

FACHKRÄFTEMANGEL BEKÄMPFEN WETTBEWERBSFÄHIGKEIT SICHERN

Handlungsempfehlungen zur Fachkräftesicherung in Deutschland



FACHKRÄFTEMANGEL BEKÄMPFEN WETTBEWERBSFÄHIGKEIT SICHERN

Handlungsempfehlungen zur Fachkräftesicherung in Deutschland

INHALTSVERZEICHNIS

1	Gesamtstrategie zur Fachkräftesicherung und Vorschläge für ein Sofortprogramm	5
2	Lageanalyse: Aktuelle Fachkräfteengpässe und Entwicklung der Fachkräftelücke	11
A	Entwicklung der „MINT-Lücke“ und aktueller Fachkräftemangel im MINT-Bereich.....	12
B	Fachkräftemangel im Pflegebereich und Fachkräfteengpässe bei Metall- und Elektroberufen	13
C	Rückläufige Bewerberzahlen in der beruflichen Ausbildung	14
D	Welche weiteren Auswirkungen hat die demografische Entwicklung?.....	16
E	In welchen Segmenten wird der Fachkräftemangel besonders virulent?.....	17
3	Handlungsfelder zur Sicherung der Fachkräftebasis	19
	Handlungsfeld 1: Potenziale besser nutzen	
A	Aktivierung Arbeitsloser zur Vermittlung bzw. Qualifizierung verbessern.....	20
B	Bildungszeiten optimieren – früheren Eintritt ins Erwerbsleben ermöglichen	22
C	Lebensarbeitszeit verlängern – Kompetenzen älterer Mitarbeiter nutzen	24
D	Arbeitsmarktpotenzial von Frauen besser ausschöpfen	26
E	Arbeitszeitvolumen und -verteilung optimieren	29
F	Integration von Menschen mit Behinderungen erleichtern	30
G	Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse verbessern	32
	Handlungsfeld 2: Potenziale konsequent entfalten	
A	Ausbildungsreife sicherstellen – Berufsorientierung stärken.....	35
B	Anzahl An- und Ungelernter reduzieren	37
C	Studienabsolventenzahl erhöhen – Studienabbrüche reduzieren – Beschäftigungsfähigkeit sicherstellen	39
D	MINT-Absolventenzahlen erhöhen	41
E	Lebenslanges Lernen stärken – Beschäftigungsfähigkeit im Erwerbsverlauf erhalten und ausbauen.....	44
	Handlungsfeld 3: Zusätzliche Potenziale schaffen	
A	Innovationsspielräume in der Arbeitsorganisation ausschöpfen	46
B	Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte erleichtern	47



GESAMTSTRATEGIE ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG UND VORSCHLÄGE FÜR EIN SOFORTPROGRAMM

Um den enormen Herausforderungen zur Sicherung der Fachkräftebasis, die mit der demografischen Entwicklung in den nächsten Jahren weiter wachsen, erfolgreich begegnen zu können, braucht Deutschland umgehend eine schlüssige Gesamtstrategie.

Gesamtstrategie heißt zum einen, die wesentlichen Handlungsfelder zu identifizieren und alle zentralen „Stellschrauben“ vorbehaltlos zu prüfen. Zum anderen müssen alle relevanten Akteure Verantwortung übernehmen – Arbeitgeber, Arbeitnehmer, der gesamte Bildungssektor von Kindergarten bis Hochschule, Politik und Gesellschaft. Um die immer größer werdende Fachkräftelücke bei gleichzeitig hoher Arbeitslosigkeit wirksam zu bekämpfen, ist ein Bündel aus mehreren Maßnahmen erforderlich. Als ein Handlungsfeld müssen die bestehenden Potenziale am Arbeitsmarkt deutlich besser als bislang genutzt werden. Dafür gilt es, die Aktivierung Arbeitsuchender für Qualifizierung bzw. Vermittlung weiter zu verbessern. Weiterhin ist die aktive Erwerbsphase insgesamt auszuweiten. Dafür müssen junge Menschen früher ins Erwerbsleben eintreten können. Zugleich ist es ein wichtiges Ziel, mehr ältere Arbeitnehmer in Beschäftigung zu bringen und dort länger zu halten. Dies gilt auch für die Ausschöpfung der Erwerbspotenziale von Frauen. Darüber hinaus müssen die Potenziale insbesondere von

Migranten und Menschen mit Behinderungen besser als bisher genutzt werden. Ein weiteres zentrales Handlungsfeld liegt in einer besseren Entfaltung aller Talente durch Qualitätsverbesserungen über das gesamte Bildungsspektrum hinweg: von der frühkindlichen und schulischen Bildung über die berufliche Ausbildung bzw. Hochschulausbildung bis hin zur gezielten Weiterbildung in Form des lebenslangen Lernens. Dabei muss vor allem auch die Durchlässigkeit innerhalb des Bildungssystems deutlich erhöht werden.

Doch selbst eine optimale Ausschöpfung der Handlungsoptionen zur besseren Nutzung und Erschließung bestehender Fachkräftepotenziale wird nicht ausreichen. Nicht nur wegen der dramatischen demografischen Entwicklung, sondern allein um auch kurzfristig schon längst bestehende Fachkräftelücken zu schließen, muss es überdies gelingen, zusätzliche Fachkräftepotenziale zu generieren. Deswegen muss der deutsche Arbeitsmarkt auch stärker für gezielte qualifizierte Zuwanderung aus dem Ausland geöffnet und der Standort Deutschland für bei uns benötigte Fachkräfte aus aller Welt attraktiver gemacht werden.

***„Nur wenn sich auf allen zentralen Handlungsfeldern
zur Fachkräftesicherung zügig und gleichzeitig etwas bewegt,
können Arbeitsplätze und Wohlstand in Deutschland
dauerhaft gesichert werden.“***

Prof. Dr. Dieter Hundt, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)



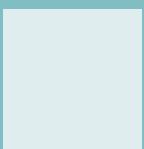
GESAMTSTRATEGIE ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG

=

WETTBEWERBSFÄHIGKEIT, ARBEITSPLÄTZE UND WOHLSTAND



HANDLUNGSFELD 1 Potenziale besser nutzen	HANDLUNGSFELD 2 Potenziale konsequent entfalten	HANDLUNGSFELD 3 Zusätzliche Potenziale schaffen
STELLSCHRAUBEN	STELLSCHRAUBEN	STELLSCHRAUBEN
<p>A Aktivierung Arbeitsloser zur Vermittlung bzw. Qualifizierung verbessern</p> <p>B Bildungszeiten optimieren – früheren Eintritt ins Erwerbsleben ermöglichen</p> <p>C Lebensarbeitszeit verlängern – Kompetenzen älterer Mitarbeiter nutzen</p> <p>D Arbeitsmarktpotenzial von Frauen besser ausschöpfen</p> <p>E Arbeitszeitvolumen und -verteilung optimieren</p> <p>F Integration von Menschen mit Behinderungen erleichtern</p> <p>G Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse verbessern</p>	<p>A Ausbildungsreife sicherstellen – Berufsorientierung stärken</p> <p>B Anzahl An- und Ungelernter reduzieren</p> <p>C Studienabsolventenzahl erhöhen – Studienabbrüche reduzieren – Beschäftigungsfähigkeit sicherstellen</p> <p>D MINT-Absolventenzahl erhöhen</p> <p>E Lebenslanges Lernen stärken – Beschäftigungsfähigkeit im Erwerbsverlauf erhalten und ausbauen</p>	<p>A Innovationsspielräume in der Arbeitsorganisation ausschöpfen</p> <p>B Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte erleichtern</p>



9-PUNKTE-SOFORTPROGRAMM FÜR DIE POLITIK

Viele der notwendigen Maßnahmen zur Sicherung der Fachkräftebasis sind erst mittel- bis langfristig wirksam. Dies gilt insbesondere für Reformen im Bildungsbereich und die Anstrengungen der Wirtschaft zur Aus- und Weiterbildung. Hier sind die Erfolge oft erst in einigen Jahren sichtbar. Angesichts bereits jetzt akuter, schon auf kurze Sicht deutlich zunehmender Fachkräfteengpässe ist es daher nötig, dass Spielräume für kurzfristig umsetzbare und kurzfristig wirksame Maßnahmen zur Überwindung von Fachkräfteengpässen ausgeschöpft werden. Insbesondere bei der gezielten Aktivierung und Förderung Arbeitsloser und der besseren Nutzung der Potenziale von Älteren, Frauen, Migranten sowie von Menschen mit Behinderungen gibt es eine Vielzahl von Maßnahmen, die schnell auf den Weg gebracht werden können. Da alle diese Maßnahmen für eine stärkere Mobilisierung und Nutzung inländischer Arbeitsmarktpotenziale allein aber nicht reichen werden, müssen überdies parallel schon jetzt auch zielgenaue Erleichterungen für die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte in den Blick genommen werden.

1

Arbeitsförderungsinstrumente reformieren und stärker auf schnelle, passgenaue Vermittlung und Aktivierung von Arbeitslosen ausrichten.

2

Frühverrentungsanreize im Arbeitsförderungsrecht beseitigen, „Rente mit 67“ konsequent umsetzen.

3

Gesetzliche Fehlanreize zur Reduzierung der Erwerbstätigkeit insbesondere für Frauen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht beseitigen.

4

Flexible und qualitativ hochwertige Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Ganztagsschulangebote zügig ausbauen und verbessern.

5

Beschäftigungsbarrieren für Menschen mit Behinderungen durch Entbürokratisierung und mehr Rechtssicherheit im Schwerbehindertenrecht abbauen.

6

Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse verbessern.

7

Kurzfristige Anwerbemöglichkeiten für ausländische Fachkräfte erleichtern durch:

- Verzicht auf die bürokratische Vorrangprüfung in besonderen Engpassberufen und
- Absenkung der Einkommensgrenze für die Niederlassungserlaubnis Hochqualifizierter.

8

Ausländischen Absolventen deutscher Hochschulen eine dauerhafte Perspektive am deutschen Arbeitsmarkt bieten.

9

Internationalen Personalaustausch innerhalb multinationaler Unternehmen vereinfachen.



2

LAGEANALYSE

Aktuelle Fachkräfteengpässe und Entwicklung der Fachkräftelücke

Die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft – der Industrie, des Mittelstands und des Handwerks – und unser Wohlstand hängen entscheidend von gut ausgebildeten Arbeitnehmern ab. Umso bedenklicher ist, dass immer mehr Unternehmen Probleme haben, genügend qualifizierte Fachkräfte zu bekommen. Zwar konzentrieren sich die Engpässe bislang auf bestimmte Regionen, Branchen und Berufe – dennoch mehren sich die Anzeichen für eine breite Fachkräftelücke: Mitte 2010 hatten 70 % der Unternehmen generell (20 %) oder teilweise (50 %) Probleme bei der Besetzung offener Stellen (DIHK-Umfrage, August 2010). Rückläufige Bewerberzahlen in der dualen Ausbildung, zu geringe Absolventenzahlen an den deutschen Hochschulen und alternde Belegschaften in den Unternehmen belegen zudem: Fachkräfteengpässe sind in Deutschland kein konjunkturelles Phänomen, sondern größtenteils ein strukturelles Problem.

Mit dem voranschreitenden demografischen Wandel wird sich die Lage weiter verschärfen. Die Zahl der Personen im Alter von 20 bis 65 Jahren sinkt laut Statistischem Bundesamt in den nächsten 20 Jahren von ca. 50 Mio. auf dann nur noch 42 Mio. Nach wissenschaftlichen Schätzungen droht die Fachkräftelücke bis 2030 auf 5,2 Mio. Arbeitskräfte anzuwachsen – und dabei ist schon unterstellt, dass jedes Jahr 150.000 mehr Zuwanderer in Deutschland einen Job suchen, als Personen abwandern (Prognos, 2009). Angesichts der Tatsache, dass in den Jahren 2008 (-56.000) und 2009 (-13.000) sogar ein negativer Wanderungssaldo zu verzeichnen war, könnte die hier prognostizierte Fachkräftelücke sogar noch größer ausfallen.

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

A

Besonders deutlich sind strukturelle Fachkräfteengpässe bereits bei hochqualifizierten MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) erkennbar. Die „MINT-Lücke“ – die Differenz aus offenen MINT-Stellen und Arbeitslosen mit MINT-Berufen – erreichte im Frühjahr 2000 ihr bisheriges Maximum von rd. 180.000 Personen. Dafür verantwortlich waren Sondereffekte des New-Economy-Booms, in dessen Folge insbesondere IT-Experten gesucht wurden. Im Zuge des darauf folgenden wirtschaftlichen Abschwungs verringerte sich die „MINT-Lücke“ auf zunächst rd. 20.000 im Frühsommer 2004, erreichte jedoch schon im Herbst 2008 mit etwa 145.000 Personen wieder einen sehr hohen Stand. Dies führte 2008 zu Wertschöpfungsverlusten (z. B. weil Aufträge nicht angenommen werden konnten) von 29,5 Mrd. €. Zwar verringerte sich die „MINT-Lücke“ 2009 wieder, allerdings fehlten selbst in der größten Wirtschaftskrise in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland über 60.000 MINT-Fachkräfte. Die damit verbundenen Wertschöpfungsverluste betragen immerhin noch 14,4 Mrd. €.

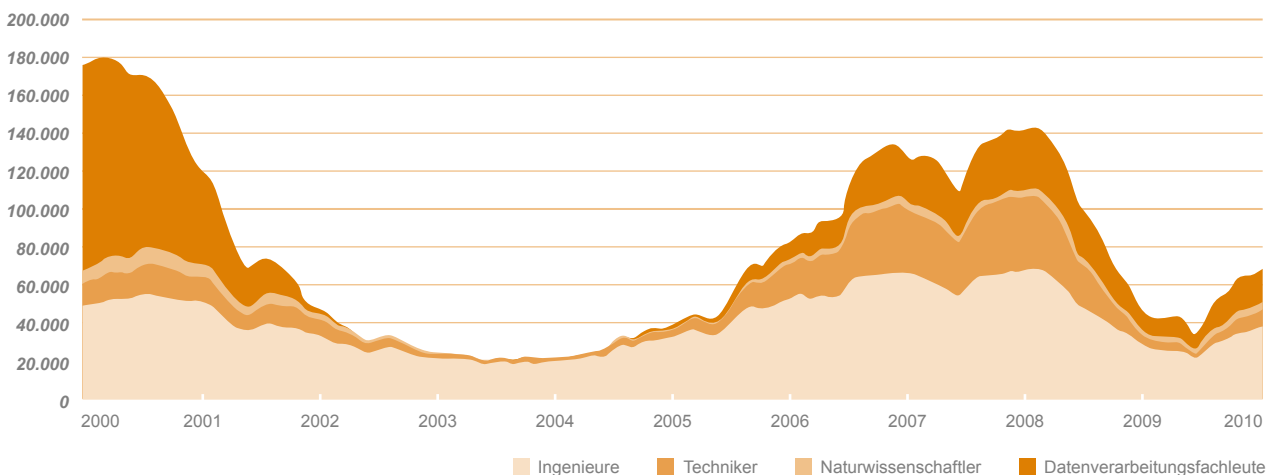
Dies spiegelt die strukturellen Probleme des deutschen MINT-Arbeitsmarkts wider: hoher demografiebedingter Ersatzbedarf, niedrige Beschäftigungsquoten von Frauen, hohe Abbrecherquoten in den Studiengängen sowie negative Entwicklungen bei den Absolventenzahlen in den

90er Jahren und eine zu geringe Dynamik in den letzten Jahren. Das geringe Angebot zeigt sich auch in der Arbeitslosigkeit in den MINT-Berufen für Hochqualifizierte, die deutlich gesunken ist. Da die meisten Unternehmen ihre MINT-Kernbelegschaften selbst während der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/09 weiter in Beschäftigung hielten, war die MINT-Arbeitslosigkeit zu keinem Zeitpunkt auch nur halb so hoch wie im vorherigen Konjunkturtief.

In den kommenden Jahren wird der Fachkräfteengpass im MINT-Bereich noch kritischer: Allein der Ersatzbedarf für altersbedingt ausscheidende Fachleute in den Unternehmen erfordert pro Jahr 50.000 bis 60.000 Nachwuchskräfte. Zudem benötigen die Unternehmen jährlich ca. 50.000 MINT-Professionals, um expandieren und ihre Marktchancen optimal nutzen zu können. Hierfür fehlt – wenn nicht wirksam gegengesteuert wird – der Nachwuchs in der unmittelbar vor uns liegenden Dekade bis 2020: Denn aktuell bilden die deutschen Hochschulen jedes Jahr nur ca. 88.000 MINT-Absolventen aus, die dem deutschen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Gemessen am Bedarf des Arbeitsmarkts sind dies zwischen 12.000 und 22.000 Nachwuchskräfte zu wenig. Da sich dieser Fehlbedarf über die Jahre kumuliert, droht 2020 eine „MINT-Lücke“ von mehr als 230.000 Fachkräften (IW Köln, 2009).

MINT-Fachkräfte fehlen selbst in Krisenzeiten

Entwicklung der bundesweiten MINT-Fachkräftelücke von August 2000 bis August 2010



Quellen: IW Köln auf Basis von Berechnungen der Bundesagentur für Arbeit, 2010; IW-Zukunftspanel 2009

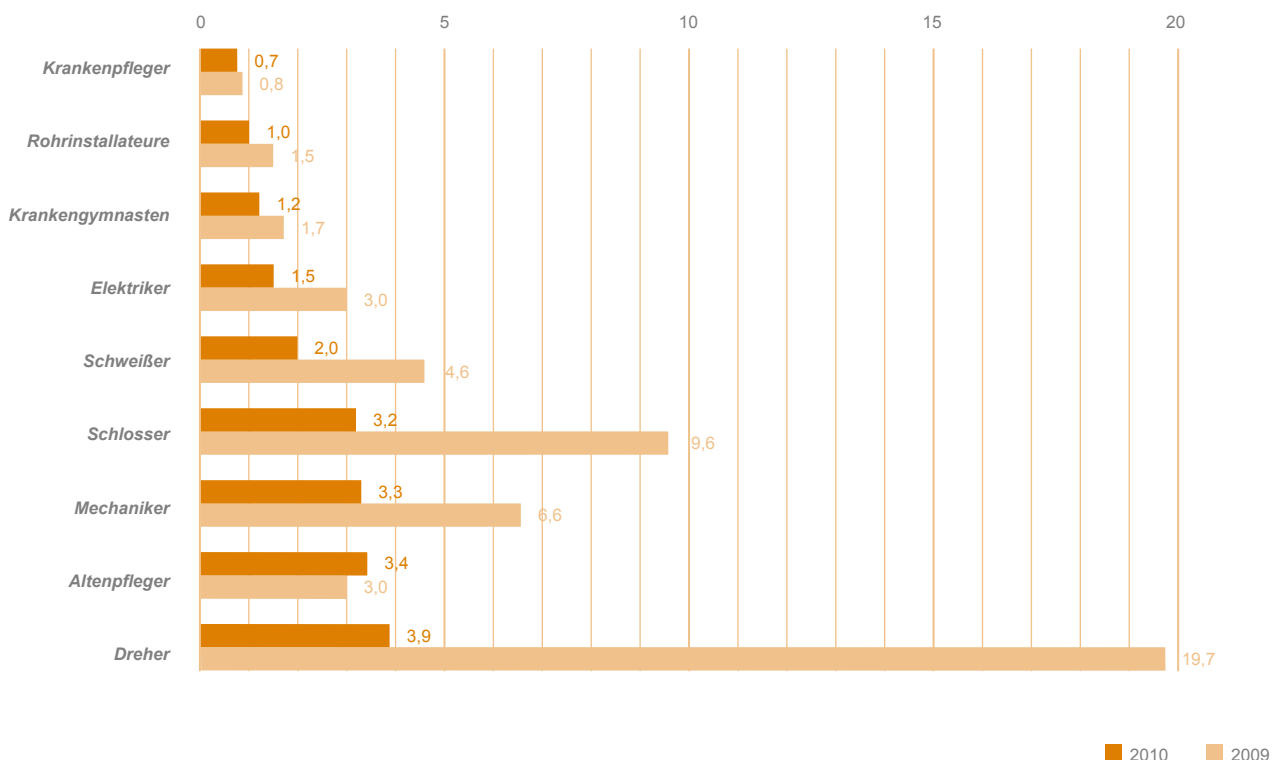
Fachkräftemangel im Pflegebereich und Fachkräfteengpässe bei Metall- und Elektroberufen

Unverkennbar ist ein struktureller Fachkräftemangel bereits jetzt neben den MINT-Berufen z. B. auch in der Pflegebranche. Einerseits gibt es immer weniger junge Nachwuchskräfte, andererseits steigt die Zahl der Pflegebedürftigen von derzeit gut 2 Mio. um 40 % auf 3,5 Mio. im Jahr 2030 steil an. Schon Mitte 2010 fehlten nach Erkenntnissen des Arbeitgeberverbands Pflege e. V. rd. 20.000 Fachkräfte. Allein in den nächsten zehn Jahren wird mit einem zusätzlichen Bedarf von ca. 80.000 Pflegefachkräften und zusätzlichen 200.000 Betreuungskräften gerechnet, die sowohl als Pflegehilfskräfte im stationären Bereich als auch in privaten Haushalten als Haushaltshilfen und bei ambulanten Diensten eingesetzt werden müssen, um dem massiv wachsenden Anteil pflegebedürftiger Menschen die notwendige Betreuung zu ermöglichen (RWI, Pflegeheim Rating Report 2009).

