancen, die sich aus dieser Studierendengruppe für Deutschland ergeben, besser zu nutzen. Die Bund-Länder-Strategie für die Internationalisierung der Hochschulen ist als Teil einer umfassenden Willkommenskultur für qualifizierte Fachkräfte zu verstehen.

Um dem Studienabbruch vorzubeugen, ist (z.B. durch Beratung, Orientierungsangebote und Testverfahren im Heimatland) die Passung zwischen hochschulischen Angeboten und den jeweiligen Bewerberinnen und Bewerbern zu verbessern und die Betreuung seitens der Hochschulen zu intensivieren. Restriktive Zugangsregeln, die qualifizierte Bewerber abschrecken, sollten von den jeweiligen Wissenschaftsministerien abgebaut werden. Bisher ist ein direkter Hochschulzugang nur möglich, wenn der Bewerber ein Schulabschlusszeugnis vorweisen kann, das als gleichwertig zur deutschen Hochschulzugangsberechtigung bewertet wird – dies ist nur bei einer kleinen Minderheit der Fall. Bei der großen Mehrzahl der Bewerber und Bewerberinnen ist zunächst ein ein- bis zweijähriges erfolgreiches Studium im Heimatland bzw. die sog. Feststellungsprüfung (in der Regel in

ZIELE:



- Senkung der Abbruchquoten bei internationalen Studierenden von heute 41 % in den Bachelorstudiengängen auf max. 30 %
- Erhöhung des Anteils internationaler Studierender, die nach dem Studium in Deutschland hier eine Beschäftigung aufnehmen, von heute 44 % auf mindestens 60 %

Nur **44 %**

der ausländischen Studierenden
verbleiben in Deutschland

Verbindung mit einem einjährigen Vorbereitungskurs an einem deutschen Studienkolleg) notwendig. Die erfolgreich abgelegte Feststellungsprüfung bedeutet aber noch nicht die Zulassung an einer Hochschule. Der Weg zu einem Studium in Deutschland ist also mit zahlreichen Unwägbarkeiten und Risiken verbunden. Dieses – auch sehr formalistische – Vorgehen soll abgelöst werden durch geeignete Testverfahren sowie eine fachliche und sprachliche Vorbereitung als integraler Bestandteil des Studiums für alle ausländischen Studienanfänger, die bereits über eine Hochschulzugangsberechtigung in ihrem Heimatland verfügen. Damit könnten Bewerberinnen und Bewerber ohne Umwege ein Studium in Deutschland aufnehmen – die Attraktivität des Studienstandorts Deutschland könnte erheblich gesteigert werden.

Begleitend hierzu soll bereits früh im Studium auf die Möglichkeit des Verbleibs in Deutschland und den

Eintritt in den Arbeitsmarkt hingewiesen werden. Verpflichtende Praxisphasen im Studium sind ein unerlässlicher Baustein, um den Übergang vom Studium in den Beruf fließend zu gestalten. Darüber hinaus sind englischsprachige Angebote für Praktika und Abschlussarbeiten sowie englischsprachige Ansprechpartner bzw. Betreuer im Unternehmen hilfreich. Gerade mit Blick auf internationale Studierende in englischsprachigen Studiengängen gilt aber: Deutsche Sprachkenntnisse sind essentiell für die Integration in Hochschule, Gesellschaft und Arbeitsmarkt.

Stipendien sind für Unternehmen ein bewährtes Mittel der Talentförderung und Nachwuchsrekrutierung. Das Deutschland-Stipendium, das durch den überschaubaren finanziellen Mitteleinsatz gerade auch für KMU attraktiv ist, kann auch als Instrument der Förderung internationaler Studierender stärker genutzt werden.