Engpässe bei Fachkräften zeigen sich zunehmend auch in einzelnen Facharbeiterberufen, vor allem in der Metall- und Elektroindustrie und bei Gesundheitsdienstleistungen. So liegt z. B. bei Schweißern, Elektrikern, Rohrinstallateuren oder Krankengymnasten und Krankenschwestern das Verhältnis von Arbeitslosen zu gemeldeten offenen Stellen bei unter 2,3. Da nach Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im Durchschnitt aller Qualifikationen nur 44 % der offenen Stellen am ersten Arbeitsmarkt den Arbeitsagenturen gemeldet werden (bei Hochqualifizierten ist die Quote noch deutlich niedriger), kann eine solche Arbeitslosen-Stellen-Relation als Indikator für einen rechnerisch in etwa ausgeglichenen Arbeitsmarkt angesehen werden. Da aber die offenen Stellen regional ungleich verteilt und nicht alle Arbeitslosen uneingeschränkt mobil sind, gibt es in vielen Regionen bereits mehr offene Stellen als Bewerber.

Arbeitslose nach Zielberuf

Je gemeldete offene Stelle im Zielberuf (ausgewählte Berufe, jeweils August)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, IW Köln, 2010

Rückläufige Bewerberzahlen in der beruflichen Ausbildung

C

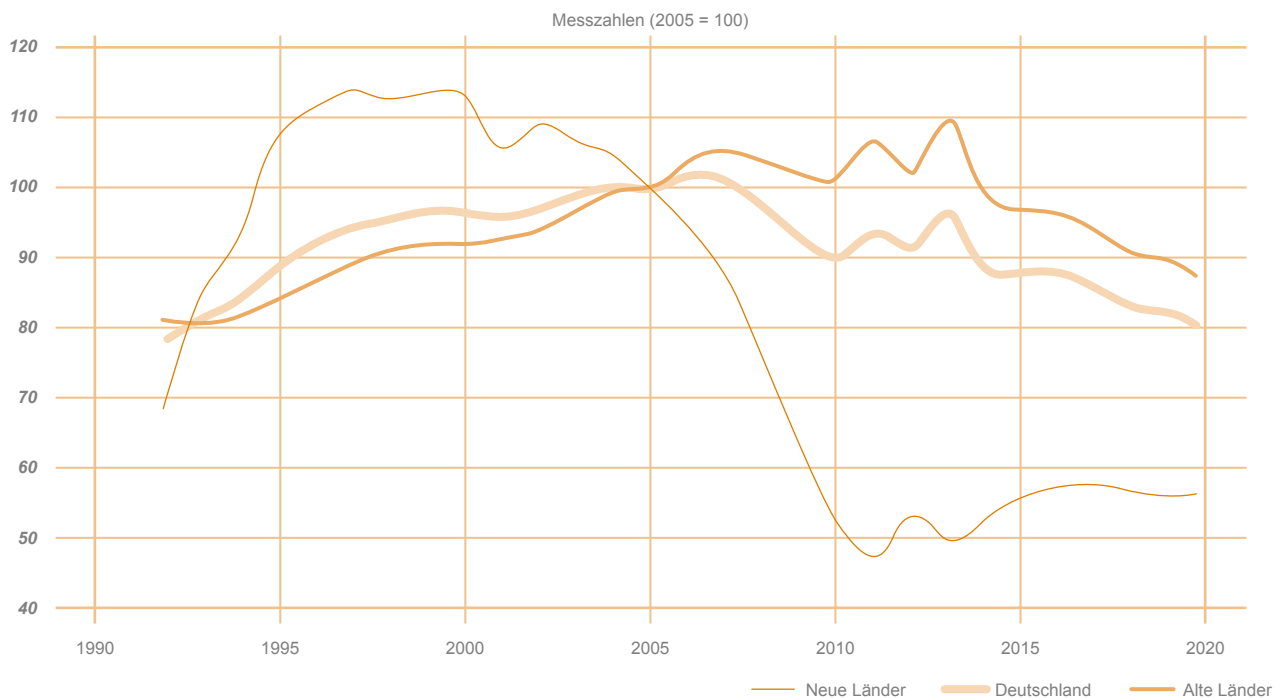
Die seit Jahrzehnten niedrigen Geburtenraten in Deutschland wirken sich zunehmend auch auf dem Ausbildungsmarkt aus. Das sinkende Nachwuchspotenzial für die Betriebe aufgrund dauerhaft geburtenschwacher Jahrgänge zeigt sich zunächst bei der Zahl der Schulabgänger. In den neuen Bundesländern ist dies durch den deutlichen Geburtenrückgang in der unmittelbaren Nachwendzeit bereits jetzt besonders deutlich spürbar. Hier wird sich die Zahl der Schulabgänger in nur sechs Jahren bis 2011 gegenüber 2005 fast halbiert haben. In den alten Bundesländern setzte der Rückgang spürbar im Jahr 2007 ein und wird durch doppelte Abiturientenjahrgänge in den Jahren 2011 und 2013 nur kurzzeitig unterbrochen.

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 2007

und 2009 um rd. 27 % verringert. Viele Betriebe haben es mittlerweile schwer, überhaupt geeignete Bewerber zu finden. 2008, 2009 und 2010 waren am Ende der Ausbildungsvermittlung Angebotsüberschüsse zu verzeichnen – nach vielen Jahren mit umgekehrten Vorzeichen. Dabei überstieg in Westdeutschland die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen die Zahl der unversorgt gebliebenen Bewerber deutlich. In Ostdeutschland ist das Verhältnis nahezu ausgeglichen. Selbst im Krisenjahr 2009 konnten laut DIHK-Ausbildungsumfrage 21 % der Betriebe Ausbildungsplätze nicht besetzen (West: 19 %; Ost: 31 %) – 2006 betrug dieser Anteil insgesamt erst 12 %.

Gleichzeitig münden viele junge Menschen in das sogenannte Übergangssystem, weil ihnen die Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung fehlen. So begannen 2008 rd. 255.000 junge Menschen verschiedene Berufsvorbereitungsmaßnahmen (berufsvorberei-

Absolventen und Abgänger allgemein bildender Schulen (1992–2020)

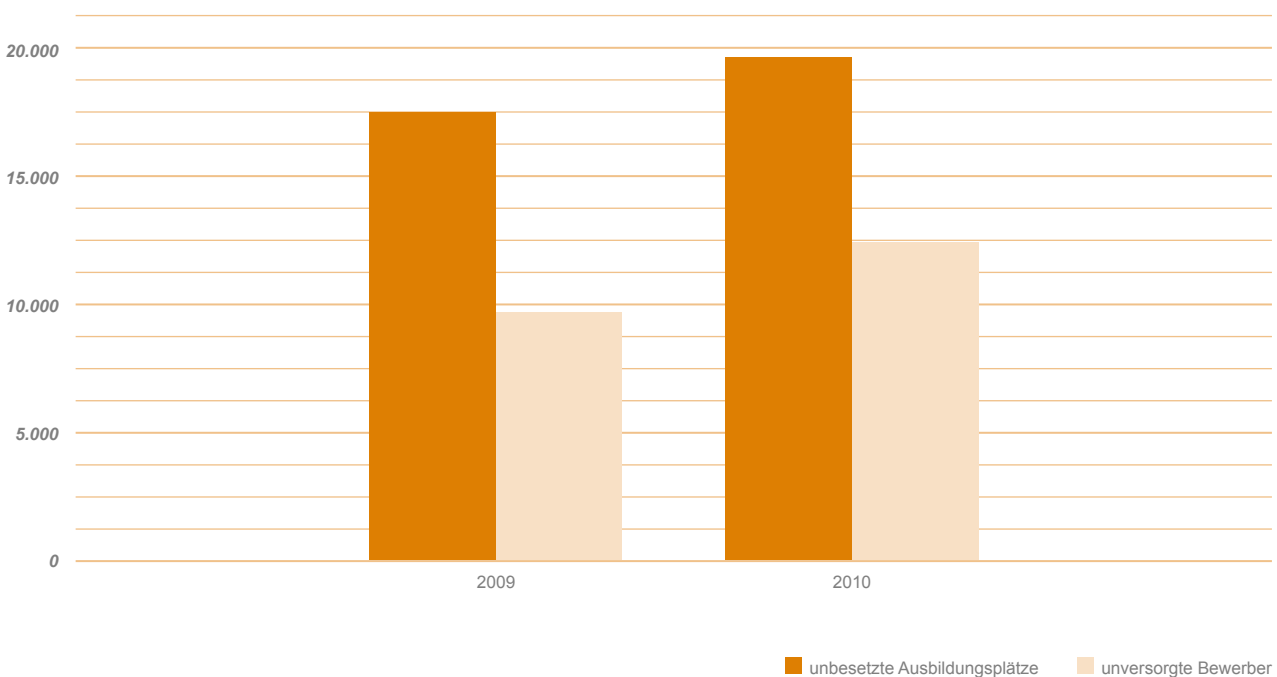


Quelle: Kultusministerkonferenz (KMK), Mai 2007

tende Bildungsmaßnahmen, Einstiegsqualifizierungen, Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr). Einem Teil gelingt es, anschließend eine Ausbildung aufzunehmen, anderen gelingt dies trotz Übergangssystem nicht. Hier gibt es ein Potenzial, das unbedingt besser erschlossen werden muss.

Vor allem in Ostdeutschland sind die Veränderungen auf dem Ausbildungsmarkt gravierend. 2009 bewarben sich in den neuen Bundesländern etwas mehr als 102.000 Jugendliche für einen Ausbildungsplatz, gut 50.000 weniger als noch 1996. Dieser Trend setzt sich fort: 2010 meldeten sich ca. 95.000 Bewerber für Ausbildungsstellen. Ein besonders dramatisches Beispiel ist Mecklenburg-Vorpommern: 2010 stehen den rd. 10.000 Ausbildungsplätzen 10.500 Schulabgänger gegenüber. 1996 waren es noch rd. 29.600 Schulabgänger – also dreimal so viele – gewesen.

Stellen-Bewerber-Relation in der betrieblichen Ausbildung



Hinweis:

Die Statistik der BA bildet nicht den kompletten Ausbildungsmarkt ab: Nicht alle Unternehmen melden ihre Ausbildungsplätze der BA, andere Unternehmen nur einen Teil. Überdies melden sich nicht alle Ausbildungssuchenden als Bewerber, daher werden nicht alle Bewerber durch die BA oder mit deren Kenntnis vermittelt.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, BDA, 2010

Welche weiteren Auswirkungen hat die demografische Entwicklung?

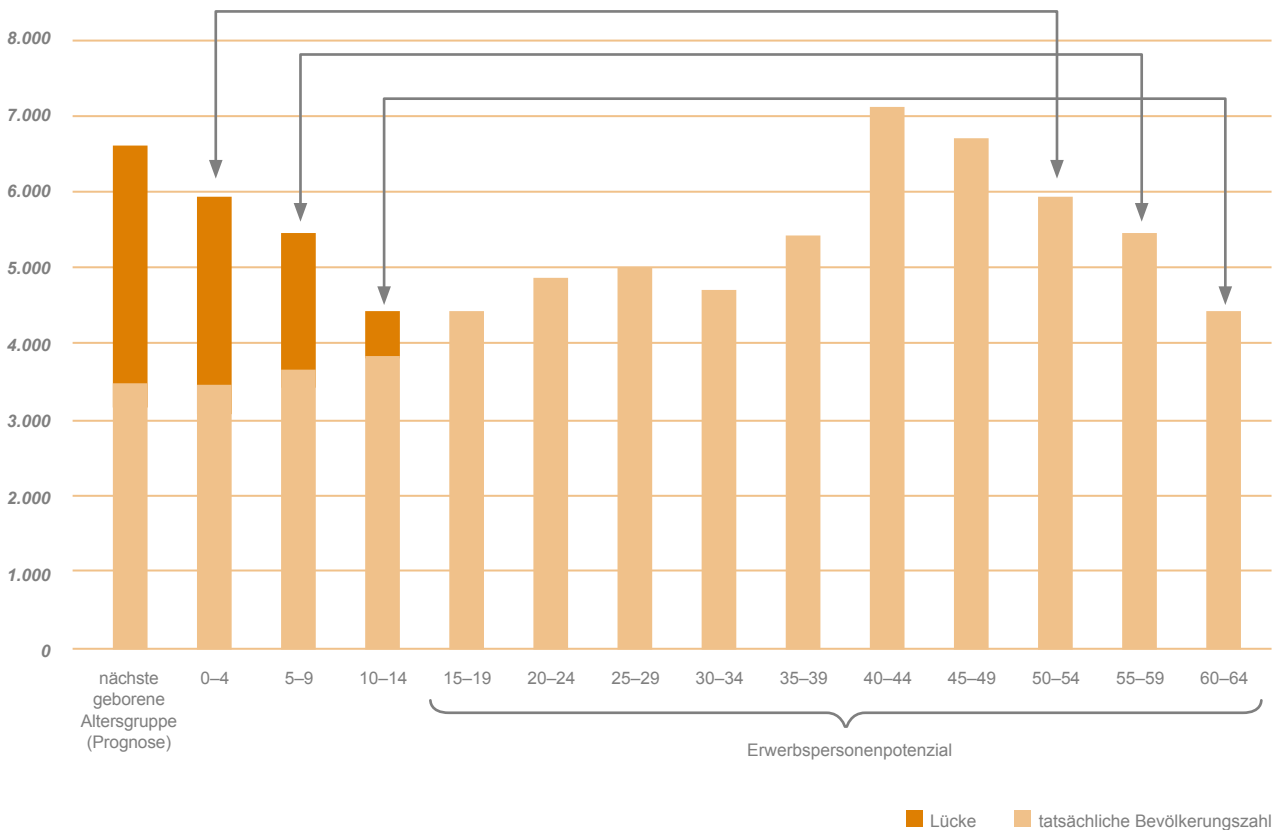
D

In den kommenden Jahren werden strukturelle Fachkräftengpässe allein aufgrund der demografischen Entwicklung weiter zunehmen: Bis 2030 gehen 22 Mio. Personen vom Erwerbs- ins Rentenalter über. Ihnen stehen aber insgesamt nur 14 Mio. gegenüber, die als „Ersatz“ neu in den Arbeitsmarkt eintreten könnten. Diese nachfolgenden Generationen können insbesondere das Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge der 50er und 60er Jahre nicht ansatzweise kompensieren.

Die Altersgruppe der heute 60- bis 64-Jährigen besteht aus ca. 4,3 Mio. Personen, die innerhalb der nächsten fünf Jahre ins Rentenalter eintreten und somit aus dem Erwerbsleben ausscheiden werden. Dafür wird sukzessive die Altersgruppe der gegenwärtig 10- bis 14-Jährigen am Arbeitsmarkt nachrücken. Allerdings ist diese

nachrückende Altersgruppe der heute 10- bis 14-Jährigen bereits um rd. 500.000 Personen schwächer besetzt als die ausscheidende Gruppe der 60- bis 64-Jährigen. Die Lücke zwischen den Generationen wird sich bei den folgenden Altersgruppen sogar weiter vergrößern: Die heute 50- bis 54-Jährigen werden durch eine Altersgruppe „ersetzt“, die bereits um 2,6 Mio. Personen kleiner ausfällt. Am stärksten wird das Arbeitskräftepotenzial schrumpfen, wenn die heute 40- bis 44-Jährigen in das Rentenalter eintreten. Die sie ersetzenden Jahrgänge sind heute noch nicht geboren. Aber diese Gruppe dürfte zahlenmäßig bestenfalls halb so stark besetzt sein wie die dann aus dem Erwerbsleben ausscheidende. In der Folge ergäbe sich allein für diese Altersgruppe eine Lücke von über 3,5 Mio. Personen.

Bevölkerung nach Altersgruppen 2009 (in 1.000)



Quelle: Statistisches Bundesamt, IW Köln, 2010

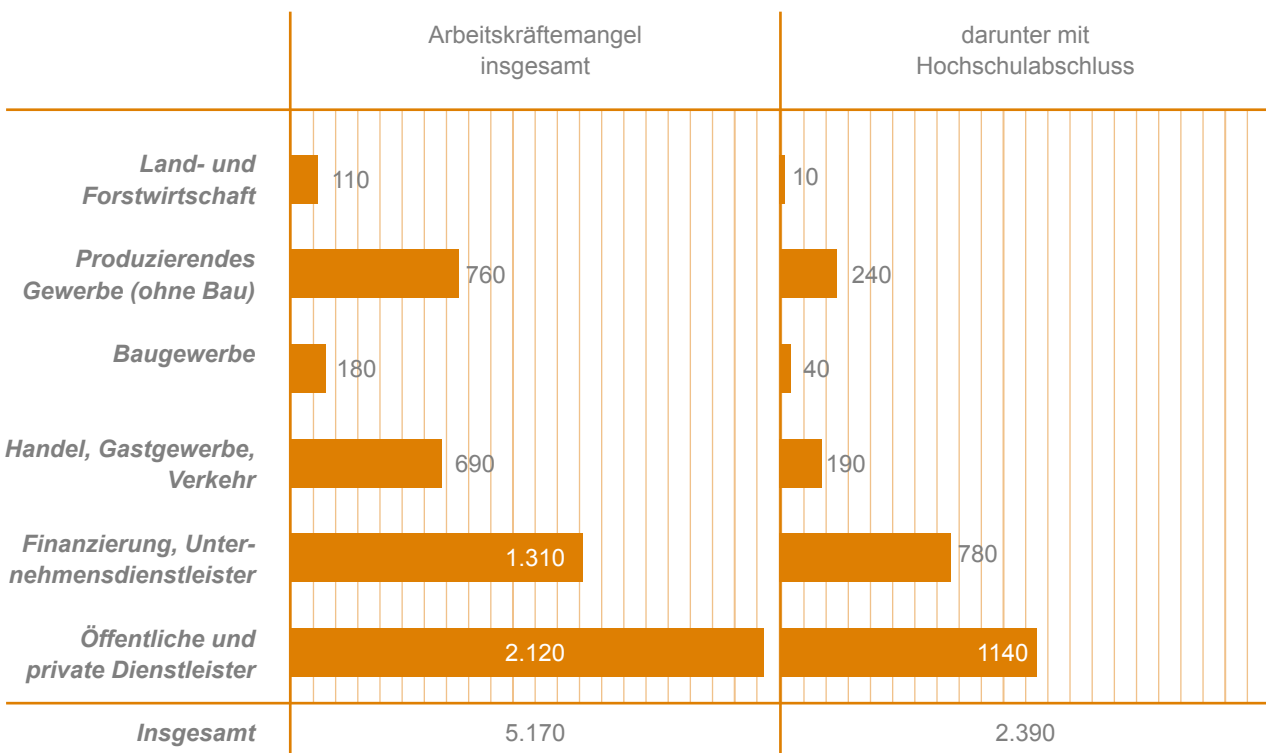


In welchen Segmenten wird der Fachkräftemangel besonders virulent?