WIRTSCHAFT AKTIV:

BDA und Hochschulrektorenkonferenz (HRK) haben hierzu das Positionspapier **„Internationales Potenzial für Deutschlands Zukunft nutzen – Kompetenzen für Wissenschaft und Wirtschaft gewinnen“** veröffentlicht.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Publikationen >

Internationales Potenzial für Deutschlands Zukunft nutzen



Arbeitsmarktperspektiven von Asylsuchenden und Geduldeten verbessern

Die Bundesregierung hat wichtige Weichenstellungen vorgenommen, um auch Asylsuchenden und Geduldeten den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Dies ist sinnvoll und notwendig. Denn immer mehr Menschen suchen in Deutschland Schutz vor politischer Verfolgung, Krieg oder Vertreibung. Für 2015 rechnet das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) mit rd. 400.000 Asylerstanträgen, über 113.000 Geduldete, d.h. Menschen, deren Abschiebung aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen ausgesetzt wurde, leben bereits hier (BAMF 2015). Viele von ihnen bleiben für längere Zeit oder sogar für immer in Deutschland als Geduldete, als anerkannte Flüchtlinge oder als Asylberechtigte. Deswegen ist es erforderlich, dass sie zügig die Möglichkeit erhalten, ihren Lebensunterhalt selbst zu bestreiten und sich in die Gesellschaft insgesamt zu integrieren.

Auch mit Blick auf wachsende Fachkräfteengpässe muss die Situation der Asylsuchenden und Geduldeten genauer geprüft werden. Denn auch unter Asylsuchenden gibt es Menschen mit guten Qualifikationen und am Arbeitsmarkt gefragten Berufserfahrungen, die besser genutzt werden sollten. Gleichwohl muss klar sein, dass dies einerseits kein Ersatz für eine sinnvolle, zielgenau gesteuerte Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte ist und andererseits das Recht auf Asyl unabhängig von den jeweils mitgebrachten Qualifikationen ist und sein muss.

Was zu tun ist:

Unverzichtbare Grundvoraussetzung für eine gelungene Integration in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft sind ausreichende grundlegende und berufsbezogene Sprachkenntnisse. Asylsuchende und Geduldete müssen durch entsprechende Maßnahmen zum Spracherwerb und der Integration unterstützt und gezielt gefördert werden. Gerade hier gibt es noch erhebliche Defizite, die den Zugang zu



ZIEL:

Schneller und effektiver Arbeitsmarktzugang für Asylsuchende und Geduldete

Ausbildung und Beschäftigung erschweren. Deswegen müssen die Angebote der elementaren Sprachförderung allen Asylsuchenden und Geduldeten eröffnet und zudem die berufsbezogene Sprachförderung bedarfsgerecht ausgebaut werden.

Notwendig ist zudem ein uneingeschränkter Arbeitsmarktzugang für Geduldete ohne Arbeitsverbot ab Erteilung der Duldung und für Asylsuchende nach sechs Monaten Aufenthaltsgestattung im Bundesgebiet ohne sog. Vorrangprüfung durch die BA. Mit der Vorrangprüfung prüft die BA, ob die Arbeitsstelle nicht von einem Deutschen, EU-Staatsangehörigen oder anderen ausländischen Staatsbürger mit einem bevorrechtigten Aufenthaltsstatus besetzt werden kann.

Das bislang geltende Verbot einer Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer für Drittstaatsangehörige und damit auch für Asylsuchende und Geduldete in § 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG ist kontraproduktiv und muss entfallen. Für Asylsuchende und Geduldete ohne Arbeitsverbot bedeutet diese Regelung ein zusätzliches Hemmnis für einen schnellen Arbeitsmarktzugang.

Für abgelehnte Antragsteller auf Asyl sollte der Wechsel von der Asyl- in die Erwerbsmigration erleichtert werden, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für einen Aufenthaltstitel im Bereich der Arbeitsmigration erfüllt sind. Solchen abgelehnten Antragstellern auf Asyl, die die Voraussetzungen für eine Blaue Karte EU, einen Aufenthaltstitel als Fachkraft in einem Mangelberuf entsprechend der sog. Positivliste oder für ein Visum zur Arbeitsplatzsuche erfüllen, sollte der Zugang hierzu, ohne zunächst ausreisen zu müssen, eröffnet werden.

32 %

der Asylantragsteller im Jahr 2014 waren minderjährig

Für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge sollte ein humanitärer Ausbildungsaufenthalt geschaffen werden. Für alle anderen jungen Asylsuchenden und Geduldeten muss für die gesamte Ausbildungsdauer der Aufenthalt bundesweit einheitlich und verbindlich sichergestellt werden, wenn diese einen Ausbildungsplatz in Deutschland gefunden haben. Nach erfolgreichem Abschluss der betrieblichen Ausbildung bzw. der beruflichen Weiterbildung und der Übernahme im Betrieb sollte der Aufenthalt dieser jungen Menschen grundsätzlich für zwei Jahre Berufspraxis gesichert werden. Diejenigen, die nicht direkt vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden können, sollten zumindest für ein Jahr bleiben können, um in dieser Zeit einen Arbeitsplatz suchen zu können.

Damit mehr junge Asylsuchende und Geduldete den Sprung in eine Berufsausbildung schaffen, müssen zudem die Förderinstrumente der Berufsbildung auch bei jungen Asylsuchenden mit hohen Bleiberechtperspektiven

und jungen Geduldeten zur Verfügung stehen. Geduldete haben bislang erst nach vier Jahren Aufenthalt Zugang zur Berufsausbildungsbeihilfe oder zur Assistierten Ausbildung. Die Möglichkeit dieser Förderung nach 15-monatigem Aufenthalt ist zwar bereits beschlossen, tritt jedoch erst ab 1. August 2016 in Kraft. Sie haben zudem grundsätzlich keinen Anspruch auf ausbildungsbegleitende Hilfen oder berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen. Jungen Geduldeten sollte der Zugang zu diesen Förderinstrumenten ab Erteilung der Duldung eröffnet werden. Auch Asylsuchenden mit hohen Bleiberechtperspektiven sollten die Förderinstrumente der Berufsbildung zur Verfügung stehen.

Mit Blick auch auf die Verkürzung der Wartezeit für die Beschäftigungsaufnahme für Asylsuchende und Geduldete müssen überdies alle Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass die Bearbeitungszeit der Asylanträge in der Regel auf drei Monate reduziert wird.

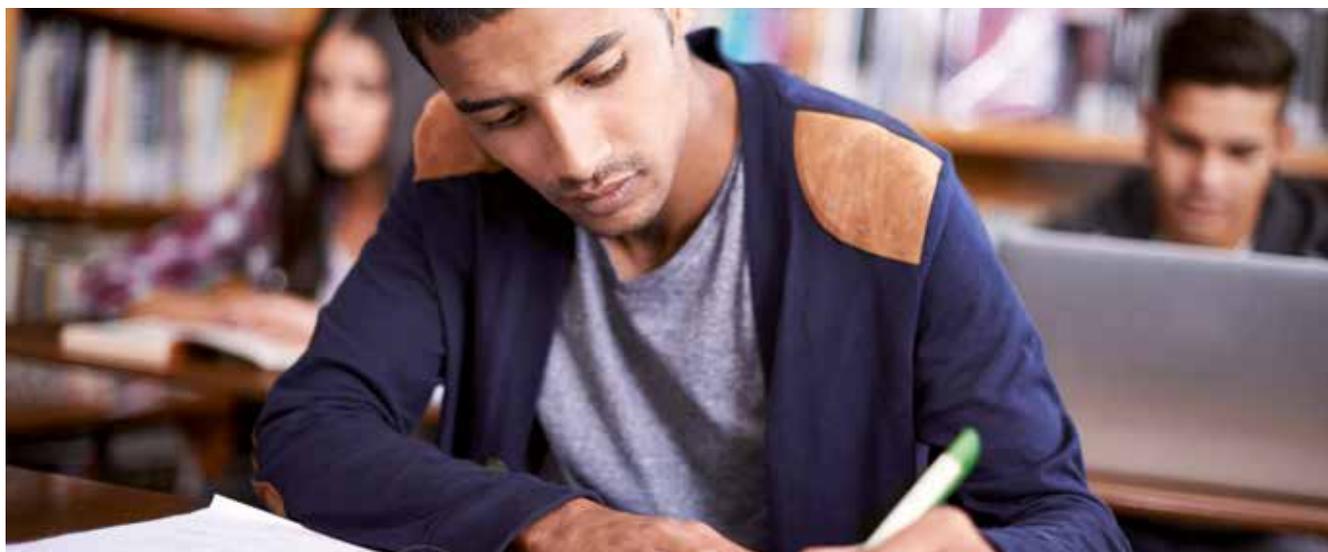
WIRTSCHAFT AKTIV:



Die BDA hat ein Positionspapier zum Arbeitsmarktzugang von Asylbewerbern und Geduldeten erstellt und veröffentlicht.