Der Arbeitskräftemangel wird in den nächsten Jahren nahezu alle Qualifikations- und Tätigkeitsbereiche erfassen. Besonders groß wird nach einer Untersuchung im Auftrag der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (Prognos, 2009) der Angebotsmangel bei Hochschulabsolventen ausfallen, wo im Jahr 2030 bundesweit voraussichtlich 9,1 Mio. Stellen nur ein Arbeitskräfteangebot von 6,8 Mio. Absolventen gegenübersteht. Das hieße, dass jede vierte Stelle für Hochschulabsolventen unbesetzt bleiben würde. Bei den Stellen mit beruflichem Abschluss werden es 6 % sein. Allein 450.000 Lehrer werden in 20 Jahren fehlen, bei den Ingenieuren wächst die Lücke sogar auf 580.000 an. Im Segment der beruflichen Bildung wird es vor allem zu wenig Personal im Bereich der Gesundheitspflege geben. In drei Tätigkeitsbereichen wird der Mangel besonders groß sein: Es

werden 840.000 Arbeitskräfte fehlen, die gesundheitlich und/oder sozial helfen, 670.000 Arbeitskräfte im Bereich Forschen und Entwerfen und 590.000 Arbeitskräfte für Schreib-, Rechen- und Datenverarbeitungsarbeiten. Zusammen machen diese drei Tätigkeitsfelder fast 40 % der gesamten prognostizierten Lücke aus.

Prognostizierter Arbeitskräftemangel 2030 nach Branchen (in 1.000 Personen)



Abweichungen zur Gesamtsumme durch Rundungen. Quelle: Prognos, 2009



HANDLUNGSFELDER ZUR SICHERUNG DER FACHKRÄFTEBASIS



HANDLUNGSFELD 1 **Potenziale besser nutzen**

Aktivierung Arbeitsloser zur Vermittlung bzw. Qualifizierung verbessern

A

Obleich viele Unternehmen zunehmend Probleme haben, geeignete Fachkräfte zu finden, sind noch immer rd. 3 Mio. Menschen als arbeitslos registriert. Eine wesentliche Ursache hierfür ist, dass die zügige und passgenaue Vermittlung und Aktivierung von Arbeitsuchenden durch die Arbeitsagenturen, Jobcenter und Optionskommunen und damit auch die Besetzung offener Stellen in den Unternehmen nach wie vor oft nicht optimal funktioniert. Der Anteil der Arbeitslosen, die länger als zwölf Monate ohne Job sind, ist in Deutschland trotz zuletzt erzielter Fortschritte nach wie vor deutlich höher als in anderen westlichen Industriestaaten.

Ziel

Stellenbesetzungszeiten und Dauer der Arbeitslosigkeit durch schnelleres und besseres „Matching“ verkürzen, Anteil Langzeitarbeitsloser deutlich reduzieren.

Was tut die Wirtschaft?

Die Unternehmen in Deutschland bieten Arbeitslosen vielfältige neue Beschäftigungsperspektiven. Gerade für gering Qualifizierte und Langzeitarbeitslose können dabei nachweislich flexible Beschäftigungsformen wie die Zeitarbeit, Minijobs, Teilzeitbeschäftigung oder befristete

Arbeitsverhältnisse den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern: Von den Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung waren 2009 über 40 % in einem flexiblen Beschäftigungsverhältnis tätig. Insbesondere über die Zeitarbeit schaffen viele gering Qualifizierte und Langzeitarbeitslose den (Wieder-)Einstieg in Beschäftigung: Im ersten Halbjahr 2009 waren 62 % der neu eingestellten Zeitarbeiter vorher arbeitslos oder sogar noch nie beschäftigt gewesen. Jeder Zwölfte hatte zuvor sogar

„Ich begleite die Entwicklung schon über einige Jahrzehnte. Vieles hat sich verändert und entwickelt, doch eines ist geblieben: Zeitarbeit war immer eine gute Möglichkeit für Arbeitsuchende, auch Langzeitarbeitslose oder weniger qualifizierte Menschen, in Beschäftigung zu kommen. Besonders Menschen mit unregelmäßigen Lebensläufen können hier ihre Leistungsbereitschaft unter Beweis stellen. Sie haben die Chance auf Übernahme oder können sich aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus bewerben.“

Ingrid Hofmann, geschäftsführende Gesellschafterin der I.K. Hofmann GmbH und Präsidiumsmitglied der BDA

Anteil Langzeitarbeitsloser 2009 im internationalen Vergleich



Quelle: OECD-Beschäftigungsausblick 2010

länger als ein Jahr keinen Job (BA, 2010). Es ist daher kontraproduktiv für mehr Beschäftigungschancen, gerade auch für Langzeitarbeitslose solche flexiblen Beschäftigungsformen zu verteufeln. Entscheidend ist der richtige Beschäftigungsmix. Zudem wird sich insbesondere die Zeitarbeit in Zukunft noch stärker als modernes und zukunftsweisendes Beschäftigungsmodell weiterentwickeln. Zeitarbeit bietet schon jetzt nicht nur Chancen für Arbeitslose und gering Qualifizierte, sondern ist vielfach auch eine echte Alternative für qualifizierte und hochqualifizierte Arbeitnehmer. Mittlerweile haben sich einzelne Personaldienstleister sogar auf Fach- und Führungskräfte spezialisiert.

Handlungsbedarf

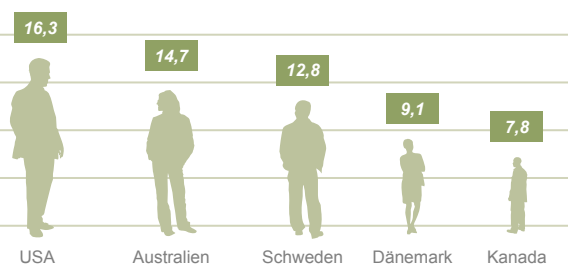
Seit Beginn des Reformprozesses der BA im Jahr 2004 wurde die Organisation der Arbeitsverwaltung bereits deutlich verbessert. Vor allem in der Arbeitslosenversicherung hat ein konsequenter Mitteleinsatz bei der Arbeitsförderung nach Wirkung und Wirtschaftlichkeit zu einem deutlich effektiveren und effizienteren Einsatz finanzieller Mittel geführt. Bei gleichzeitig besserer Vermittlung und gezielter Förderung ist es so gelungen, den Beitragsatz zur Arbeitslosenversicherung spürbar zu senken. Im engeren Feld der Arbeitsvermittlung stehen aber noch wichtige Verbesserungen aus: So sind viele Unterneh-

men mit den von den Arbeitsagenturen vorgeschlagenen Bewerbern oft nicht zufrieden, weil deren Qualifikationsprofile mit dem Anforderungsprofil der freien Stellen nicht hinreichend übereinstimmen. Um dieses sog. Matching von Kurzarbeitslosen zu verbessern, muss für eine bewerberorientierte Förderung und schnelle Integration in den Arbeitsmarkt das Profiling durch die Arbeitsagenturen auf eine Stärkenanalyse fokussiert und müssen spezielle tätigkeitsbezogene Kompetenzen auch außerhalb formeller Bildungsabschlüsse in den Blick genommen werden.

Die weitaus größere Aufgabe liegt im Bereich der von den Jobcentern und Optionskommunen betreuten Empfänger von Arbeitslosengeld II. Diese stellen fast zwei Drittel aller Arbeitslosen, sind oft schon länger als ein Jahr ohne Beschäftigung und weisen im Schnitt eine deutlich größere Arbeitsmarktferne auf als die Empfänger von Arbeitslosengeld I. Deshalb müssen gerade hier mehr Aktivierung, eine bessere Förderung und eine funktionierende Arbeitsvermittlung geleistet werden. Dabei müssen auch die Kompetenzen von privaten Arbeitsmarktdienstleistern und Zeitarbeitsunternehmen durch eine enge Zusammenarbeit bestmöglich genutzt werden.

Da sich Fachkräfteengpässe auf einzelne Berufe konzentrieren und unterschiedliche Regionen verteilen, wird es immer wichtiger, die fachliche und räumliche Mobilität von Arbeitssuchenden zu erhöhen. Damit die Arbeitsagenturen, Jobcenter und Optionskommunen auf die individuellen Stärken und Bedürfnisse abgestimmte Angebote unterbreiten können, brauchen die Arbeitsvermittler vor Ort mehr Handlungsspielraum. Gerade auch dazu müssen die Förderinstrumente sinnvoll zusammengefasst und auf nachweislich wirksame Ansätze konzentriert werden. Zudem müssen die in der Arbeitslosenversicherung geschaffene Transparenz und erfolgreiche Steuerung nach Wirkung und Wirtschaftlichkeit konsequent weiterentwickelt und auch bei der Förderung von Arbeitslosengeld-II-Beziehern etabliert werden.

Die BA muss überdies endlich in die Lage versetzt werden, bei arbeitslosen Menschen mit Migrationshintergrund, die einer intensivierten Unterstützung bedürfen, diese auch gezielt anzubieten. Es ist überhaupt nicht nachvollziehbar, dass bis heute der zur Erfassung der relevanten Daten zum Migrationshintergrund nach Auffassung der Datenschützer notwendige Gesetzentwurf, der bereits vor der letzten Bundestagswahl fertig gestellt war, immer noch nicht auf den Weg gebracht ist.



Bildungszeiten optimieren – früheren Eintritt ins Erwerbsleben ermöglichen

B

Junge Menschen in Deutschland steigen relativ spät ins Erwerbsleben ein. So waren Ausbildungsanfänger in Deutschland 2008 im Schnitt bereits 19,7 Jahre alt, 1993 waren es noch 18,5 Jahre. Würden die Erwerbstätigen nur ein Jahr früher starten (im Alter von 19 statt 20 Jahren), so stünde 2030 ein zusätzliches Arbeitsangebot von rd. 510.000 Personen zur Verfügung. 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-2003-Untersuchung haben rd. 23 % aller 15-Jährigen im Verlauf ihrer bisherigen Schullaufbahn mindestens einmal eine Klasse wiederholt.
- 2008 mündeten rd. 255.000 Jugendliche nach der Schule in verschiedene Berufsvorbereitungsmaßnahmen (berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Einstiegsqualifizierungen, Berufsvorbereitungsjahr, Berufsprüfungsjahr).

Der Altersdurchschnitt aller Erstabsolventen von Hochschulen (Bachelor, Diplom, Magister und Staatsexamen) lag 2008 bei 27,5 Jahren. In anderen Ländern sind Hochschulabsolventen im Schnitt deutlich jünger. Das liegt z. T. daran, dass viele Studenten in Deutschland zuvor eine duale Berufsausbildung absolvieren. Zudem waren die institutionell vorgegebenen Bildungszeiten in den traditionellen Diplom- und Magisterstudiengängen bisher besonders lang. Dies macht der internationale Vergleich des Alters deutlich, in dem Nachwuchsakademiker gemäß der vorgesehenen Semesterzahl in der Regel ihr Diplom- oder Masterstudium abschließen: Während die Absolventen in Deutschland je nach Studiengang bereits zwischen 25 und 27 Jahre alt sind, können sie z. B. in Spanien, Großbritannien oder Frankreich ihren Abschluss bereits z. T. mit 22 Jahren schaffen.

Ziel

Jungen Menschen durch Qualitätsverbesserungen im Bildungssystem einen früheren Eintritt ins Erwerbsleben ermöglichen.

Was tut die Wirtschaft?

Die Wirtschaft setzt sich mit vielfältigen Aktivitäten für ein insgesamt besseres Bildungssystem ein. Sie entwickelt Konzepte zur optimalen Gestaltung des Bildungssystems und unterstützt die praktische Arbeit mit Projekten, Handlungshilfen und Initiativen (vgl. dazu auch die Abschnitte zum Handlungsfeld 2).

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 im Netzwerk **SCHULEWIRTSCHAFT** wird praktisches Know-how in Organisations- und Personalmanagement vermittelt und die Umsetzung nachhaltig begleitet. Das Netzwerk fördert zudem maßgeblich die frühzeitige praxisnahe Be-

Regelalter von Absolventen eines Diplom-/Masterstudiums



Quelle: OECD; Stand: 2008

ruforientierung. Für schwächere Schüler sind Praxiserfahrungen im Betrieb ein Lern- und Motivationsschub zu mehr Leistung. Im Wettbewerb „Starke Schule“ werden Best-practice-Modelle gezeigt, Schulen vernetzt und Fortbildungen ermöglicht. Mit Materialien und Schulungen unterstützen die Verbände der Wirtschaft zunehmend ebenso den Ausbau der frühkindlichen Bildung.

„Gute Bildung ist ein zentraler Standortfaktor. Das wissen die Arbeitgeber. Wir engagieren uns daher nicht nur auf politischer Ebene für nachhaltige Verbesserungen im Bildungssystem, sondern auch ganz konkret vor Ort durch gemeinsame Projekte mit Kindergärten, Schulen und Hochschulen.“

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

Um Hochschulabsolventen einen früheren Eintritt ins Erwerbsleben zu ermöglichen, hat die Wirtschaft von Anfang an die konsequente Umsetzung des Bologna-Prozesses und die Etablierung des Bachelor-Abschlusses als ersten berufsbefähigenden Hochschulabschlusses unterstützt. Mit ihrer Initiative „Bachelor Welcome“ haben führende Unternehmen bereits seit 2004 und zuletzt 2010 Bachelor-Absolventen zu einem direkten Berufseinstieg motiviert. Die Unternehmen haben ihre Personalpolitik an den neuen Hochschulabschlüssen ausgerichtet und eröffnen auch wesentlich jüngeren Berufseinsteigern mit Bachelor-Abschluss vielfältige Aufstiegs- und Karrierechancen. Aktuelle Absolventenstudien belegen, dass Bachelor-Absolventen reibungslos der Übergang in den Arbeitsmarkt gelingt und sie in den Unternehmen anspruchsvolle Tätigkeiten wahrnehmen: So sind bereits nach 18 Monaten 85 % von ihnen in Vollzeit beschäftigt, 57 % davon unbefristet. In gleichem Maße wie andere Hochschulabsolventen schätzen sie ihren Beruf als bildungsadäquat ein und sind mit ihrer Tätigkeit zufrieden (INCHER, 2010).

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. 2009 beteiligten sich über 26.000 Unternehmen an der Ausbildung von fast 49.000 dual Studierenden – fast 20 % mehr als noch drei Jahre zuvor.

Handlungsbedarf

In den vergangenen Jahren sind einige Schritte unternommen worden, um jungen Menschen den Einstieg in das Erwerbsleben früher zu ermöglichen. Hierzu gehören die flexible Schuleingangsphase in einigen Bundesländern, die Verkürzung der Schulzeit bis zum Abitur auf zwölf Jahre (G8) in vielen Bundesländern sowie die Umstellung der Studienstrukturen auf Bachelor- und Masterabschlüsse. Letzteres hat bereits Wirkung gezeigt: Betrug 1999 das durchschnittliche Hochschulabsolventenalter noch 28,3 Jahre, verließen Bachelor-Absolventen 2008 die Hochschule mit 25,8 Jahren.

Durch weitere Qualitätsverbesserungen in den einzelnen Bildungsbereichen müssen unnötige Zeitverluste reduziert werden. So müssen bereits durch den Ausbau des Kindergartens zur ersten Stufe des Bildungssystems alle Kinder die Möglichkeit erhalten, dem Unterricht in der Schule von Beginn an gut zu folgen. Auch können Kinder, die frühzeitig eine gute Vorbereitung erhalten, früher eingeschult werden. Dazu trägt auch eine intensive Kooperation zwischen Kindergarten und Grundschule bei. Durch Qualitätssteigerungen in der Schulbildung, eine gezieltere Diagnostik, kontinuierlichere Betreuung und intensivere individuelle Förderung lassen sich Klassenwiederholungen und zeitintensive Reparaturmaßnahmen nach der Schule (z. B. Nachholen eines Schulabschlusses, berufsvorbereitende Qualifizierungsmaßnahmen) reduzieren. Zudem trägt eine fundierte Berufs- und Studienorientierung dazu bei, die Zahl der Ausbildungs- oder Studienabbrüche zu verringern bzw. einen Wechsel des Ausbildungsberufs oder Studienfachs zu vermeiden.

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 Studienabbrecher ihre an der Hochschule erworbenen Kompetenzen auf eine Aus- oder Fortbildung anrechnen lassen können.

Lebensarbeitszeit verlängern – Kompetenzen älterer Mitarbeiter nutzen

C

Mit dem demografischen Wandel sinkt nicht nur die Zahl potenzieller Fachkräfte insgesamt, sondern steigt auch deren Durchschnittsalter. Bereits im Jahr 2008 waren 31 % aller Erwerbspersonen älter als 50 Jahre. Schon bis 2020 wird sich dieser Anteil auf 40 % erhöhen (Statistisches Bundesamt, 2009). 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.

Ziel

Verlängerung der Lebensarbeitszeit parallel zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre und weitere Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer.

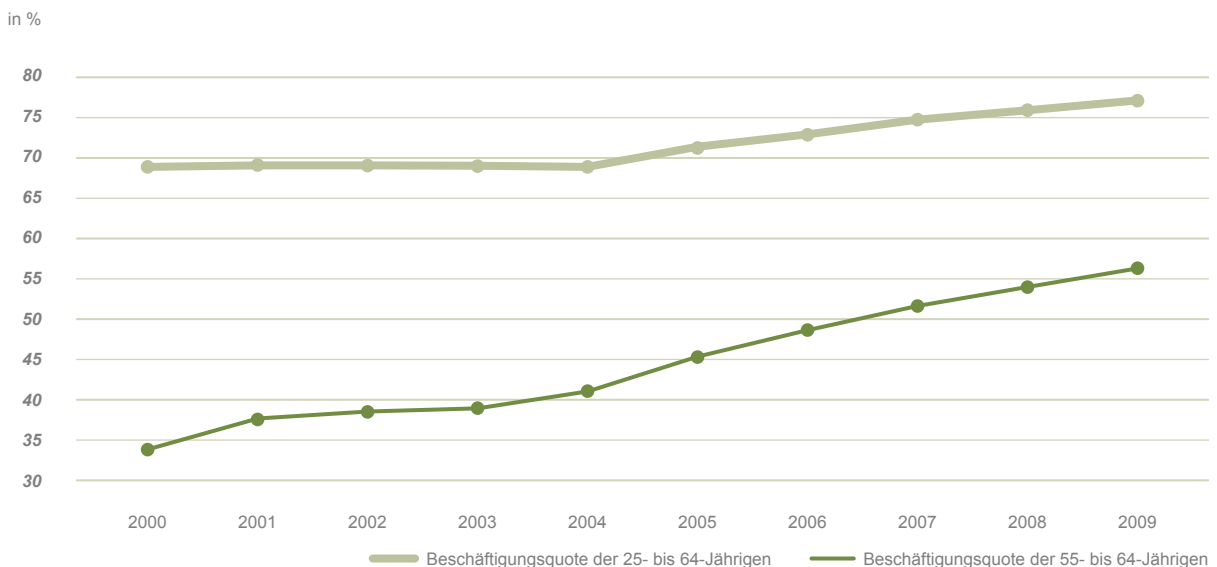
Was tut die Wirtschaft?

Die BDA hat frühzeitig den notwendigen Paradigmenwechsel – weg von der Frühverrentung, hin zu mehr Beschäftigung Älterer – maßgeblich mit angestoßen. Viele Unternehmen haben Initiativen gestartet, um mehr Ältere zu beschäftigen und sie länger im Betrieb zu halten. Von

Betrieben mit über zehn Arbeitnehmern, die für mehr als 80 % der Gesamtbeschäftigung stehen, haben bereits mindestens 90 % Mitarbeiter aus der Altersgruppe „50 plus“ (IAB-Betriebspanel 2008). Entsprechend hat sich auch die Arbeitsmarktsituation älterer Arbeitnehmer insgesamt spürbar verbessert: Bereits 2007 hatte Deutschland das für 2010 gesetzte Ziel der Europäischen Union einer Beschäftigungsquote 55- bis 64-Jähriger von 50 % erreicht. Von 2000 bis 2009 ist der Anteil Älterer in Beschäftigung von 37,6 % auf 56,2 % gestiegen (Eurostat, 2010). Dabei gelingt es zunehmend, auch Menschen im oberen Altersspektrum in Arbeit zu bringen: 2009 waren rd. 40 % der Personen zwischen 60 und 64 Jahren erwerbstätig – fast doppelt so viele wie zehn Jahre zuvor.