Nähere Informationen:

www.arbeitgeber.de > Inhalte > Beschäftigung > Zuwanderung und Integration





KOMPETENZZENTRUM FACHKRÄFTESICHERUNG (KOFA)

Unterstützung für KMU

Ziel des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung ist es, über eine Internetplattform zentraler Ansprechpartner zur Fachkräftesicherung für KMU zu sein. Das KOFA bietet umfangreiche Informationen für KMU, um sie bei der Auswahl, Planung und Umsetzung individuell passender Maßnahmen zur Personalarbeit zu unterstützen. Das KOFA zeigt auf, wie KMU gute Personalarbeit – als Beitrag zum guten Leben in der Arbeitswelt – ganz konkret auf ihr Unternehmen zugeschnitten gestalten können. Die Herausforderung Fachkräftemangel betrifft also nicht nur Großunternehmen, die über ausreichend personelle und finanzielle Ausstattung verfügen, um Engpasssituationen zu bewältigen. Auch KMU müssen sich darum kümmern, wer bei ihnen morgen die Arbeit leistet. Je frühzeitiger sich die Unternehmen diesem Thema widmen, desto besser können sie sich im Wettbewerb um die besten Köpfe positionieren.

Angebote

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung bearbeitet folgende Kernfragen:

Wie ist die aktuelle Fachkräftesituation in KMU?

Wie wird sie sich voraussichtlich entwickeln?

In welchen Berufen gibt es Engpässe?

Welche Handlungserfordernisse kommen auf KMU zu?

Welche konkreten Empfehlungen lassen sich daraus ableiten?

Wie können Unternehmen die passenden Maßnahmen auswählen und umsetzen?

Wie können KMU voneinander lernen, ihren Fachkräftebedarf zu decken? Welche guten Praxisbeispiele gibt es?

www.kofa.de

3. ARBEITGEBER- VERBÄNDE AKTIV

Beispiele für das Engagement der deutschen Wirtschaft

Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung

Mit der Arbeitgebermarke „Eine TQ besser!“ haben deutsche Arbeitgeberverbände und Bildungswerke der deutschen Wirtschaft ein einzigartiges Angebot für die Nach- und Teilqualifikation von Arbeitnehmern geschaffen. Das bundesweit anerkannte Gütesiegel steht für Sicherheit, Qualität und höhere Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

www.nachqualifizierung.de

SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland

SCHULEWIRTSCHAFT initiiert und gestaltet den Dialog und die Kooperation zwischen Schulen und Wirtschaft. Gemeinsames Ziel ist es, Jugendlichen den Übergang von der Schule in die Berufs- und Arbeitswelt zu erleichtern und die ökonomische Bildung zu fördern. Mit einer Vielzahl von Angeboten wendet sich die Initiative vor allem an Lehrkräfte, aber auch an Schülerinnen und Schüler und deren Eltern.

www.schulewirtschaft.de

Career in Germany

Die BDA-Initiative „Career in Germany – junge Fachkräfte für Deutschland“ wendet sich an Verbände, Unternehmen sowie ausbildungsinteressierte Jugendliche und Fachkräfte aus dem Ausland und bündelt wichtige Informationen zur Unterstützung, Vernetzung und zum Engagement im Bereich Zuwanderung. Die Online-Plattform www.career-in-germany.net fasst das vielfältige Informationsangebot zusammen und dient als Lotse, indem sie einen Überblick über verschiedenste Angebote und ihre Zielsetzung gibt.

www.arbeitgeber.de > Initiativen > [career-in-germany](http://www.career-in-germany.net)

Erfolgsfaktor Familie

Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft machen! Das ist das Ziel des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ von Bundesfamilienministerium, BDA, DIHK, ZDH und DGB. Die Website des Programms bietet umfassende Informationen zu allen Aspekten familienbewusster Personalpolitik, z. B. Praxisbeispiele, Leitfäden, Studien und Veranstaltungshinweise.

www.erfolgsfaktor-familie.de

Gleichstellen – Bundesinitiative für Frauen in der Wirtschaft

Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben ist nicht nur ein wichtiges gesellschaftspolitisches, sondern ein mindestens ebenso bedeutendes wirtschaftspolitisches Ziel. Ziel der Initiative ist es, die Erwerbschancen von Frauen weiter zu verbessern und Frauen darin zu unterstützen, ihre Beschäftigungspotenziale noch besser zu erkennen und noch erfolgreicher einzusetzen.

www.bundesinitiative-gleichstellen.de

Inklusion gelingt

Mit ihrer Initiative „Inklusion gelingt!“ möchten BDA, DIHK und ZDH vor allem solche Betriebe ansprechen, die bisher aus den unterschiedlichsten Gründen noch keine Menschen mit Behinderung ausgebildet oder beschäftigt haben. Ziel ist es vor allem, Betriebe bei der Schaffung inklusiver Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen zu unterstützen und ihnen Lösungen aufzuzeigen, wie Inklusion in der Praxis gelingen kann.

www.inklusion-gelingt.de

INQA

Ziel der Initiative INQA ist es, die Interessen der Beschäftigten an gesunden und gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen mit den wirtschaftlichen Interessen der Unternehmen zu verbinden.

www.inqa.de

Wirtschaft inklusiv

„Wirtschaft inklusiv“ ist ein bundesweit operierendes, arbeitgeberorientiertes Beratungsprojekt. Wir wenden uns vor allem an KMU, um diese stärker für die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung zu gewinnen. Wir zeigen und verstärken das Engagement der Wirtschaft für Inklusion.

www.wirtschaft-inklusive.de

4. ANSPRECHPARTNER UND LINKS

Arbeitsgemeinschaft der Bildungswerke der Deutschen Wirtschaft e. V.

In der Arbeitsgemeinschaft der Bildungswerke der Deutschen Wirtschaft (ADBW) haben sich die Bildungswerke der Landesvereinigungen der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände aller deutschen Bundesländer zusammengeschlossen. Diese fördern und initiieren neue und effiziente Instrumente zur Qualifizierung, Beratung und Reintegration bestimmter Zielgruppen in den Arbeitsmarkt und setzen sie um.

www.adbw.org

Bundesagentur für Arbeit

Die Ansprechpartner und Kontaktdaten des Arbeitgeberservice vor Ort der Bundesagentur für Arbeit finden Sie unter:

www.arbeitsagentur.de > Unternehmen

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) bieten umfassende Informationen und Daten rund um die Zuwanderung und Integration von Ausländern. Es ist u. a. auch zuständig für die Umsetzung der Integrationskurse und der berufsbezogenen Sprachförderung.

www.bamf.de > Aufgaben

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zeigt alle Aspekte der Fachkräftesicherung auf seiner Homepage auf. Sie finden sie unter:

www.bmas.bund.de > Themen

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung stellt vielfältige Informationen zum Thema „Bildung“ – von frühkindlicher Förderung über berufliche Bildung bis zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse – zur Verfügung. Sie finden sie unter:

www.bmbf.bund.de > Bildung

Bundesministerium des Innern

Das Bundesministerium des Innern bietet eine Übersicht der Gesetzeslage und von Projekten im Bereich Zuwanderung. Sie finden Sie unter:

www.bmi.bund.de > Migration und Integration

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bietet Informationen zum Thema „Frauen und Arbeitswelt“. Sie finden sie unter:

www.bmfsfj.bund.de > Gleichstellung > Frauen und Arbeitswelt

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie bietet eine komplette Übersicht der Themen, die die Fachkräftesicherung betreffen. Sie finden sie unter:

www.bmwi.de > Themen > Ausbildung und Beruf > Fachkräftesicherung

Die Fachkräfte-Offensive. Gemeinsam Deutschlands Zukunft sichern

Um alle verantwortlichen Akteure zusammenzubringen und ganz konkret Handlungsansätze aufzuzeigen, haben das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie und die Bundesagentur für Arbeit die Fachkräfte-Offensive gestartet. Die Homepage bietet Hinweise für Arbeitgeber und Fachkräfte und viele Broschüren der Bundesregierung.