Ein wesentlicher Ansatzpunkt für den erfolgreichen Umgang mit alternden Belegschaften in den Unternehmen ist eine demografiefeste und an den verschiedenen Lebensphasen orientierte Personalpolitik, die die Bereiche Gesundheit, Qualifizierung und Motivation umfasst. Zwei von drei Industriebetrieben bieten bereits spezielle personalpolitische Maßnahmen für über 50-jährige Mitarbeiter an (IW Köln, 2009). Auch gibt es z. B. in der Stahlindustrie oder der chemischen Industrie Vereinbarungen, die

Entwicklung der Beschäftigungsquote Älterer im Vergleich zur Beschäftigung insgesamt



Quelle: Eurostat, 2010

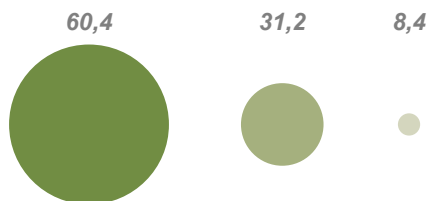
spezifische Regelungen zum demografischen Wandel und älteren Arbeitnehmern beinhalten. Solche Regelungen können hier aber immer nur einen Rahmen bilden, entscheidend sind die Maßnahmen im Betrieb, deren Erfolg auch Eigenverantwortung und Eigeninitiative der einzelnen Mitarbeiter voraussetzt. Dies gilt nicht nur für die Gesundheitsförderung, sondern auch für Weiterbildungsmaßnahmen. Noch stärker in den Fokus der Unternehmen und Tarifpartner rücken muss der Abbau von allein aufgrund des Alters gewährten Vergünstigungen (sog. Senioritätsprivilegien), die die Beschäftigung Älterer verteuern. Diese sind bisher in jedem dritten Industriebetrieb üblich (IW Köln, 2010).

Handlungsbedarf

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 für „besonders langjährig Versicherte“ durchlöchert werden.

So viel Prozent der Industriebetriebe und ihrer Zulieferer ...

- zahlen keine Senioritätslöhne
- haben Senioritätslöhne
- planen, sie einzuführen



Quelle: IW-Zukunftspanel 2010

Zudem müssen weitere Anreize zur Frühverrentung abgebaut werden, damit Deutschland bei der Beschäftigung Älterer nach dem Heraufrücken ins obere Drittel in den letzten Jahren endlich auch den Anschluss an die europäische Spitze schaffen kann. In Schweden sind z. B. bereits heute 70 % der 55- bis 64-Jährigen in Beschäftigung. Denn nicht nur in der Rentenversicherung, sondern auch im Arbeitsförderungsrecht bestehen Regelungen fort, die gerade nicht einer zügigen Rückkehr in Beschäftigung dienen. Dies gilt insbesondere für die 2008 in Kraft getretene Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengelds für Ältere auf bis zu 24 Monate. Internationale Vergleiche zeigen: Je höher das Arbeitslosengeld ausfällt 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 auf einheitlich maximal zwölf Monate festgesetzt werden, wie es bis 1985 der Fall war.

„Der demografische Wandel stellt die Unternehmen in Deutschland vor neue Herausforderungen. So werden die Belegschaften in den nächsten Jahren im Schnitt immer älter, zugleich gehen viele ältere Mitarbeiter in Pension. Die Unternehmen stehen vor der Herausforderung das Erfahrungs- und spezifische Fachwissen der Älteren bestmöglich zu nutzen und möglichst verlustfrei rechtzeitig auf die jüngeren Mitarbeiter zu übertragen. Wie bei ThyssenKrupp werden vielfach spezifische Lösungen erarbeitet, z. B. um einen systematischen und moderierten Wissenstransfer zwischen „Alt und Jung“ zu organisieren oder um das Gesundheitsverhalten älterer und jüngerer Mitarbeiter gleichermaßen zu fördern.“

Dieter Kroll, Mitglied des Vorstands der ThyssenKrupp Steel Europe AG, Arbeitsdirektor

Arbeitsmarktpotenzial von Frauen besser ausschöpfen

D

Frauen sind inzwischen im Durchschnitt sogar besser qualifiziert als Männer: Sie stellen die Mehrheit der Abiturienten (56 %) und Hochschulabsolventen (51 %). Allerdings ist es bislang nicht ausreichend gelungen, dieses große Potenzial an Fähigkeiten angemessen für den Arbeitsmarkt zu nutzen.

Mit 66,2 % (2009) sind insgesamt noch immer deutlich weniger Frauen als Männer (75,6 %) erwerbstätig (Eurostat, 2010). Hinzu kommt, dass sich die Erwerbsbiografien von Frauen nach wie vor von denen der Männer unterscheiden: Frauen unterbrechen ihre Erwerbsphasen aus familiären Gründen länger als Männer und ihr Berufswahlspektrum ist deutlich schmäler. Fast die Hälfte der erwerbstätigen Frauen arbeitet außerdem lediglich in Teilzeit. Der Frauenanteil an allen Teilzeitbeschäftigten beträgt über 81 % (IAB, 2009, vgl. auch Handlungsfeld 1 E). Weniger Berufsjahre und damit geringeres berufsspezifisches Erfahrungswissen sowie lange berufliche Auszeiten erschweren auch einen beruflichen Aufstieg. Eine bessere Nutzung der Potenziale von Frauen ist deshalb nicht nur aufgrund des demografischen Wandels und zunehmender Fachkräfteengpässe geboten, sondern auch ein wesentlicher Ansatzpunkt, damit Frauen stärker in höhere Funktionsebenen und damit Gehaltsregionen vordringen können.

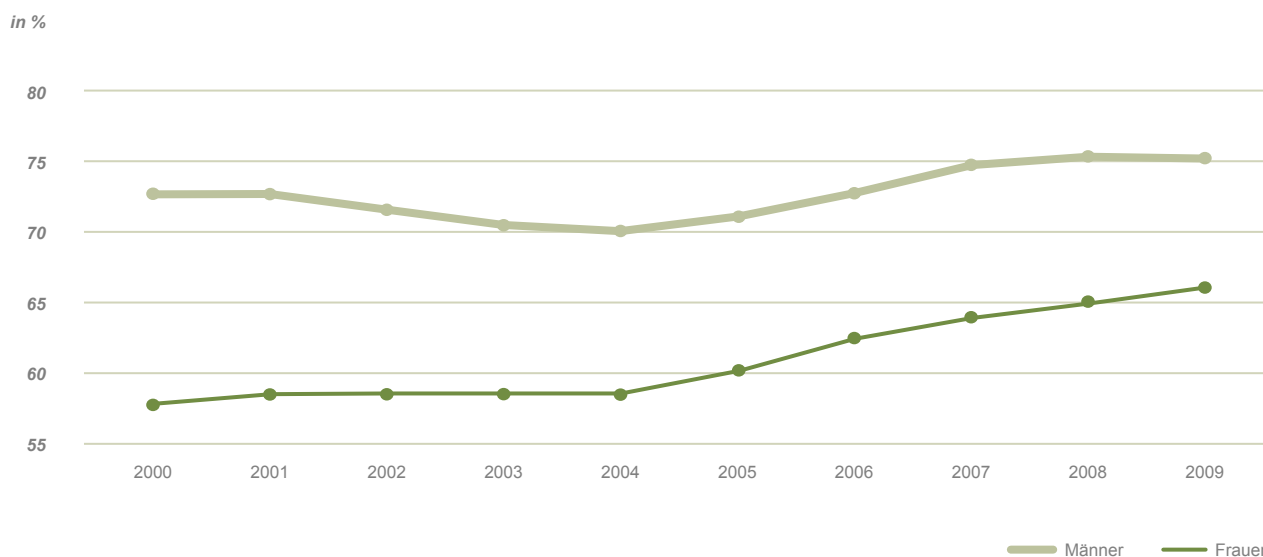
Ziel

Beschäftigungsquote von Frauen bis spätestens 2030 auf 72 % anheben, mehr Frauen die Aufnahme einer Vollzeitbeschäftigung ermöglichen.

Was tut die Wirtschaft?

Die Unternehmen unterstützen Frauen bereits in vielerlei Hinsicht darin, ihre Beschäftigungspotenziale noch besser zu erkennen und erfolgreicher einzusetzen. Mit jeweils 80 % zählen Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilisierung sowie zur Elternförderung während der Elternzeit zu den häufigsten Angeboten (Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010). Die Elternförderung zielt vor allem auf einen schnellen beruflichen Wiedereinstieg und die Reduzierung auszeitbedingter Qualifikationsverluste ab. Inzwischen sehen auch immer mehr Unternehmen in ihren Personalentwicklungsplänen eine Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen vor. Seit Juli 2010 verlangt der Corporate Governance Kodex, dass Unternehmen eine angemessene Berücksichtigung von Frauen in Führungspositionen und Aufsichtsräten anstreben sollen. Die bisherigen Erfahrungen mit dem Kodex zeigen, dass seine Empfehlungen weitgehend – und nicht nur von

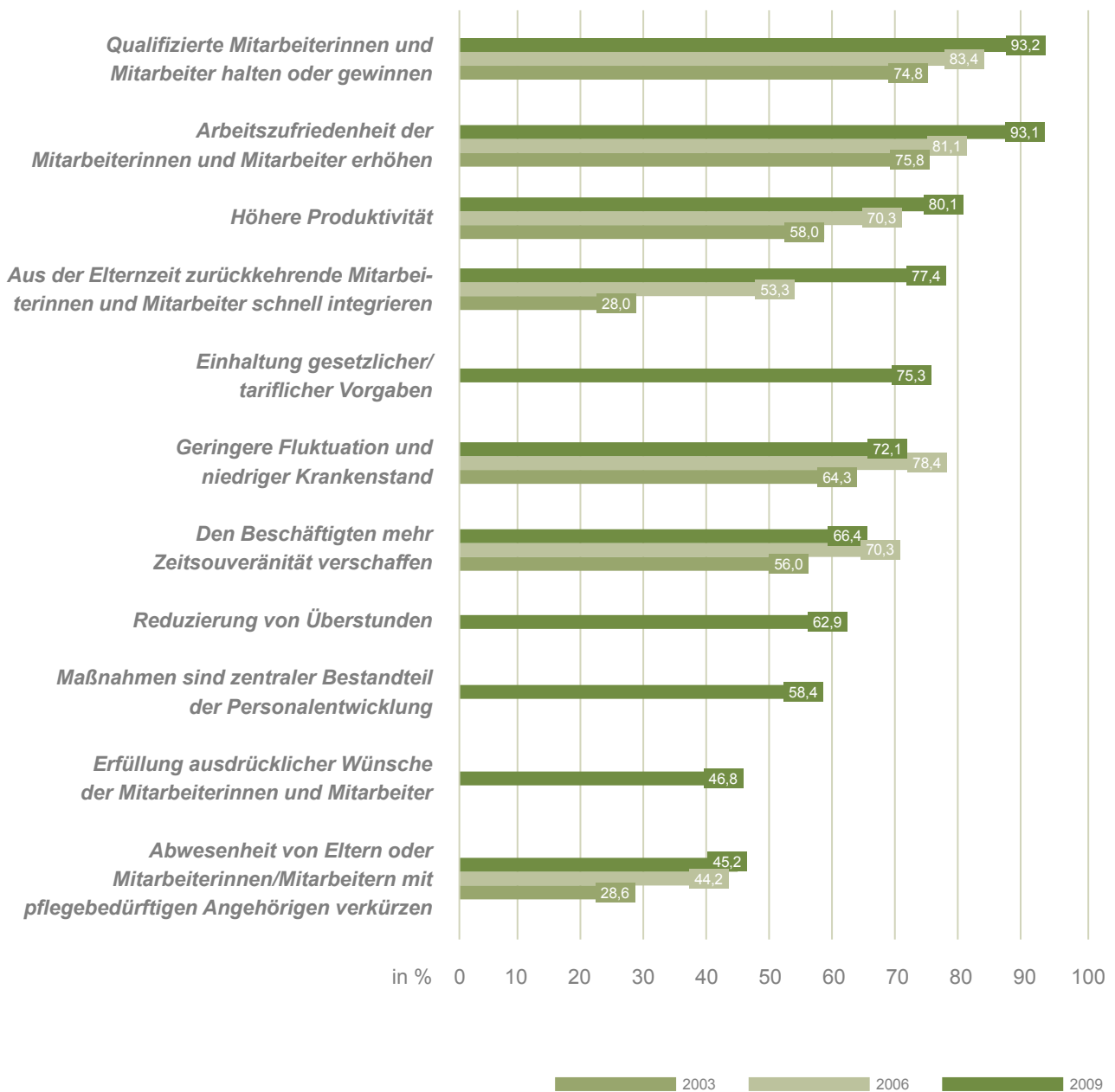
Entwicklung der Beschäftigungsquote von Frauen im Vergleich zu der von Männern seit dem Jahr 2000



Quelle: Eurostat, 2010

Motive der Betriebe für die Einführung von familienfreundlichen Maßnahmen

Anteil der Unternehmen, die das jeweilige Motiv angaben



Mehrfachnennungen, Quelle: IW Köln, 2009

börsennotierten Unternehmen – befolgt werden. Gesetzliche Vorgaben zum Anteil von Frauen in Führungspositionen sind dagegen weder notwendig noch sinnvoll: Diese setzen an den Symptomen des Problems an, nicht aber an dessen Ursachen.

Handlungsbedarf

Die deutsche Familienpolitik muss stärker auf die Erwerbsintegration ausgerichtet werden. Fehlanreize, die Eltern und vor allem Frauen davon abhalten, zeitnah nach der Geburt ihres Kindes wieder an den Arbeitsplatz zurückzukehren, müssen abgestellt werden. Die größten Fehlsteuerungen: In Deutschland besteht ein erheblicher Mangel an flexiblen, qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Ganztagschulen. Im Jahr 2009 gab es nur für jedes fünfte Kind unter drei Jahren einen Platz in einer Tageseinrichtung oder ein Tagespflegeangebot (Statistisches Bundesamt, 2010). Der Mangel an Kinderbetreuungsplätzen verlängert die Dauer der Erwerbsunterbrechung nach der Geburt. 2008 war lediglich ein Drittel der Frauen mit einem Kind unter drei Jahren erwerbstätig (IW Köln, 2010). Dies wiederum hat negative Folgen für die Beschäftigungs- und Aufstiegschancen von Frauen. Ebenso setzt die heutige Ausgestaltung

des Elterngelds falsche Anreize für eine späte Rückkehr an den Arbeitsplatz. Die bestehende Verlängerungsoption auf bis zu 24 Monate sollte deshalb gestrichen und Elterngeld grundsätzlich auf einen Zeitraum von zwölf Monaten begrenzt werden. Darüber hinaus werden nach wie vor Anreize zur Reduzierung der Erwerbstätigkeit gesetzt und die Alleinverdiener-Ehe gefördert – etwa durch steuerliche Regelungen, die Hinterbliebenenversorgung im Rentensystem oder auch die beitragsfreie Mitversicherung von Ehegatten in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

„Um Familie und Beruf verbinden zu können, sind die Rahmenbedingungen entscheidend.“

Barbara Kux, Mitglied des Vorstands der Siemens AG

Gleichste!!en
Bundesinitiative für Frauen
in der Wirtschaft

ESF-Sozialpartnerprogramm zur Förderung der Chancengleichheit

In der aktuellen Förderperiode des Europäischen Sozialfonds (ESF) von 2007 bis 2013 stehen insgesamt 110 Mio. € für das Sozialpartnerprogramm „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ zur Verfügung. Die BDA, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und der DGB haben gemeinsam die Förderschwerpunkte des seit einem Jahr laufenden Programms ausgewählt. Ziel ist es, das Beschäftigungspotenzial von Frauen besser auszuschöpfen und die Beschäftigungssituation von Frauen mit Blick auf eine eigenständige Existenzsicherung, gleiche Aufstiegs- und Karrierechancen, bessere Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung, eine Verringerung der Einkommensunterschiede sowie eine ausgewogene „Work-Life-Balance“ zu verbessern. Die BDA möchte mit dem Programm vor allem betriebliche Projekte fördern und das umfangreiche Engagement der Unternehmen beim Thema „Chancengleichheit“ gezielt unterstützen.

Weitere Informationen unter www.gleichstellen.de



Arbeitszeitvolumen und -verteilung optimieren

Mit 1.651 Stunden hatten vollzeitbeschäftigte deutsche Arbeitnehmer im Jahr 2008 mit die kürzesten Arbeitszeiten in ganz Europa (European Industrial Relations Observatory, 2009). In Ländern wie Polen (1.840 Stunden) oder Österreich (1.738 Stunden) ist die Jahresarbeitszeit teilweise deutlich länger. Dies korrespondiert mit einer im internationalen Vergleich relativ niedrigen tariflichen Vollzeit-Wochenarbeitszeit von nur 37,6 Stunden. In der Spitzengruppe liegen deutsche Arbeitnehmer dafür bei den Urlaubs- und Feiertagen: 40,5 freie Tage bedeuten acht Tage mehr als in Großbritannien und gar neun Tage mehr als in den Niederlanden. Europaweit wird Deutschland damit nur von Schweden (42 Tage) übertroffen.

Eine in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegene Zahl von Beschäftigten arbeitet in Teilzeit. Ein Großteil von ihnen sucht gezielt keine Vollzeitbeschäftigung, weil eine Teilzeittätigkeit ihren Wünschen nach flexibler Arbeitszeitverteilung und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben entgegenkommt. Teilzeittätigkeiten haben dadurch in den vergangenen Jahren vielen Erwerbstätigen den Weg (zurück) in Beschäftigung geebnet, die eine Vollzeitstelle nicht antreten konnten oder wollten. Für die von 29 % im Jahr 2002 auf fast 35 % 2009 gestiegene Teilzeitquote (IAB, 2010) ist neben einer erhöhten Er-

werbsneigung insbesondere von Frauen aber auch der wirtschaftliche Strukturwandel verantwortlich: Durch ihn gingen Arbeitsplätze in der eher vollzeitorientierten Industrie verloren, während sie im Dienstleistungssektor, in dem Teilzeitarbeit eine größere Rolle spielt, neu entstanden. In der Folge ist die durchschnittliche Wochenarbeitszeit aller Beschäftigten gesunken.

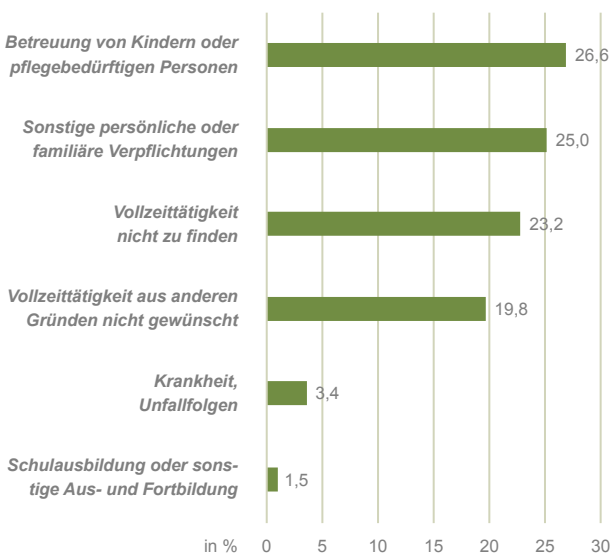
Ziel

Arbeitszeitvolumen von Teilzeitbeschäftigten erhöhen, Übergänge von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung erleichtern und dadurch die durchschnittliche Jahresarbeitszeit steigern.

Was tut die Wirtschaft?

Fast 80 % der Unternehmen in Deutschland bieten ihren Mitarbeitern bereits flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Vertrauensarbeitszeit, Telearbeit, Teilzeit, Arbeitszeitkonten usw.) an. Vielfach kommen sie damit den Wünschen der Arbeitnehmer nach eigenverantwortlicher Zeiteinteilung entgegen. Maßnahmen zur Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs nach der Elternzeit oder die Einrichtung von Betriebskindergärten oder -tagesstätten erleichtern zudem die Rückkehr junger Eltern in eine Vollzeitstelle. Die Wirtschaft wird die betrieblichen Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit weiter ausbauen und weitere innovative Ansätze zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickeln.

Hauptgrund zur Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung



Bezugsjahr 2008, Quelle: Statistisches Bundesamt, 2009

Handlungsbedarf

Eine im Zuge des demografischen Wandels schrumpfende Gesellschaft braucht ein größeres und flexibleres Arbeitszeitvolumen je Beschäftigten. Die in den letzten Jahren kontinuierlich gesunkene durchschnittliche Jahresarbeitszeit sowie eine im internationalen Vergleich niedrige Vollzeit-Wochenarbeitszeit tragen erheblich zu dem sich bereits deutlich abzeichnenden Fachkräftemangel bei. Durch eine stärkere Heranführung von Teilzeitarbeitsverhältnissen an Vollzeitstellen und die mittelfristige Rückkehr zur 40-Stunden-Woche bei Vollzeitbeschäftigten kann der Rückgang des Arbeitszeitvolumens zumindest abgefedert werden. Da der allergrößte Teil der Teilzeitbeschäftigten weiblich ist, gilt es vor allem, mehr Frauen die Aufnahme einer Vollzeitbeschäftigung zu ermöglichen. Daher ist ein massiver qualitativer und quantitativer Ausbau der ganztägigen Kinderbetreuung unabdingbar – am Ziel, bis 2013 für 35 % der unter Dreijährigen einen Betreuungsplatz anzubieten, ist unbedingt festzuhalten.

Integration von Menschen mit Behinderungen erleichtern

F

Es ist nicht nur ein soziales Anliegen, behinderte Menschen besser ins Erwerbsleben zu integrieren, sondern gerade angesichts wachsender Fachkräfteengpässe auch ein wirtschaftliches Gebot. Behinderung bedeutet nämlich nicht automatisch auch Leistungsminderung. Dies haben bereits viele Unternehmen erkannt: Die Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten ist seit 2003 kontinuierlich gestiegen, inzwischen sind in Deutschland rd. 1 Mio. Menschen mit Behinderungen in Beschäftigung (BA, letztverfügbare Daten für 2008).

Ziel

Stärken von Menschen mit Behinderungen in den Fokus rücken und ihre Arbeitsmarktintegration verbessern.

Was tut die Wirtschaft?

Die BDA wirbt seit Jahren mit der Botschaft: „Behinderte Menschen sind am richtigen Platz in der richtigen Weise eingesetzt wertvolle Mitarbeiter, die ihre Arbeit oft noch motivierter und engagierter als andere verrichten.“ Gemeinsam gilt es, bestehende Vorurteile nicht nur bei Arbeitgebern, sondern auch bei Arbeitnehmern und der Gesellschaft insgesamt abzubauen. Die BDA begrüßt und unterstützt daher Kampagnen, die die Stärken von behinderten Menschen und die positiven Effekte einer er-

folgreichen Integration betonen. So beteiligt sich die BDA aktiv an der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“. Solche Initiativen zeigen Wege für den erfolgreichen Einstieg behinderter Menschen in Ausbildung und Beschäftigung auf.

Dass viele Arbeitgeber das große Potenzial von Menschen mit Behinderungen erkannt haben, zeigen insbesondere die über 140.000 behinderten Beschäftigten in Betrieben, die gesetzlich gerade nicht zur Einstellung von Menschen mit Behinderungen verpflichtet sind. Diese Arbeitgeber engagieren sich oftmals weit überdurchschnittlich für ihre behinderten Mitarbeiter: Sie wissen, dass die Wirtschaft in Zeiten wachsender Personalknappheit auch auf diese wertvollen Mitarbeiter nicht verzichten kann.

Überdies spielt das Thema „Prävention und Wiedereingliederung“ – z. B. nach Unfällen oder schweren Erkrankungen – für viele Unternehmen eine wichtige Rolle. Im Jahr 2009 haben die Berufsgenossenschaften über 822 Mio. € für Maßnahmen der Prävention ausgegeben. Dies sind reine Arbeitgeberleistungen, weil die Berufsgenossenschaften allein von Arbeitgebern finanziert werden. Die Präventionsausgaben der Betriebe insgesamt sind sogar noch um ein Vielfaches höher, da die eigentlichen Kosten z. B. für konkrete Arbeitsschutzmaßnahmen in den Unternehmen selbst anfallen.

Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken

Die nachhaltige Integration behinderter Jugendlicher in den ersten Arbeitsmarkt ist das Ziel von zwei Teilprojekten zur verzahnten Ausbildung. Die METRO Group hat im ersten Teilprojekt VAMB (**V**erzahnte **A**usbildung **M**ETRO Group mit **B**erufsbildungswerken) ihre Tore für die Berufsbildungswerke (BBW) geöffnet. In der verzahnten Ausbildung findet die praktische Ausbildung überwiegend im Unternehmen statt, in enger Abstimmung zwischen den betrieblichen Ausbildern, den BBW-Ausbildern und den Mitarbeitern der BBW-Fachdienste. Das Folgeprojekt VAmB (**V**erzahnte **A**usbildung **m**it **B**erufsbildungswerken) erweitert die Kooperation auf neue Unternehmen, neue Berufe und weitere BBW, um die verzahnte Ausbildung als Regelangebot in der beruflichen Rehabilitation zu etablieren. Seit dem 1. April 2009 haben es sich die BBW und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (BAG BBW) zur Aufgabe gemacht, die verzahnte Ausbildung als festes Angebot der BBW zu verankern.

Informationen unter www.vamb-projekt.de

Handlungsbedarf

Um noch mehr Menschen mit Behinderungen eine Chance zu geben und den Einstieg in Beschäftigung zu erleichtern, müssen Beschäftigungsbarrieren abgebaut werden. Bereits in der Schule sollte nach dem Grundsatz „So normal wie möglich, so speziell wie nötig“ gemeinsames Lernen möglich sein, um frühzeitig eventuelle Vorurteile abzubauen. Inklusion ist wichtig, aber kein Selbstzweck. Wo dem speziellen Förderbedarf behinderter Kinder im normalen Schulsystem nicht hinreichend Rechnung getragen werden kann, ist eine pauschale Integration von behinderten Kindern in das Regelschulsystem nicht sinnvoll.

Jugendlichen sollte eine ihren Möglichkeiten entsprechende Ausbildung eröffnet werden. Dabei ist – wenn es die Voraussetzungen zulassen – grundsätzlich eine betriebliche Ausbildung anzustreben. In diesem Zusammenhang sollten Bausteine eine Ausbildung Schritt für Schritt entsprechend den individuellen Möglichkeiten erlauben. Mittels dieser Bausteine sollten auch verwertbare Teilleistungen dokumentiert werden können, wenn ein Berufsabschluss noch nicht möglich ist. Das erlaubt Menschen Erfolgserlebnisse, was ihr Leistungspotenzial in der Regel weiter steigert.

Zudem müssen Rehabilitationsmaßnahmen stärker an beruflichen Anforderungen und den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts ausgerichtet werden. Gerade im Bereich der Rehabilitation mit mehreren Trägern und vielen Schnittstellen kommt es darauf an, trägerübergreifend Transparenz über Fördermaßnahmen, ihre Wirkungen und Kosten herzustellen und die vorhandenen Mittel effektiver und effizienter einzusetzen. Die steigende Zahl älterer Rehabilitanden sowie Veränderungen bei der Art der Behinderungen und Gesundheitseinschränkungen sind zu berücksichtigen. Vor allem kleine und mittlere Betriebe bedürfen dabei oft professioneller Unterstützung und zielgerichteter Förderung.

Entscheidend ist weiterhin ein gezielter Abbau gut gemeinter, im Ergebnis aber oft kontraproduktiver Sonderregelungen zur Beschäftigung Schwerbehinderter. Um schwerbehinderte Menschen nicht vom Arbeitsmarkt auszugrenzen, bedarf es einer Entbürokratisierung und mehr Rechtssicherheit im Schwerbehindertenrecht.

Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse verbessern








G

Die Hälfte aller beruflich qualifizierten Zuwanderer hat ihren Abschluss im Ausland erworben. Eine Verwendung dieser Abschlüsse auf dem deutschen Arbeitsmarkt gelingt vielfach nicht, weil nicht bekannt ist, was hinter den Qualifikationen steckt. Zwar gibt es Verfahren zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Diese sind aber intransparent, bürokratisch und stark regionalisiert. Dabei

steht und fällt mit der formalen Anerkennung des im Ausland erworbenen Abschlusses in vielen Fällen auch die Chance auf eine schnelle Integration ins Arbeitsleben. So ist die Wahrscheinlichkeit, eine Beschäftigung zu finden, für Zugewanderte, die derzeit Arbeitslosengeld II beziehen, mit einem anerkannten Abschluss 50 % höher als ohne anerkannten Abschluss (BMWi, 2010).

Zuwanderer: Meist technisches Know-how

Von den 10,6 Mio. in Deutschland lebenden Migranten im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 64 Jahren hatten im Jahr 2007 so viele einen in ihrem Heimatland bzw. im Ausland erworbenen Berufsabschluss

	Insgesamt	Darunter: Berufliche Erstausbildung	Darunter: Meister-/Techniker-/ Fachschulabschlüsse	Darunter: Hochschulabschluss
Abschlüsse insgesamt, in 1.000	2.853	1.828	201	817
Davon entfielen so viel Prozent auf das Fachgebiet				
Ingenieurwesen und Technik	 46	 53	 50	 27
Recht und Wirtschaft	 19	 20	 10	 20
Agrar-, Forst- und Ernährungsberufe	 10	 13	 6	 2
Sprachen, Kulturwissen- schaften und Sport	 8	 2	 6	 21
Humanmedizin, Veterinärmedizin	 7	 6	 17	 8
Kunst, Kunstwissenschaft	 4	 2	 4	 7
Mathematik, Naturwissenschaften	 4	 1	 2	 12
Sonstige/ ohne Angaben	 3	 3	 3	 1

Quelle: IW Köln, 2010; Ursprungsdaten: Statistisches Bundesamt

**„Wer unternehmerischen Erfolg will,
kann sich Vorurteile nicht leisten.
Die deutsche Wirtschaft nutzt
die Chancen der Vielfalt und
geht mit gutem Beispiel voran.“**

Prof. Dr. Dieter Hundt, Präsident Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

Ziel

Im Ausland erworbene Qualifikationen zügig für den deutschen Arbeitsmarkt nutzbar machen.

Gelingt eine bessere Anerkennung, wird sich das Arbeitsangebot im Jahr 2030 um rd. 300.000 bis 460.000 Personen erhöhen. Vor allem diejenigen Bereiche, in denen technische Kenntnisse gefragt sind, könnten vom Know-how der Zuwanderer viel stärker als bisher profitieren. Denn von den im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen sind fast die Hälfte dem Fachgebiet Ingenieurwesen und Technik zuzuordnen. Auch im ärztlichen Bereich gibt es ein Angebot unter den Migranten, das bisher – trotz Ärztemangel vor allem auf dem Land und in Kliniken – nicht genutzt wird.

Was tut die Wirtschaft?

Unternehmen setzen zunehmend gezielt auf die Kompetenzen von Menschen mit Migrationshintergrund: Bereits fast 900 Unternehmen und Institutionen mit insgesamt 5 Mio. Beschäftigten haben die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet und sich damit zu Vielfalt in den Belegschaften, Fairness und Toleranz bekannt. Damit gehört die Ende 2006 und auf Initiative der Wirtschaft gestartete Charta, deren Verbreitung die BDA aktiv unterstützt, zu den größten Netzwerken dieser Art in Deutschland. Immer mehr Unternehmen erkennen, dass sie wirtschaftlich davon profitieren – etwa durch eine bessere Kundenansprache –, wenn sie Talente unabhängig von Merkmalen wie Alter, Geschlecht oder Herkunft fördern. Dementsprechend gewinnt Diversity Management für die betriebliche Personalpolitik immer mehr an Bedeutung. Gerade angesichts der voranschreitenden Globalisierung und der starken außenwirtschaftlichen Orientierung der deutschen Wirtschaft fördert die BDA den Trend, in den Unternehmen stärker die Potenziale von Personen mit ausländischen Abschlüssen in den Blick zu nehmen.

Handlungsbedarf

Umgehend benötigt wird ein Verfahren, das im Ausland erworbene Qualifikationen qualitätsgesichert transparent und verständlich macht. Vorrangig müssen die Kompetenzen, die mit einer bestimmten Qualifikation verbunden sind, vor allem für potenzielle Arbeitgeber aussagekräftig und zugleich so unbürokratisch und zügig wie möglich erkennbar werden. Dazu muss das Anerkennungsverfahren neben einem Vergleich, ob eine ausländische einer deutschen Qualifikation entspricht, auch die Möglichkeit bieten, Kompetenzen unabhängig von einer formalen Gleichwertigkeitsprüfung zu dokumentieren – ggf. auch als Grundlage für spätere Nachqualifizierungen. Hierfür ist ein individuelles Kompetenzfeststellungsverfahren durchzuführen.

Für ein zukünftiges Anerkennungsverfahren müssen einheitliche Kriterien für die Bewertung und Entscheidung gelten. Entscheidungen bzw. Gutachten müssen bundesweit anerkannt werden. Zudem sollte die Information über die jeweils zuständigen Stellen und deren Vernetzung deutlich verbessert werden. Über Ergänzungs- und Anpassungsqualifizierungen ist individuell zu entscheiden, da auch eine Qualifikation, die nur teilweise einer deutschen entspricht, auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sein kann. Ein deutscher Prüfungsabschluss soll weiterhin nur über das Ablegen von inländischen Prüfungen (Externenprüfung) erworben werden können.

HANDLUNGSFELD 2

Potenziale konsequent entfalten

Ausbildungsreife sicherstellen – Berufsorientierung stärken

Zu viele junge Menschen verfügen am Ende ihrer Schullaufbahn nicht über die Kompetenzen, die für die Aufnahme einer Ausbildung erforderlich sind. So verließen 2009 6,5 % der Schulabgänger (d. h. rd. 58.000 junge Menschen) die Schule ohne Abschluss. Der PISA-Studie zufolge sind sogar 20 % der 15-Jährigen Schüler nicht ausbildungsreif (d. h. rd. 170.000). Junge Migranten bzw. Ausländer zählen überproportional häufig zu diesen Problemgruppen: Laut PISA sind bis zu 40 % der Schüler mit Migrationshintergrund nicht ausbildungsreif. Ausländische Jugendliche verlassen die Schule zu 15 % ohne Schulabschluss (Statistisches Bundesamt, 2009). Dass ein Schulabschluss wichtig für den weiteren Bildungs- und Erwerbsverlauf ist, zeigt ein Blick auf die Arbeitslosenstatistik. Personen ohne Schulabschluss sind überproportional häufig arbeitslos.

Ziel

Junge Menschen in der Schule ausreichend auf den Start in Ausbildung und Beruf vorbereiten und umfassende Ausbildungsreife vermitteln; Quote der Schulabbrecher bis 2015 auf 4 % und Anteil nicht ausbildungsreifer Schüler auf 10 % senken.

Die Partner im „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“ haben gemeinsam mit der BA 2006 den „Kriterienkatalog Ausbildungsreife“ erarbeitet. Demnach wird die Ausbildungsreife bestimmt durch:

- schulische Basiskenntnisse wie Schreiben, Lesen, mathematische Grundkenntnisse, wirtschaftliche Grundkenntnisse
- psychologische Leistungsmerkmale wie Sprachbeherrschung, logisches Denken, räumliches Vorstellungsvermögen
- Merkmale des Arbeits- und Sozialverhaltens wie Kommunikationsfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Umgangsformen, Zuverlässigkeit
- physische Merkmale (altersgerechter Entwicklungsstand, gesundheitliche Voraussetzungen)
- Berufswahlreife (Selbsteinschätzungskompetenz, Informationskompetenz)

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 zwischen 2006 (Höchststand an Schulabgängern) und 2015 selbst dann sinken, wenn es in diesem Zeitraum gelingt,

den Anteil nicht ausbildungsreifer Schulabgänger von 20 % auf 10 % zu halbieren.

Was tut die Wirtschaft?

Unternehmen und Verbände unterstützen die Stärkung der frühkindlichen Bildung und der Schulqualität. Sie kooperieren mit Kindergärten z. B. in Form von speziellen Angeboten zur Leseförderung, von MINT-Projekten und Experimenten und engagieren sich im Rahmen von Projekten zur engeren Verknüpfung von Kindergarten und Grundschule sowie zur Qualifizierung von Erzieher(inne)n. Die Wirtschaft fördert überdies die Ausbildungsreife und Berufsorientierung von Schülern, insbesondere durch Aktivitäten im Rahmen des Netzwerks *SCHULEWIRTSCHAFT* (siehe Kasten nächste Seite).

A

Ausbildungsreife Schulabsolventen

	Jahrgangsstärke der 16- bis 19-Jährigen	Ausbildungsreife Schulabgänger, wenn 20 % den Kriterien nicht genügen (Status quo)	Ausbildungsreife Schulabgänger, wenn 10 % den Kriterien nicht genügen (Zielgröße)
2006	970.363	776.290	
2007	935.096	748.077	
2008	897.315	717.852	
2009	850.333	680.267	
2010	822.000	657.600	
2011	801.333	641.067	721.200
2012	796.000	636.800	716.400
2013	806.000	644.800	725.400
2014	810.000	648.000	729.000
2015	801.333	641.067	721.200

Ursprungsdaten: Nationaler Bildungsbericht 2010

„Berufsbefähigung und eine praxisnahe Berufsorientierung sind Grundlagen für Schule und Wirtschaft. Um miteinander in Kontakt zu kommen und gemeinsam Maßnahmen zu entwickeln, ist das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT alternativlos.“

Ernst Baumann, Vorsitzender Bundesarbeitsgemeinschaft
SCHULEWIRTSCHAFT



Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT

Das Netzwerk unterstützt und fördert die Kooperation und den Austausch zwischen Schulen und Wirtschaft. Ziele sind die Verbesserung der ökonomischen Bildung, des Übergangs junger Menschen in den Beruf und die Stärkung der Persönlichkeitsbildung. Das Netzwerk umfasst 450 regionale Arbeitskreise, in denen 22.000 Ehrenamtliche aus Schulen und Unternehmen aktiv sind. Aktivitäten sind z. B. Lehrer- und Schülerpraktika, Betriebserkundungen, Einsätze von Betriebspraktikern im Unterricht, Schülerfirmen, Bewerbungstrainings, Mentoring/Coaching und gemeinsame Elternarbeit.

Informationen unter www.schulewirtschaft.de

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 bieten hierfür gute Möglichkeiten.

Handlungsbedarf

Die Wirtschaft kann nicht alles aufholen, was das Bildungssystem an Förderung versäumt hat. Zu begrüßen ist, dass u. a. beim Bildungsgipfel 2008 wichtige Ziele vereinbart und Reformen auf den Weg gebracht wurden. Es müssen weiter konkrete Ziele in allen Bereichen der Bildungspolitik klar definiert, mit Zahlen und Jahren unterlegt und kontinuierlich überprüft werden. Der Bildungsbericht von Bund und Ländern muss erkennbare Konsequenzen nach sich ziehen. Bislang dominieren zu oft Lippenbekenntnisse, wie etwa beim Thema selbstständige Schule, oder sogar Rückentwicklungen, z. B. die teilweise Wiedereinführung des Abiturs nach 13 statt nach zwölf Schuljahren.

Ziel muss es sein, durch individuelle Förderung möglichst alle Potenziale junger Menschen zu entfalten. Dafür müssen bereits Kindergärten systematisch zur ersten Stufe des Bildungssystems ausgebaut werden. Den frühen Sprachstandsfeststellungen in mittlerweile allen Ländern müssen auch gezielte Sprachfördermaßnahmen folgen, so dass alle Kinder bei der Einschulung aktiv am Unterricht teilnehmen können. Dies verbessert insbesondere auch die Bildungschancen von Kindern mit Migrationshintergrund.

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 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. Eine systematische und nachhaltige Berufsorientierung an allen Schulen in Kooperation mit der Wirtschaft bereitet den Übergang ins Berufsleben optimal vor.