www.fachkraefte-offensive.de

Fachkräfte für die Region

Das Innovationsbüro Fachkräfte für die Region bietet regionale Ansprechpartner, Netzwerke und Tipps. Es wird vom DIHK betreut. Sie finden es unter:

www.fachkraeftebuero.de

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung bietet allgemeine Informationen zum Thema „Fachkräftesicherung“, aber auch Daten, Handlungsempfehlungen und Praxistipps. Sie finden es unter:

www.kofa.de

RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft

Die Fachkräftesicherung von KMU ist ein Kernthema des RKW. Es zeigt Lösungen strategischer Personalarbeit anhand von theoretischen und praktischen Beispielen auf. Sie finden es unter:

www.rkw-kompetenzzentrum.de > Projekte > Fachkräfte

Wuppertaler Kreis

Der Wuppertaler Kreis ist der Dachverband der Weiterbildungseinrichtungen der Wirtschaft. Er ist Ansprechpartner zu allen Fragen der betrieblichen Weiterbildung. Sie finden ihn unter:

www.wuppertaler-kreis.de

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung

Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung zur Rekrutierung ausländischer Fachkräfte finden sie unter:

www.zav.de

ZITIERTE QUELLEN

Bundesagentur für Arbeit (BA), Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitslose nach Rechtskreisen, Februar 2015a

Bundesagentur für Arbeit (BA), Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf, 2015b

Bundesagentur für Arbeit (BA), Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitsmarkt nach Berufen, März 2015c

Bundesagentur für Arbeit (BA), Analytikreport der Statistik, Analyse des Arbeits- und Ausbildungsstellenmarktes für unter 25-Jährige, Februar 2015d

Bundesagentur für Arbeit (BA), Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitsmarktstatistik, Arbeitslosenquoten 2014, 2015e

Bundesagentur für Arbeit (BA), Bestand an Arbeitslosen nach ausgewählten Merkmalen, 2015f

Bundesagentur für Arbeit (BA), Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Fachkräfteengpassanalyse, 2015g

Bundesagentur für Arbeit (BA), Der Arbeitsmarkt in Deutschland – MINT-Berufe, 2014a

Bundesagentur für Arbeit (BA), Arbeitsmarkt in Zahlen. Monatliche Zeitreihen – Ausbildungsstellenmarkt, 2014b

Bundesagentur für Arbeit (BA), Arbeitsmarktberichterstattung. Die Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen, Mai 2014c

Bundesagentur für Arbeit (BA), Arbeitsmarkt in Zahlen, Beschäftigungsstatistik, 2014d

Bundesagentur für Arbeit (BA), Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Menschen mit Migrationshintergrund auf dem deutschen Arbeitsmarkt, Juni 2014e

Bundesagentur für Arbeit (BA), Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse Dezember 2013, 2013

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Prognoseschreiben vom 7. Mai 2015

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Wanderungsmonitoring, Migration nach Deutschland, Jahresbericht 2013

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Engpässe im mittleren Qualifikationsbereich trotz erhöhter Zuwanderung, BIBB-Report 23/14, 2014a

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, 2014a

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Integrierte Ausbildungsberichterstattung, 2014b

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB), Erwerbsarbeit und informelle Tätigkeiten der 55- bis 70-Jährigen, 2014

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Berufsbildungsbericht 2014, 2014

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen 2005–2010, 2011

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Leistungen, 2014

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit, 2013

Deutsche Rentenversicherung, Rentenversicherung in Zeitreihen, 2013

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Die Entwicklung der Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. Statistische Berechnungen auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2012, 2014

DIHK, DIHK-Arbeitsmarktreport 2013/14, 2014a

DIHK, Ausbildung 2014, August 2014b

Eurofound, Development in collectively agreed working time 2013, 2014

Eurostat, Erwerbstätigenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit, 2015

Eurostat, Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitsstunden in Haupttätigkeit, nach Geschlecht, Stellung im Beruf, Vollzeit-/Teilzeittätigkeit und Wirtschaftszweigen, 2014

FOM Hochschule für Ökonomie und Management, Betriebliches Gesundheitsmanagement in Deutschland, 2013