Anzahl An- und Ungelernter reduzieren

Obgleich der Bedarf an gut qualifizierten Arbeitskräften kontinuierlich wächst, verharrt die Zahl der An- und Ungelernten auf hohem Niveau. Dabei ist eine gute Qualifikation der beste Schutz gegen Arbeitslosigkeit: Die Arbeitslosenquote von Personen ohne Berufsabschluss ist fast dreimal höher als jene von Personen mit Berufsabschluss. Insgesamt haben über 40 % der rd. 3 Mio. Arbeitslosen keinen Berufsabschluss, bei den Arbeitslosengeld-II-Empfängern ist es sogar mehr als jeder Zweite.

Problematisch ist insbesondere, dass nach wie vor zu viele junge Menschen schon ohne ausreichende Qualifikation ins Erwerbsleben starten: 15 % der 20- bis 29-Jährigen, d. h. rd. 1,45 Mio. junge Menschen, haben keine abgeschlossene Berufsausbildung. Dabei ist zu beachten, dass viele dieser jungen Menschen nicht völlig ohne Qualifikation sind. Denn ein erheblicher Teil hat eine Ausbildung oder ein Studium begonnen, allerdings nicht abgeschlossen. Einigen Jugendlichen mangelt es z. B. auch aufgrund fehlender Unterstützung im Elternhaus an der Motivation, eine Ausbildung aufzunehmen bzw. abzuschließen.

Dass Jugendliche keine Ausbildung aufnehmen bzw. erfolgreich abschließen, hängt vor allem auch damit zusammen, dass zu viele Jugendliche nicht ausbildungsreif sind und viele die Schule ohne Abschluss verlassen (siehe Handlungsfeld 2 A).

Ziel

Passgenaue Qualifizierung Arbeitsloser und Beschäftigter voranbringen, Anteil der ungelerten 20- bis 29-Jährigen bis 2015 auf 8 % reduzieren.

Was tut die Wirtschaft?

Die Unternehmen bilden rd. 1,6 Mio. junge Menschen aus und investieren jährlich weit über 50 Mrd. € in die betriebliche Aus- und Weiterbildung. Fast vier Fünftel der ausbildungsberechtigten Betriebe bilden kontinuierlich oder mit kleineren Unterbrechungen aus. Angesichts wachsender Fachkräftengpässe erweitern die Unternehmen dabei zunehmend ihren Fokus. Damit wachsen auch für schlechter qualifizierte Schulabsolventen und Bewerber die Chancen.

Viele Unternehmen stecken schon jetzt erhebliches zusätzliches Engagement in die Ausbildung schwächerer Jugendlicher. So bieten knapp zwei Drittel der ausbildenden Unternehmen Nachhilfe und Stützunterricht an, um Qualifikationsdefizite von Auszubildenden auszugleichen. Außerdem engagieren sich viele Unternehmen mit speziellen Angeboten zur Berufsvorbereitung, mit denen

Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs

Am 26. Oktober 2010 haben Bundesregierung und Wirtschaft den „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftesicherung in Deutschland“, der 2004 geschlossen und 2007 erneuert worden war, bis 2014 verlängert und gemeinsam mit den neuen Paktpartnern Kultusministerkonferenz (KMK) und Integrationsbeauftragter der Bundesregierung weiterentwickelt. Der Ausbildungspakt wurde angesichts rückläufiger Bewerberzahlen stärker auf die Fachkräftesicherung und Ausbildungsreife ausgerichtet. Die Potenziale auf dem Ausbildungsmarkt (bei leistungsschwächeren und leistungsstärkeren Jugendlichen) sollen besser erschlossen werden. Die Paktpartner haben insgesamt zu folgenden Handlungsfeldern Ziele und eigene Beiträge vereinbart: Ausbildungsreife sicherstellen, Berufsorientierung ausbauen und weiterentwickeln, Jugendliche und Betriebe besser zusammenbringen, alle Potenziale erschließen, neue Ausbildungsplätze und neue Ausbildungsbetriebe gewinnen, Übergangssystem neu strukturieren und effizienter gestalten, Datenlage verbessern.

Mit der Verlängerung knüpfen die Paktpartner an die sehr erfolgreiche Umsetzung des bisherigen Pakts an. Die Zusagen wurden erfüllt. Jedem ausbildungswilligen und -fähigen Jugendlichen konnte ein Angebot gemacht werden. Die Unternehmen haben neue Ausbildungsplätze und Plätze für Einstiegsqualifizierungen sowie (ab 2007) neue Ausbildungsbetriebe z. T. nicht unerheblich über das zugesagte Ziel hinaus angeboten. Durch das Engagement der Paktpartner wurde eine Trendwende auf dem Ausbildungsmarkt geschafft. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge lag 2009 trotz schwierigster wirtschaftlicher Rahmenbedingungen und deutlichen Bewerberrückgangs über dem Niveau von 2003. Mit den Einstiegsqualifizierungen wurde ein erfolgreiches Instrument als Brücke in Ausbildung etabliert. Bis zu 75 % der Teilnehmer konnten anschließend eine Ausbildung beginnen.

schwache Jugendliche erfolgreich und mit hohen Übergangsquoten durch eine gezielte Förderung fit für eine Ausbildung oder Beschäftigung gemacht werden. Darüber hinaus bieten rd. drei Viertel der ausbildungsaktiven Betriebe Praktikumsplätze an, um Jugendlichen in schulischer oder außerbetrieblicher Ausbildung sowie in Berufsvorbereitung den Praxiskontakt zu ermöglichen.

Auch durch das Konzept der Verbundausbildung können schwächere bzw. unqualifizierte Jugendliche leichter in den Arbeitsmarkt übernommen werden. In bestimmten Branchen wie z. B. der Zeitarbeit werden bereits jetzt passgenaue und arbeitsmarktorientierte Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten angeboten. Dies gelingt dort durch eine partnerschaftliche Berufsausbildung in Kooperation mit Einsatzbetrieben und Partnerunternehmen. Unterstützung bei der Qualifizierung schwächerer Jugendlicher erhalten Betriebe etwa durch ausbildungsbegleitende Hilfen (abH), die die Arbeitsagenturen anbieten und die sowohl flankierend zur Ausbildung als auch bei Einstiegsqualifizierungen zum Einsatz kommen können. Darüber hinaus nehmen immer mehr Betriebe im Rahmen ihrer Weiterbildungsaktivitäten verstärkt auch an- und ungelernte Beschäftigte in den Blick.

Handlungsbedarf

Für eine Reduzierung der Ungelerntenquote muss bereits im Bildungssystem angesetzt und mehr für die Ausbildungsreife junger Menschen getan werden. Wichtig sind gerade bei schwächeren Jugendlichen systematische Übergänge von der Schule in Ausbildung und eine individuelle, bedarfsgerechte Begleitung z. B. durch Mentoren oder Paten. Differenzierte Ausbildungsangebote wie zweijährige Ausbildungsberufe (mit Anrechnungsmöglichkeiten auf dreijährige Berufe) und die Nutzung von Ausbildungsbausteinen (auch um erst teilweise erworbene Qualifikationen sichtbar zu machen) können unter Wahrung des Berufsprinzips zu einer verstärkten Integration schwächerer Jugendlicher beitragen. Angebote wie abH können sicherstellen, dass eine begonnene Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss geführt wird.

Darüber hinaus müssen auch die Anstrengungen intensiviert werden, um mehr Arbeitslose ohne Berufsabschluss (wieder) in Beschäftigung zu bringen und sie entsprechend ihren Fähigkeiten sowie den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts gezielt zu qualifizieren. Oft kann dies nur über einfache Tätigkeiten und ein „training on the job“ gelingen. Sinnvoll sind überdies gerade bei An- und Ungelernten passgenaue modulare Weiterbildungsangebote, die schrittweise zu einem Abschluss führen. Diese

Angebote sind betriebsnah zu gestalten. Das Erreichen von Etappenzielen im Rahmen der Angebote soll dokumentiert werden, auch wenn sich der Kompetenzerwerb im Rahmen einer Beschäftigung oder Ausbildung vollzieht. Bei der gezielten Qualifizierung von Menschen ohne Berufsabschluss leisten auch die Arbeitsagenturen einen wichtigen Beitrag.

Beispiel Deutsche Bahn

„Gemeinsam die Berufsorientierung von Jugendlichen stärken“ – unter diesem Motto engagiert sich die Deutsche Bahn (DB) nachhaltig im Bereich des Übergangsmagements von der Schule in den Beruf mit zwei ineinandergreifenden Schwerpunkten:

1) Frühzeitiges Engagement in den Schulen durch Schulkooperationen

Ihren Kooperationschulen bietet die DB neben allgemeinen Informationen zur Berufsausbildung und Exkursionen auch Schülerpraktika an, bei denen die Schüler sich ein detailliertes Bild von einer bestimmten Berufsausbildung und der daran anschließenden Tätigkeit machen können. Darüber hinaus werden Bewerbungstrainings angeboten. Als besonderes Event für die Schüler in der Oberstufe der Kooperationschulen führt die DB zusammen mit dem Massachusetts Institute of Technology eine „DB Summer School“ durch. Mittlerweile bestehen bundesweit Kooperationen mit über 330 Schulen.

2) Förderung der Ausbildungsreife mit dem Programm „Chance plus“

Speziell für Jugendliche der Haupt- und Realschulen, die noch nicht die nötige Ausbildungsreife erreicht haben, ist das bis zu elfmonatige ausbildungsvorbereitende Praktikantenprogramm „Chance plus“ konzipiert. Es bietet einen Mix aus praktischer und theoretischer Qualifizierung. Die theoretischen Schwerpunkte liegen dabei in der Vermittlung von allgemeinbildenden Grundlagen, der Förderung der Methoden- und Sozialkompetenz und der fachlichen Berufsorientierung. Bundesweit bietet die DB seit 2004 jährlich rd. 450 Plätze in unterschiedlichen fachlichen Schwerpunkten an. Der Erfolg spricht für sich: Rund 75 % der Absolventen beginnen direkt im Anschluss eine Ausbildung oder einen direkten Jobeinstieg.

Studienabsolventenzahl erhöhen – Studienabbrüche reduzieren – Beschäftigungsfähigkeit sicherstellen

Der Bedarf an Hochqualifizierten mit Hochschulabschluss oder vergleichbaren Kompetenzen steigt. Zugleich stehen aufgrund der demografischen Entwicklung in den kommenden Jahren weniger Nachwuchskräfte zur Verfügung, wenn nicht gegengesteuert wird. Aktuell beträgt die Studienanfängerquote rd. 46 %. Rund 27 % der Studierenden brechen ihr Studium vorzeitig ab. Die Studienabsolventenquote (d. h. der Anteil aller Hochschulabsolventen an der altersspezifischen Bevölkerung) liegt derzeit bei nur rd. 26 %. Hinzu kommt, dass nach wie vor nur ca. 13.000 beruflich Qualifizierte pro Jahr den Sprung an die Hochschulen schaffen – das sind lediglich 0,6 % der Studienanfänger.

Ziel

Studienanfängerquote dauerhaft über 45 % halten, Abbrecherquote auf 10 % absenken und Anteil beruflich Qualifizierter an den Studienanfängern auf 5 % erhöhen.

Was tut die Wirtschaft?

Unternehmensvertreter engagieren sich in Hochschulgremien wie Hochschulräten, Programmbeiräten, Kuratorien etc. sowie in der Lehre, z. B. als Lehrbeauftragte. Ebenso



Stiftung der Deutschen Wirtschaft

Die Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw) fördert in ihren Bildungsprogrammen über 4.000 junge Menschen – Schülerinnen und Schüler, Auszubildende, Studierende und Promovierende. Sie 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.

Mehr Informationen unter www.sdw.org

„Wir müssen neue Zielgruppen wie beruflich Qualifizierte, Kinder aus bildungsfernen Elternhäusern und Schulabgänger mit Migrationshintergrund zur Aufnahme eines Studiums bewegen.“

Thomas Sattelberger, Vorstand Personal Deutsche Telekom AG, Vorsitzender des BDA/BDI/HRK-Arbeitskreises Hochschule/Wirtschaft.

begleiten Unternehmensvertreter aktiv die Qualitätssicherung der Studiengänge. Ein wesentlicher Schwerpunkt liegt dabei auf der Sicherstellung der Beschäftigungsfähigkeit der Hochschulabsolventen. Die Wirtschaft richtet darüber hinaus den berufspraktischen Teil dualer Studiengänge aus, stellt Praktikumsplätze für Studierende bereit und arbeitet im Rahmen von unternehmensorientierten Abschlussarbeiten mit den Hochschulen zusammen. Finanziell engagiert sich die Wirtschaft in der Begabtenförderung und durch die Vergabe von Stipendien (z. B. Stiftung der Deutschen Wirtschaft bzw. Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft), sie finanziert Stiftungslehrstühle und sponsert Hochschulen. Eine aktuelle Studie des Stifterverbands und des IW Köln hat die Höhe dieser Ausgaben ermittelt. Demnach investieren die Unterneh-

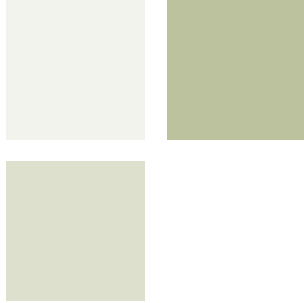
Stifterverband
für die Deutsche Wissenschaft

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft

Im Stifterverband haben sich rd. 3.000 Unternehmen, Unternehmensverbände, Stiftungen und Privatpersonen zusammengeschlossen, um Wissenschaft, Forschung und Bildung voranzubringen. Die vielfältigen Initiativen des Stifterverbands leisten einen wichtigen Beitrag, die Rahmenbedingungen für die Wissenschaften zu verbessern und Exzellenz in der Lehre zu fördern. Ziel ist dabei auch eine Stärkung des Austauschs zwischen Wirtschaft und Wissenschaft. Das jährliche Fördervolumen des Stifterverbands beträgt über 120 Mio. €.

Mehr Informationen unter www.stifterverband.de

C



men in Deutschland insgesamt 2,2 Mrd. € pro Jahr in akademische Bildung, davon fließen 640 Mio. € in die Hochschulausstattung und weitere 1,54 Mrd. € an Studierende. Hinzu kommen Ausgaben von Unternehmensstiftungen und Verbänden, die ebenfalls bedeutende Beträge in das Hochschulsystem investieren. Schließlich bilden unternehmerische Drittmittel eine wesentliche Basis der universitären Forschungsfinanzierung. Etwa 1,1 Mrd. € fließen so den Hochschulen zu (Wissenschaftsstatistik im Stifterverband).

Handlungsbedarf

In den vergangenen Jahren sind mit dem Bologna-Prozess, dem Hochschulpakt, Neuregelungen des Hochschulzugangs, der Reform des BAföG sowie der Einführung eines nationalen Stipendiensystems wichtige Schritte unternommen worden, um die Absolventenquote zu steigern und die Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen sicherzustellen. Fehlentwicklungen müssen nun korrigiert werden: Studienabbruchquoten und die z. T. zu hohe Prüfungsdichte müssen reduziert sowie unnötige Überregulierungen abgebaut werden. Zudem muss die Hochschulausbildung noch stärker auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts ausgerichtet und die Qualitätssicherung an Hochschulen verbessert werden.

Bei Personalrekrutierung, Investitionsentscheidungen, Finanzverantwortung und Management müssen die Hochschulen autonom handeln können, um ihr Profil zu stärken und im Wettbewerb mit hochwertigen Angeboten zu punkten. In den Hochschulgesetzen müssen die entsprechenden Voraussetzungen hierfür geschaffen werden. Die Studienfinanzierung muss sich am Investitionsbedarf der Hochschulen ausrichten. Dazu sollte ein bundesweiter Finanzierungspool eingerichtet werden, der von den Ländern mitgetragen wird und der Aufwand und Ertrag verknüpft. Bestandteil der Studienfinanzierung sollten auch Studiengebühren sein. Zudem muss der Übergang ins Studium weiter erleichtert werden. Hierzu sind intensive Kooperationen zwischen Schulen und Hochschulen, transparente Informationen und zielgerichtete Beratungsangebote für Studieninteressierte, aber auch verbesserte Studienmöglichkeiten für beruflich Qualifizierte und Berufstätige notwendig.

Beruflich Qualifizierte müssen bundesweit Zugang zu den Auswahlverfahren der Hochschulen erhalten und durch besondere Beratungs- und Unterstützungsangebote für ein Studium gewonnen werden. Der Übergang vom Studium in Beschäftigung gelingt am besten durch intensive Kooperationen zwischen Hochschulen und Wirtschaft,

die Einbindung von Vertretern der Berufspraxis in die Entwicklung von Studienangeboten und die Stärkung von Praxisbezügen im Studium.

Studienabbrüche sind nicht selten Folge einer „Abwärtsspirale“, die sich durch Misserfolge und schwindende Motivation selbst verstärkt. Zur Vermeidung von Studienabbrüchen muss in den Hochschulen eine Art „Frühwarnsystem“ installiert werden, so dass potenzielle Studienabbrecher frühzeitig identifiziert und der negative Kreislauf mit konstruktiven und fördernden Angeboten durchbrochen werden kann. Auch hier ergeben sich Ansatzpunkte für gemeinsame Initiativen von Hochschulen und Unternehmen. Falls ein Studienabbruch dennoch unvermeidbar ist, sollten die im Studium bereits erworbenen Kompetenzen nach Möglichkeit für eine entsprechende duale Berufsausbildung in einem Unternehmen genutzt und auf diese angerechnet werden.

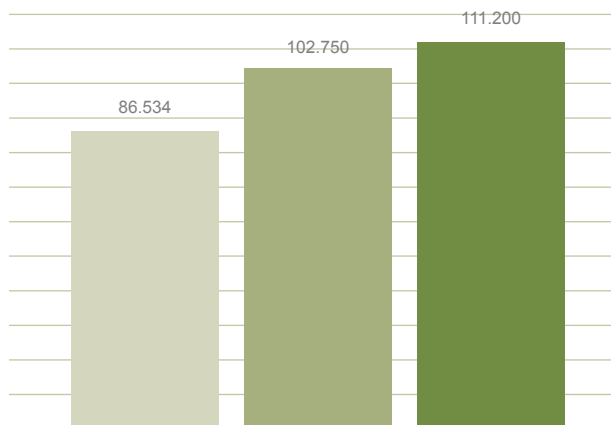
MINT-Absolventenzahlen erhöhen

Fachkräfteengpässe treten aktuell besonders in MINT-Berufen auf und werden künftig – ohne wirksame Gegenmaßnahmen – bedrohlich zunehmen (vgl. Kapitel 2 zur Lageanalyse). Denn der Anteil an MINT-Absolventen an allen Hochschulabsolventen in Deutschland beträgt aktuell nur rd. 33 %, während zur mittelfristigen Schließung der MINT-Fachkräftelücke ein Anteil von 40 % notwendig wäre. Zudem ist die Abbrecher- und Wechslerquote in MINT-Studienfächern mit rd. 33 % sehr hoch. Dass dies nicht so sein muss, zeigt der internationale Vergleich: Japan weist eine Abbrecherquote von lediglich 10 % auf, Dänemark und Großbritannien von etwa 20 %. Darüber hinaus sind Frauen unterproportional in MINT-Fächern vertreten: Nur rd. 32 % der MINT-Studienabsolventen sind weiblich (der Frauenanteil an allen Hochschulabsolventen liegt knapp über 50 %). In Kanada, Polen und Griechenland liegt der Frauenanteil an den MINT-Absolventen hingegen bei oder sogar über 40 %.

Potenzielle MINT-Absolventen im Jahr 2015

Tatsächliche bzw. zu erwartende Zahl von Absolventen von MINT-Studiengängen, die dem deutschen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, bei einem Anteil der Studienabbrecher von ...

- 33 % (aktuell)
- 20 % (Zielgröße)
- So viele neue MINT-Fachkräfte werden in der Wirtschaft benötigt



Quelle: IW Köln auf Basis Statistisches Bundesamt und Erdmann et al., 2009

Ziel

Anteil der MINT-Absolventen an allen Hochschulabsolventen bis 2015 auf 40 % steigern, dazu vor allem Abbrecher- und Wechslerquote in MINT-Studienfächern auf 20 % senken und den Frauenanteil an MINT-Hochschulabsolventen auf 40 % erhöhen.

Würde allein das Ziel erreicht, die Abbrecherquote auf 20 % zu senken, so dürften im Jahr 2015 rd. 120.000 MINT-Akademiker die Hochschulen als erfolgreiche Absolventen verlassen. Von diesen kommen etwa 10 % aus dem Ausland. Diese sog. Bildungsausländer kehren gegenwärtig häufig – auch, weil ihnen aufgrund der restriktiven gesetzlichen Regelungen am deutschen Arbeitsmarkt keine hinreichend attraktiven Perspektiven geboten werden – nach dem Studienabschluss in ihre Heimatländer zurück und stehen dem deutschen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung. Von den Personen mit MINT-Abschluss bieten wiederum 95 % ihre Arbeitskraft an. Beide Effekte zusammen führen dazu, dass selbst bei einem Rückgang der Abbrecherquote auf 20 % das Angebot an neuen MINT-Kräften lediglich bei rd. 103.000 liegt. Der jährliche Gesamtbedarf, der sich aus den zu ersetzenden, ausscheidenden MINT-Akademikern und dem durch Wachstumsprozesse entstehenden Expansionsbedarf zusammensetzt, kann selbst in diesem Fall also nicht voll gedeckt werden. Da der demografische Wandel die nachrückenden Jahrgänge weiter schrumpfen lässt, sind langfristig zusätzliche Potenziale zu erschließen, um ein weiteres Anwachsen der MINT-Fachkräftelücke zu vermeiden.

Was tut die Wirtschaft?

Unternehmen und Verbände engagieren sich in vielfältigen Initiativen zur Sicherung des MINT-Nachwuchses. Das gemeinsame Ziel ist es, das naturwissenschaftliche und technische Interesse von Kindern, Jugendlichen und Studierenden durch Praxisprojekte, Schnupperpraktika, Technik-Camps und Mentoring etc. zu wecken und zu stärken. Gebündelt werden die Aktivitäten in der Initiative „MINT Zukunft schaffen“.

Die MINT-Initiative hat sich ehrgeizige Ziele gesetzt: Jeder zukünftige Studienberechtigte soll ab Klasse 10 die Möglichkeit haben, eine MINT-Orientierung (z. B. in Form eines Praktikums) durch ein Unternehmen zu erhalten. Hierfür werden Unternehmen und Verbände ihre MINT-Orientierungsangebote für Schüler und ihre Unterstützung für außerschulisches Lernen (z. B. durch Besuche in Forschungslaboren) sowie für die MINT-Weiterbildung



Im Mai 2008 haben BDA und BDI mit der Deutschen Telekom und weiteren Partnern aus dem Unternehmens- und Verbandsbereich die Initiative der Wirtschaft „MINT Zukunft schaffen“ gestartet. Schirmherrin der Initiative ist Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel. Ziel ist, mehr junge Menschen für MINT-Ausbildungs- und Studiengänge zu gewinnen, die Abbruchquoten in den MINT-Studiengängen signifikant zu senken und so den Fachkräftenachwuchs in diesen Berufen zu sichern. Ein besonderer Fokus richtet sich dabei auf Mädchen und junge Frauen, deren Anteil an allen MINT-Absolventen von aktuell 32 % auf 40 % gesteigert werden sollte. Die Initiative bündelt die derzeit rd. 900 Projekte der Unternehmen und Verbände sowie weiterer Partner aus Gesellschaft und Wissenschaft und bildet so ein Netzwerk aus rd. 64.500 Unternehmen, Schulen und Hochschulen, das 3,5 Mio. Jugendliche, Studierende, Lehrende und Eltern erreicht. Zur Initiative gehören u. a. eine Programmatik, in der eindeutige MINT-Ziele für Wirtschaft, Bildungssystem und Politik definiert werden, ein MINT-Meter, das kontinuierlich den Fortschritt der MINT-Ziele überprüft, sowie ein MINT-Portal, auf dem sich Schüler, Eltern, Lehrer und Studierende über die verschiedenen Projekte informieren können. Darüber hinaus gibt es ein Botschafter-Netzwerk, das aktuell rd. 3.500 Botschafter umfasst, die Schüler über die attraktiven Karrierewege in MINT-Berufen und die entsprechenden Ausbildungswege informieren und als Mentoren für Studierende zur Verfügung stehen.

Weitere Informationen unter www.mintzukunftschaffen.de

von Lehrkräften und Erzieherinnen ausbauen. Darüber hinaus wird die Wirtschaft mithelfen, die Zahl dualer MINT-Studiengänge um 50 % zu steigern. Auch wird sie mit dafür sorgen, dass die MINT-Studiengänge praxis- und anwendungsbezogener werden (z. B. durch Lehrbeauftragte aus Unternehmen, Vergabe von Abschlussarbeiten), und sie wird Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen im Rahmen von Mentoring-Programmen für junge Frauen vermitteln.

Handlungsbedarf

Künftig muss die Bildung in Kindergarten, Schule und Hochschule einen Schwerpunkt auf MINT setzen. Bereits im Kindergarten sollten altersgerechte Experimente das Interesse an naturwissenschaftlichen Phänomenen sowie an Technik wecken und erste Kenntnisse vermitteln. Die Erzieherinnen sind hierfür zu qualifizieren. Bis 2015 sollte in jedem Kindergarten mindestens eine Fachkraft so aus- oder weiterqualifiziert sein, dass sie den Kindern naturwissenschaftliche Phänomene anschaulich und kindgerecht erklären kann. Eine vorbildliche Initiative ist das „Haus der kleinen Forscher“, das spielerisch die Neugier der Kinder weckt und fördert.

In der Schule muss eine Pflicht zur Belegung von zwei naturwissenschaftlich-technischen Fächern bis zum Schulabschluss eingeführt werden. Der entsprechende Unterricht sollte anschaulicher gestaltet werden und stärker außerschulische Lernorte (z. B. Forschungseinrich-

tungen, Unternehmen) einbeziehen. An den Hochschulen müssen zusätzliche MINT-Studienplätze geschaffen, die Studiengänge praxisbezogener gestaltet und die Betreuung und fachliche Unterstützung der Studierenden gerade in der Studieneingangsphase ausgebaut werden.

MINT-Studienabbrechern müssen verstärkt Möglichkeiten geboten werden, ihre bereits erworbenen Kompetenzen im Rahmen einer beruflichen Weiterqualifizierung zu nutzen. Hierzu muss z. B. die Zulassung zu Fortbildungsprüfungen erleichtert werden, indem die erforderlichen Praxisphasen bei einer entsprechenden Vorqualifizierung verkürzt werden. Alternativ muss die Möglichkeit geprüft werden, ganze Prüfungsteile, die durch die im Studium erworbenen Kompetenzen abgedeckt sind, anzuerkennen, so dass sich der Prüfungsaufwand für die Studienabbrecher reduziert.

Auch gesamtgesellschaftlich muss sich etwas tun: Statt der verbreiteten Technikfeindlichkeit brauchen wir ein stärkeres Vertrauen in Technik. Sie muss gerade auch als Innovations- und Wachstumsmotor sowie Problemlöser gesehen werden.

www.mint-nrw.de

Entlang der Bildungskette fördert die Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen seit Jahren die MINT-Bildung durch: (a) „MINT-Früherziehung“ in Kindertagesstätten mit einfachen Experimenten, (b) „MINIPHÄNOMENTA“ in Grundschulen mit Experimentierstationen, (c) das Netzwerk der MINT-HAUPTschulen, (d) das Netzwerk der MINT-REALschulen und (e) die NRW-Gymnasien im MINT-EC, dem bundesweiten Verein mathematisch-naturwissenschaftlicher Excellence-Center an Gymnasien, der maßgeblich von GESAMTMETALL getragen wird. Schulen mit MINT-Profilen sind eingeladen, sich an diesen Initiativen zu beteiligen.

Projekt „Wege zu mehr MINT-Absolventen“ von vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. und den bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgebern bayme vbm

Im Rahmen des Projekts „Wege zu mehr MINT-Absolventen“ unterstützen die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. und die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeber bayme vbm innovative Projekte an zehn bayerischen Hochschulen. Diese Hochschulen erproben im Rahmen des Projekts seit Frühjahr 2008 neue Wege, um die Zahl der Studienabbrecher in den MINT-Fächern nachhaltig zu senken. Im Februar 2011 wird zum Abschluss des Projekts ein Best-Practice-Handbuch erscheinen, das die wesentlichen Ergebnisse und Lerneffekte zusammenfasst. Das bayerische Wissenschaftsministerium hat bereits angekündigt, die darin geschilderten Erfahrungen aufzugreifen und darauf gemeinsam mit den bayerischen Hochschulen aufzubauen – ein großer Erfolg für das Projekt „Wege zu mehr MINT-Absolventen“ und für das Engagement der Wirtschaft zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses insgesamt.

Weitere Informationen unter www.bildunginbayern.de

Förderprogramm „Nachhaltige Hochschulstrategien für mehr MINT-Absolventen“ der Heinz Nixdorf Stiftung und des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft

Das Förderprogramm des Stifterverbands und der Nixdorf Stiftung unterstützt die Hochschulen bei der Entwicklung von Strategien für mehr MINT-Absolventen. In einem Wettbewerb wurden sechs Hochschulen für ihre Strategie ausgezeichnet. Die eingereichten Konzepte orientieren sich an den Handlungsfeldern „Mehr Studienanfänger“ und „Mehr Studienerfolg – geringere Abbruchquoten“. Die geförderten Projekte reichen von Mentoring- und Lernprogrammen und Praxiseinbindung im Studium über bessere Kooperationen zwischen Schule, Hochschule und Wirtschaft und die besondere Ansprache von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bis zu MINT-Konzepten für Fernsehserien. Für die Umsetzung und Begleitung der besten Konzepte für mehr MINT-Absolventen stellt das Förderprogramm 2 Mio. € bereit. Die Förderung erfolgt in den Jahren 2010 und 2011.

Weitere Informationen unter www.mint-nachwuchs.de



Um mehr Mädchen und junge Frauen für naturwissenschaftliche und technische Berufe zu begeistern, findet jedes Jahr im April 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 die Mädchen über das breite Spektrum von Ausbildungsberufen und Studiengängen im MINT-Bereich. Insgesamt haben seit 2001 über 1 Mio. Mädchen an über 60.000 Veranstaltungen teilgenommen.

Weitere Informationen unter www.girls-day.de

Lebenslanges Lernen stärken – Beschäftigungsfähigkeit im Erwerbsverlauf erhalten und ausbauen

E

Kompetenzen und Wissen müssen mit sich verändernden Anforderungen Schritt halten. Neue Technologien und beschleunigte Produktentwicklungsprozesse, neue Dienstleistungsangebote, Weiterentwicklungen in der Arbeitsorganisation sowie die zunehmende Internationalisierung machen Weiterbildung immer bedeutsamer. Sie trägt dazu bei, die Beschäftigungsfähigkeit über die gesamte Erwerbsphase zu erhalten und so das Ziel einer höheren Beschäftigungsbeteiligung gerade auch von Älteren zu erreichen. Weiterbildung ist heute in den Unternehmen etabliert, sie erfolgt allerdings nicht immer systematisch und strategisch.

Ziel

Berufliche Weiterbildung als Investition in die Zukunft und strategische Aufgabe von Unternehmen und jedem Einzelnen verstehen.

Was tut die Wirtschaft?

Rund 84 % der Unternehmen bieten Weiterbildung für ihre Beschäftigten an und investieren in diese Aktivitäten jedes Jahr rd. 27 Mrd. €. Die Verbände unterstützen die Betriebe in ihren Bemühungen. Sie sensibilisieren für diese wichtige Aufgabe, entwickeln systematische Karrierewege zur Professionalisierung der Mitarbeiter (z. B. entwickelt das Handwerk ein Berufslaufbahnkonzept zur individuellen Förderung vom Anfänger im Beruf über den handwerklichen Experten bis hin zum Unternehmer), stellen konkrete Instrumente zur Verfügung (z. B. für Bedarfsermittlungen, Altersstruktur-/Kompetenzanalysen) und beraten hinsichtlich geeigneter Weiterbildungsstrategien und -instrumente.

Künftig wird es für die Unternehmen bei ihrem Weiterbildungsengagement noch stärker darum gehen, bisher unterproportional beteiligte Beschäftigungsgruppen wie gering Qualifizierte und Ältere in den Blick zu nehmen, Weiterbildung strategisch mit den Unternehmenszielen zu verknüpfen und prozessorientiert (Lernen im Prozess der Arbeit) zu gestalten. Die Verbände werden ihre Beratungsangebote ausbauen, um die Betriebe bei diesem Engagement zu unterstützen.

Handlungsbedarf

Berufliche Weiterbildung trägt zur Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen bei und stärkt die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen. Individuum und Unternehmen sind daher auch die primär für Weiterbildung Verantwortlichen. Dabei sollten sich Arbeitnehmer

auch durch die Einbringung von Freizeit stärker am Aufwand für die berufliche Weiterbildung beteiligen, da sie in der Regel davon ebenfalls profitieren. Aktuell finden drei Viertel der betrieblich veranlassten Weiterbildung in der Arbeitszeit statt. Die Mehrheit der Unternehmen ist bereit, noch stärker in Weiterbildung zu investieren, wenn die Mitarbeiter mehr Freizeit einbringen.

Damit Betriebe und jeder Einzelne ihrer Verantwortung gerecht werden können, ist ein bedarfsgerechtes und differenziertes Weiterbildungsangebot entscheidend. Die Weiterbildungsdienstleister stehen vor der Aufgabe, individuell Weiterbildungsberatung und -begleitung anzubieten sowie das prozessorientierte Lernen am Arbeitsplatz zu unterstützen. Hochschulen sind gefordert, ihr Angebot an wissenschaftlicher und insbesondere berufsbegleitender Weiterbildung auszubauen und konsequent an den Anforderungen der Unternehmen und Arbeitnehmer auszurichten.

Wichtig sind zudem messbare Qualitätsverbesserungen im Bildungssystem. Frühkindliche Bildung und Schule müssen Lernfähigkeit und -motivation stärken und damit die Basis für das lebenslange Lernen legen. Zudem muss die Durchlässigkeit im Bildungssystem, vor allem zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung, verbessert werden, damit im Verlauf des lebenslangen Lernens auf Abschlüsse neue Abschlüsse folgen. Derzeit haben nur 0,6 % der Studierenden über ihre berufliche Qualifikation den Weg an die Hochschule gefunden. Um diesen Anteil signifikant zu steigern, müssen die Hochschulen deutlich mehr berufsbegleitende Studienangebote vorhalten, als dies aktuell der Fall ist. Derzeit werden nur 5 % aller Bachelor-Studiengänge und 17 % aller Master-Studiengänge so angeboten, dass sie auch neben einer Berufstätigkeit absolviert werden können. Zudem müssen die Hochschulen vermehrt propädeutische Angebote schaffen, um beruflich Qualifizierten einen besseren Einstieg ins Studium zu ermöglichen.

Der beruflichen Weiterbildung und hier insbesondere den Aufstiegsfortbildungen (z. B. zum Meister und Techniker) muss eine höhere bildungspolitische und positiv konnotierte Aufmerksamkeit zukommen. Dies trägt zu einer Attraktivitätssteigerung für potenzielle Bildungsteilnehmer bei. Das spezifische Profil der beruflichen Weiterbildung als zur Hochschule komplementären Qualifizierungssystem stellt eine wesentliche Stärke unseres Bildungssystems dar und trägt damit zur Leistungsfähigkeit unseres Wirtschaftsstandorts bei.

HANDLUNGSFELD 3

Zusätzliche Potenziale schaffen

Innovationsspielräume in der Arbeitsorganisation ausschöpfen

A

Die Entwicklung neuer Dienstleistungen und Produkte sowie neuer Arbeitsprozesse und Fertigungsverfahren setzt voraus, dass die Mitarbeiter über die nötigen Qualifikationen und Kompetenzen verfügen und bereit sowie in der Lage sind, diese einzusetzen. Wenn in Zukunft weniger Fachkräfte als gegenwärtig zur Verfügung stehen, müssen die vorhandenen Innovationspotenziale noch besser ausgeschöpft werden. Gleichzeitig altern die Belegschaften im Zuge des demografischen Wandels deutlich. Hier sehen viele Unternehmen ein Risiko: Knapp jedes vierte befürchtet eine Verringerung der Flexibilität, Kreativität und Innovationsfähigkeit (Institut für Mittelstandsforschung Bonn, 2008). Die Unternehmen können allerdings selbst viel dafür tun, durch geeignete personalpolitische und arbeitsorganisatorische Maßnahmen ihr Innovationspotenzial zu sichern oder sogar zu vergrößern.

Ziel

Flexible Modelle der Arbeitsorganisation zur bestmöglichen Nutzung der Kompetenzen und des Fachwissens unterschiedlicher Mitarbeitergruppen ausbauen.

Was tut die Wirtschaft?

Viele Unternehmen haben erkannt, dass sie das Innovationspotenzial der Mitarbeiter auf unterschiedliche Art und Weise heben können. Dabei ruhen die Wurzeln innovativer Produkte und Verfahren gerade bei kleineren und mittleren Unternehmen häufig weniger in der Arbeit von Forschungs- und Entwicklungsabteilungen als vielmehr in Formen der Arbeitsorganisation, in denen Mitarbeiter ihre Kompetenzen und ihr Fachwissen einbringen und miteinander vernetzen können. In rd. acht von zehn Unternehmen der Industrie und ihrer Verbundbranchen werden z. B. Beispiel Verantwortung und Entscheidungskompetenzen an die einzelnen Mitarbeiter übertragen, knapp ein Fünftel vertraut auf die positiven Effekte (teil-) autonomer Arbeitsgruppen und ein Fünftel stärkt die Anpassungsfähigkeit und Flexibilität seiner Mitarbeiter durch systematisches Wechseln der Tätigkeiten (IW-Zukunftspanel 2007).

Mehr als die Hälfte der Industrieunternehmen und deren Verbundbranchen, die ältere Mitarbeiter beschäftigen, setzen überdies gezielt auf altersgemischte Teams (IW-Zukunftspanel 2009). Diese erleichtern den Wissenstransfer zwischen Jung und Alt und bieten die Chance, die Stärken von erfahrenen und neuen Mitarbeitern zu verbinden. Vielerorts haben sich zudem ganzheitliche personalpolitische Konzepte etabliert, die den Bedürfnissen der Mitarbeiter in unterschiedlichen Lebensphasen

gerecht werden, die Motivation und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten stärken helfen und mit denen das Kreativitäts- und Innovationspotenzial der Belegschaft ausgeschöpft werden kann.

Handlungsbedarf

Die Unternehmen sind weiter für die Chancen zu sensibilisieren, die sich aus einer vielfältigeren Belegschaftsstruktur und insbesondere einer zunehmenden Beschäftigung von Älteren, Frauen und Personen mit Migrationshintergrund für die Innovationsfähigkeit ergeben können. Politik und Arbeitgeberverbände können hierbei Hilfestellung leisten, sollten allerdings lediglich Rahmenangebote zur Verfügung stellen und Anreize schaffen. Denn die Betriebe benötigen Spielraum, um optimale spezifische Lösungen zu entwickeln und umzusetzen. Dabei ist die Eigenverantwortung der Beschäftigten für den Erhalt der eigenen Leistungsfähigkeit im Auge zu behalten. Wichtig ist, dass die Mitarbeiter ihre kreativen und innovativen Ideen im Unternehmen bestmöglich einbringen können. Nur so können die betriebswirtschaftlichen Ziele des Unternehmens mit den persönlichen Bedürfnissen der Mitarbeiter in Einklang gebracht werden.