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Qualifikation und Arbeitsmarkt, Bessere Chancen mit mehr Bildung, IAB-Kurzbericht 11/2015, 2015

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Zentrale Befunde zu aktuellen Arbeitsmarktthemen, Januar 2014

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Flexible Arbeitszeiten und Kurzarbeit sicherten im Jahr 2009 mehr als eine Million Jobs, Pressemitteilung vom 2. Februar 2010

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln), MINT-Frühjahrsreport 2015, 2015

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln), Fachkräfteengpässe in Unternehmen, Unternehmen steigern Ausbildungsangebote in Engpassberufen, Juli 2014a

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln), Fachkräfteengpässe in Unternehmen. Die Altersstruktur in Engpassberufen, 2014b

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln), Weiterbildungserhebung 2014, 2014c

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln), Flexibel handhaben, iwd – Nr. 27 vom 3. Juli 2014d

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln), Qualifizierte Zuwanderung: Wohlstandsgewinn für Deutschland – Tabellen zum Pressestatement vom 20.1.2014, 2014e

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln), Effiziente Personalpolitik bei alternden Belegschaften, IW-Positionen Nr. 44

Kultusministerkonferenz, Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2012 bis 2025. Statistische Veröffentlichungen der KMK Nr. 200, 2013

OECD Statistics, Unemployment by duration, 2014

Manfred Prenzel, Christine Sälzer, Eckhard Klieme, Olaf Köller (Hg.), PISA 2012. Fortschritte und Herausforderungen in Deutschland, Münster/New York/München/Berlin: Waxmann 2013

Prognos, Arbeitslandschaft 2040, Studie im Auftrag der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V., 2015

Prognos, Pflegelandschaft 2030, Studie im Auftrag der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V., 2012

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI), Faktenbuch Pflege – Die Bedeutung privater Anbieter im Pflegemarkt. Endbericht. Forschungsprojekt im Auftrag des Arbeitgeberverbandes Pflege, 2011

Statistisches Bundesamt, Bevölkerung Deutschlands bis 2060 – 13. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, 2015a

Statistisches Bundesamt, 256.100 junge Menschen begannen ein Bildungsprogramm im Übergangsbereich, Pressemitteilung vom 5. März 2015 – 79/15, 2015b

Statistisches Bundesamt, Absolventen/Abgänger nach Abschlussart. Allgemeinbildende und berufliche Schulen, 2015c

Statistisches Bundesamt, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Wanderungen, 2015d

Statistisches Bundesamt, Behinderte Menschen, 2014

Statistisches Bundesamt, Hochschulen auf einem Blick, 2013

Statistisches Bundesamt, Schulabschlüsse, 2012

Egon Zehnder/Stiftung „neue Verantwortung“, Selbst- und Fremdbild der nachrückenden Generation von Young Professionals – Digital Natives fordern Personalchefs heraus“, 2012



BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:

Breite Straße 29 | 10178 Berlin

Briefadresse:

11054 Berlin

T +49 30 2033-1400

F +49 30 2033-1405

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

www.arbeitgeber.de

Redaktion:

Dr. Jupp Zenzen

Alexander Wilhelm

Florian Berg

Stand: Juli 2015

Fotografie:

(Titel) goodluz / fotolia.com, (5, 51 Ingo Kramer BDA) Chaperon, (6,7) AlexRaths / istockphoto.com, (13) Peter Atkins / fotolia.com, (14, 15) ehrenberg-bilder / fotolia.com, (18, 25) Pamela Moore / istockphoto.com, (19 Margret Suckale) Andreas Pohlmann / BASF SE, (22) Christopher Futcher / istockphoto.com, (26) Geber86 / istockphoto.com, (30) Diego Cervo / shutterstock.com, (34) Frank / fotolia.com, (38) Halfpoint / fotolia.com, (43) contrastwerkstatt / fotolia.com, (44 Ingrid Hofmann) Klaus Gruber / dolphin photograph, (53) Tyler Olson / fotolia.com, (58) Christopher Futcher / istockphoto.com, (63 Brigitte Faust) Kai Bublitz, (64) Pressmaster / shutterstock.com, (66) PeopleImages / istockphoto.com