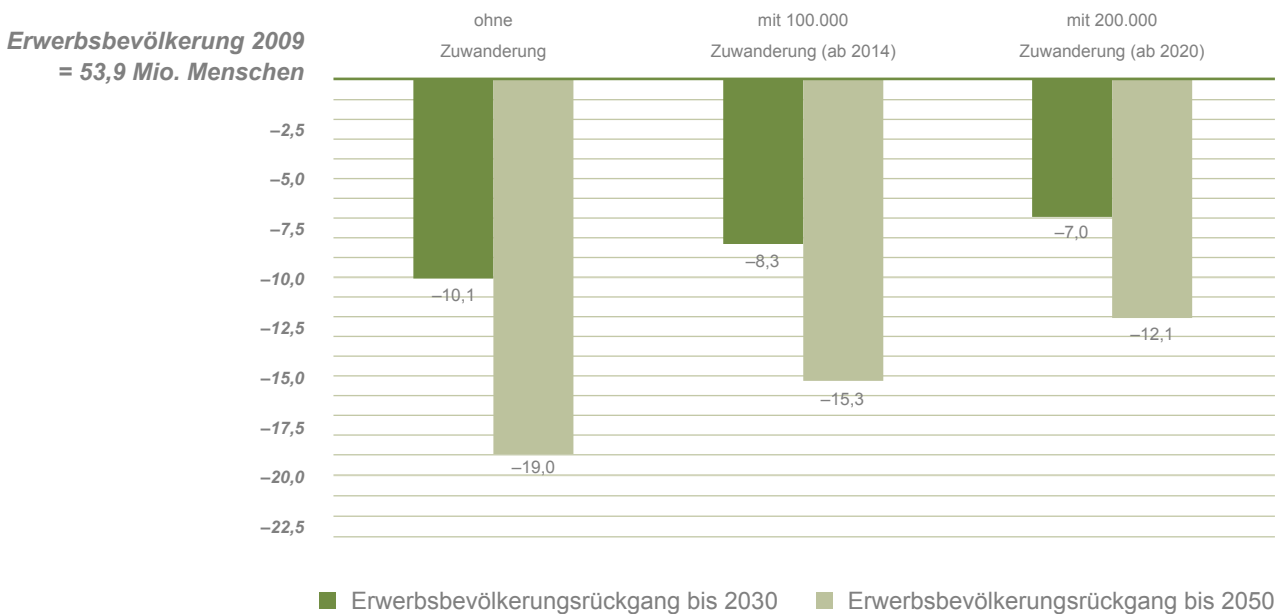
Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte erleichtern

Die meisten Prognosen zur Entwicklung des Fachkräftepotenzials unterstellen, dass jedes Jahr per saldo zwischen 100.000 und 200.000 Zuwanderer nach Deutschland kommen. Zuletzt war aber das Gegenteil der Fall: In den Jahren 2008 und 2009 wanderten mehr Menschen aus Deutschland aus, als neu hinzuzogen (56.000 bzw. 13.000; Statistisches Bundesamt, 2010); im Jahr 2009 wurde gerade einmal 142 neu eingereisten Hochqualifizierten eine Niederlassungserlaubnis und damit ein unbeschränkter Aufenthalt in Deutschland gewährt. Bereits ein Blick auf die demografische Entwicklung macht deutlich, dass alle zweifellos notwendigen Maßnahmen zur besseren Nutzung und Entfaltung inländischer Arbeitskräftepotenziale allein nicht ausreichen werden, um eine ausreichende Fachkräftebasis auch in den nächsten Jahren sicherzustellen: Denn selbst wenn es gelingt, die Zahl der Zuwanderer per saldo bis 2014 wieder auf 100.000 anzuheben, wird es 2030 über 8 Mio. weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter geben als heute (siehe Grafik).

Gerade für qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland ist Deutschland bisher aber nicht ausreichend attraktiv: Das Qualifikationsniveau der ausländischen Bevölkerung in Deutschland ist im internationalen Vergleich sehr gering. Während z. B. nach letzten Zahlen der OECD für das Jahr 2004 in Kanada 46,1 % oder z. B. in Irland 45,4 % der ausländischen Bevölkerung als hochqualifiziert gelten, so waren es zu diesem Zeitpunkt in Deutschland lediglich 18,9 %. Dies ist nicht nur vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und zunehmender Fachkräfteengpässe problematisch, sondern führt auch zu Wachstumseinbußen: Denn qualifizierte Zuwanderung ermöglicht eine höhere gesamtwirtschaftliche Dynamik und damit auch mehr Arbeitsplätze und Wohlstand für Inländer (IAB, 2007).

Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15- bis unter 65-Jährige) bei alternativen Zuwanderungsszenarien (in Mio. Personen)

Die Berechnungen gehen davon aus, dass es gelingt, die Nettozuwanderung bis 2014 zumindest wieder auf 100.000 bzw. in einem weiteren Szenario sogar auf 200.000 pro Jahr ab 2020 anzuheben.



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2009

Ziel

Willkommensmentalität für qualifizierte Zuwanderer und schlüssiges Gesamtsystem für stärker an den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts orientierte Zuwanderung entwickeln.

Was tut die Wirtschaft?

Im Jahr 2009 waren fast 6,6 Mio. Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland erwerbstätig (Statistisches Bundesamt, 2010). Die Unternehmen werden ihre Anstrengungen gerade auch in der dualen Ausbildung verstärkt darauf richten, die Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund deutlich besser als bisher zu nutzen. Die BDA hat intensiv an der Erarbeitung des Nationalen Integrationsplans mitgewirkt und sich darin verpflichtet, die Verbreitung der „Charta der Vielfalt“ zu unterstützen. Die Unternehmen, die diese Charta unterzeichnen, integrieren einen Migrationshintergrund als Vielfaltsmerkmal wertschätzend in die Unternehmenskultur (vgl. auch Handlungsfeld 1 G). Auch in Initiativen wie dem Netzwerk *SCHULEWIRTSCHAFT*, dem Ausbildungspakt oder der Steuerungsgruppe zum bundesweiten Integrationsprogramm wirken die Arbeitgeber auf

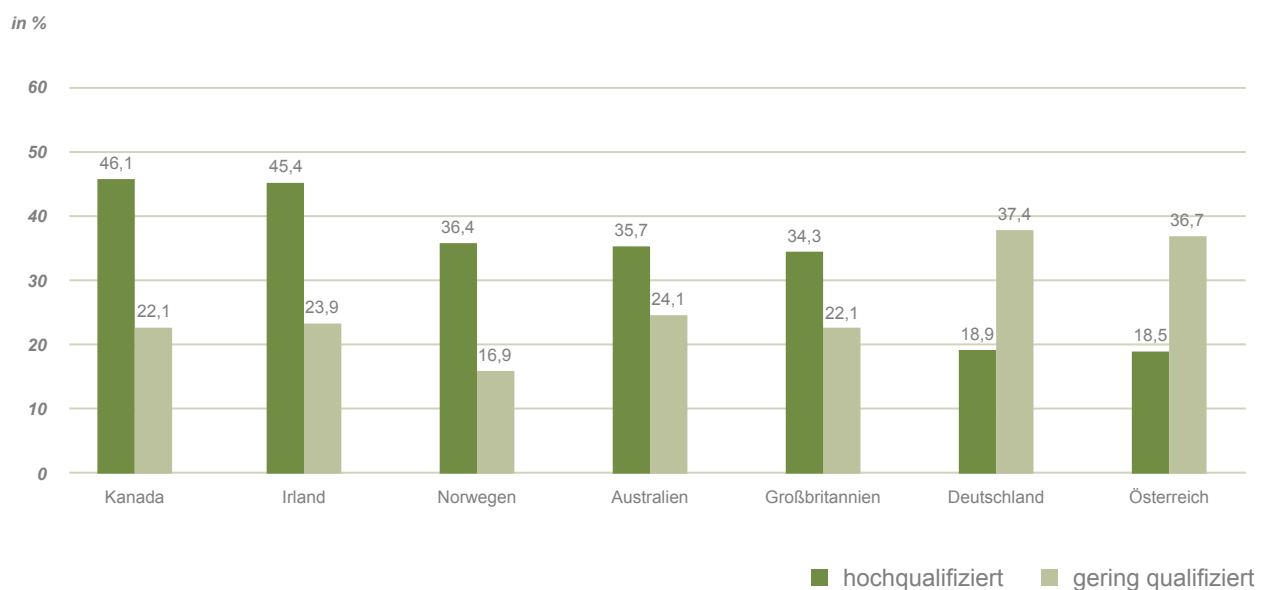
eine bessere Integration von Migranten hin. So wurde im weiterentwickelten und bis 2014 verlängerten „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“ in Deutschland die Beauftragte der Bundesregierung für Migrationsfragen als neue Paktpartnerin aufgenommen. Der Ausbildungspakt setzt sich u. a. das Ziel, die Potenziale junger Migranten besser zu entfalten.

Zur Unterstützung einer gezielten und passgenauen Arbeitsvermittlung und -förderung von Migranten setzen sich die Arbeitgeber dafür ein, dass die oft spezifischen Kompetenzen von Migranten in den Erfassungssystemen der Arbeitsagenturen besser abgebildet werden können (vgl. auch Handlungsfeld 1 A).

Handlungsbedarf

Trotz erster richtiger Weichenstellungen im Zuwanderungsrecht steht Deutschland im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe schlecht da, weil bürokratische Hürden die Arbeitsaufnahme erschweren und Fachkräfte abschrecken. Grundsätzlich wird immer noch in der Praxis trotz anders lautender Lippenbekenntnisse an einer Abschottungspolitik festgehalten und selbst für Akademiker – bis auf wenige Ausnahmen – die Durch-

Qualifikationsstruktur der ausländischen Bevölkerung



Quelle: IW Köln, Zahlen der OECD für das Jahr 2004

führung einer sog. Vorrangprüfung gefordert. Dabei hat die BA aufwändig zu prüfen, ob für das vom Ausländer angestrebte Beschäftigungsverhältnis in Deutschland oder ggf. sogar in Europa bevorrechtigte Arbeitnehmer (Deutsche, EU-Bürger, Schweizer) zur Verfügung stehen. Im Rahmen der Vorrangprüfung wird nicht nur nach Arbeitnehmern gesucht, die aufgrund ihrer Qualifikation den Arbeitsplatz unmittelbar besetzen könnten, sondern auch nach solchen, die erst noch eine Anpassungsqualifizierung erhalten müssten. Dies kann im Zweifel mehrere misslungene Besetzungsversuche umfassen.

„Entscheidende Kriterien für Zuwanderung sollten Sprachkenntnisse, Qualifikationen und Bedürfnisse unseres Arbeitsmarkts sein.“

Staatsministerin Prof. Dr. Maria Böhmer


Für das gesamte Verfahren (Antragstellung bei der Auslandsvertretung, Weiterleitung über das Bundesverwaltungsamt an die zuständige Ausländerbehörde, Einschaltung der zuständigen Arbeitsagentur und vice versa), heißt es auf der Homepage des Auswärtigen Amtes, „muss mit einer mehrmonatigen Bearbeitungszeit gerechnet werden“. In dieser Zeit hat jeder gut qualifizierte ausländische Bewerber längst in einem anderen Land einen interessanten Arbeitsplatz gefunden und ist für Deutschland verloren. Das Verfahren der Vorrangprüfung ist nicht nur langwierig und bürokratisch, sondern setzt auch kein glaubwürdiges Willkommenssignal an die Zuwanderungsinteressenten – seien sie noch so gut ausgebildet. Die Zweifel am Kosten-Nutzen-Verhältnis der Vorrangprüfung verstärken sich vor dem Hintergrund, dass im Jahr 2009 von 67.848 Anfragen auf Zustimmung der BA lediglich 2.066 allein aufgrund der Vorrangprüfung abgelehnt worden sind.

Das kanadische „Skilled Worker Program“

Das kanadische „Skilled Worker Program“ ist ein Element im stark auf qualifizierte Zuwanderung ausgerichteten kanadischen Zuwanderungssystem, über das Fachkräfte eine unbefristete Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung erlangen können.

Es gilt zum einen für Fachkräfte, die zwar kein konkretes Jobangebot, mindestens aber ein Jahr Arbeitserfahrung (Vollzeit, bei Teilzeit zweieinhalb Jahre) in einem Beruf haben, in dem der Fachkräftebedarf aktuell besonders hoch ist. Zum anderen greift das Programm bei ausländischen Fachkräften, die ein Jobangebot eines kanadischen Arbeitgebers vorweisen können. Einwanderungsinteressierte, die diese Kriterien erfüllen, werden anhand eines Punktesystems beurteilt, das sechs Kriterien mit unterschiedlicher Gewichtung umfasst. Punkte gibt es für die Art der Schul- bzw. Universitätsausbildung (max. 25), Sprachkenntnisse (max. 24), Berufserfahrung in einem gesuchten Beruf (max. 21) und das Alter des Antragstellers (max. 10).

Zusätzlich gibt es Punkte, wenn z. B. die betreffenden Personen bereits in Kanada gelebt bzw. studiert haben, Verwandte in Kanada leben oder bereits eine konkrete Stellenzusage vorliegt (max. 5–10 Punkte). Zusätzlich muss der Antragsteller belegen, dass er über ein Mindestmaß an finanziellen Reserven verfügt (Alleinstehender: ca. 7.500 €; Familie mit zwei Kindern: ca. 13.500 €). Erreicht der Antragsteller mindestens 67 von 100 Punkten, erhält er eine unbefristete Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung. Nach drei Jahren Aufenthalt kann er die kanadische Staatsbürgerschaft beantragen.



Angesichts wachsender Fachkräfteengpässe und des zunehmenden internationalen Wettbewerbs um die besten Köpfe muss es gelingen, mehr ausländische Fachkräfte nach Deutschland zu locken.

Dafür muss eine moderne arbeitsmarktorientierte Zuwanderungssteuerung, die gerade nicht wie in den letzten Jahrzehnten eine ungesteuerte Zuwanderung mitunter auch in die sozialen Systeme beinhaltet, die bessere Ausschöpfung aller inländischen Arbeitskräftepotenziale ergänzen. Fachkräfte aus aller Welt sollen wissen, dass sie in Deutschland gebraucht werden und willkommen sind. Ein zentraler Ansatzpunkt hierbei ist die Einführung eines bedarfs- und qualifikationsorientierten Punktesystems, das transparent macht, nach welchen Kriterien Fachkräfte zuwandern können, und das die Barrieren für qualifizierte Einwanderungswillige absenkt. Mit einem solchen Punktesystem können Engpässe bei gefragten Qualifikationen verringert und verstärkt Zuwanderer gewonnen werden, die aufgrund ihrer persönlichen Qualifikationen gute Voraussetzungen für eine zügige, nachhaltige Integration in Beschäftigung und Gesellschaft mitbringen. Andere Länder wie Kanada oder Australien haben mit Punktesystemen gute Erfahrungen gemacht und erfolgreich Fachkräfte aus aller Welt angelockt.

Unabhängig von der Einführung eines Punktesystems als langfristig positiv wirkende Potenzialzuwanderung (Menschen mit besserem Potenzial als der Durchschnitt der heimischen Bevölkerung) sind spezifische Reformen im Zuwanderungsrecht erforderlich. Vor allem sind auch kurzfristige Anwerbemöglichkeiten nötig, weil konkrete Arbeitsplätze für hochqualifizierte Spitzenkräfte schon jetzt oft nicht besetzt werden können. Dafür sind schnell umsetzbare Änderungen am Zuwanderungsrecht erforderlich.

„Hinter jeder unbesetzten Ingenieurstelle steht eine Sekretärin, ein technischer Zeichner, ein Pförtner, die dadurch keine Arbeit haben. In Mangelberufen brauchen wir zusätzlich qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland. Allerdings nur die, die zu uns passen, die das Land vorbringen und die Arbeit schaffen.“

Dr. Ursula von der Leyen, Bundesministerin für Arbeit und Soziales

Kurzfristig dringend notwendige Reformen im Zuwanderungsrecht

- Abschaffung der bürokratischen Einzelfall-Vorrangprüfung, dazu in einem ersten Schritt: Nutzung der bereits bestehenden gesetzlichen Möglichkeit, den Vorrang für einzelne Berufsgruppen (insbesondere Ingenieure und IT-Fachkräfte) und Wirtschaftszweige pauschal und nicht in jedem Einzelfall zu prüfen.
- Absenkung der Einkommensgrenze für die Niederlassungserlaubnis Hochqualifizierter (Spezialisten und leitende Angestellte mit besonderer Berufserfahrung) von 66.000 € auf 40.000 €; zum Vergleich: Ein Juniorprofessor in Berlin erhält ein Grundgehalt von 41.000 €.
- Einführung einer „Blanket Petition“ zur Erleichterung des internationalen Personalaustauschs innerhalb multinationaler Unternehmen. Dabei strafft die Erteilung einer Vorabgenehmigung für die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer das Verfahren erheblich. Im Gegenzug muss das Unternehmen versichern, dass es notfalls für Lebensunterhalt und Krankenversicherung während der Dauer des Aufenthalts der ausländischen Arbeitnehmer und für eventuell anfallende Rückführungskosten aufkommt.
- Dauerhafte Aufenthaltsperspektive für ausländische Absolventen deutscher Hochschulen, die innerhalb eines Jahres einen Job gefunden haben (bisher zunächst nur drei Jahre Aufenthaltserlaubnis).

An der Publikation mitgewirkt haben:

Institut der deutschen Wirtschaft (IW Köln)

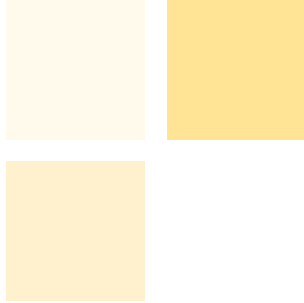
Arbeitgeberverbände und Bildungswerke der Wirtschaft

- Arbeitgeberverband der Deutschen Kautschukindustrie e.V.
- Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland
- Arbeitgeberverband Pflege e.V.
- Arbeitgeberverband Region Braunschweig e.V.
- Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V.
- Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e.V.
- Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V.
- Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.
- Bundesarbeitgeberverband Glas und Solar e.V.
- Bundesverband der Systemgastronomie e.V.
- Bundesverband Druck und Medien e.V.
- Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V. Haus der Landschaft
- Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e.V.
- Deutscher Bauernverband e.V.
- Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V.
- Die Unternehmensverbände im Lande Bremen e.V.
- DRV Deutscher Reiseverband e.V.
- Europäisches Bildungswerk für Beruf und Gesellschaft e.V.
- GESAMTMETALL Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.
- Gesellschaft für Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik – Institut der Schleswig-Holsteinischen Unternehmensverbände e.V.
- Handelsverband Deutschland
- Handwerkskammer Berlin
- Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V.
- Landesvereinigung Unternehmerverbände Rheinland-Pfalz
- METALL NRW Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V.
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.
- Stiftung der Deutschen Wirtschaft e.V.
- Unternehmerverbände Niedersachsen e.V.
- Verband der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Unternehmen in Berlin, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern e.V.
- Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V.
- Verband deutscher Unternehmerinnen e.V.
- Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland e.V.
- Verein der Zuckerindustrie, Büro Berlin

- Vereinigung der Arbeitgeberverbände der Deutschen Papierindustrie e.V.
- Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V.
- Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände e.V.
- Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände e.V.
- Vereinigung der Sächsischen Wirtschaft e.V.
- Vereinigung der Unternehmensverbände für Mecklenburg-Vorpommern e.V.
- Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e.V.
- Wuppertaler Kreis e.V. – Bundesverband betriebliche Weiterbildung
- Zentralverband des Deutschen Handwerks
- Zentralverband Gartenbau

Unternehmen

- Airbus Operations GmbH
- BASF SE
- Currenta GmbH & Co. OHG
- Deutsche Bahn AG
- DIS AG
- E.ON Service GmbH
- EADS Deutschland GmbH
- Flughafen München GmbH
- ISH Bildungs- und Beratungs-Gesellschaft mbH
- K + S Aktiengesellschaft
- Lufthansa Technik AG
- Manpower GmbH & Co. KG Personaldienstleistungen
- Nestlé Deutschland AG
- Nordzucker AG
- PHOENIX CONTACT GmbH & Co. KG
- START Zeitarbeit NRW GmbH
- ThyssenKrupp Steel AG
- ThyssenKrupp Steel Europe AG
- Unilever Deutschland Holding GmbH



BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:

Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Straße 29, 10178 Berlin

Briefadresse:

11054 Berlin

T +49 30 2033-1400

F +49 30 2033-1405

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de
www.arbeitgeber.de

Stand: Dezember 2010

ISBN 978-3-938349-58-8

www.arbeitgeber.de

