



Bundesagentur für Arbeit
bringt weiter.

Arbeits- und Fachkräfte für Deutschland

Gemeinsam Chancen nutzen

Inhalt

Arbeits- und Fachkräfte für Deutschland	4
Deutschland braucht Fachkräfte	6
Fachkräfte brauchen Perspektiven	6
Fünf Handlungsfelder sind dabei aus Sicht der BA besonders zentral	10
Handlungsfeld 1 Berufseinstieg erleichtern	13
Angebote, Orientierung und Beratung	13
Unterstützung für junge Menschen auf dem Weg ins Erwerbsleben	16
Handlungsfeld 2 Berufliche Weiterbildung stärken	23
Beraten, unterstützen und fördern	23
Berufliche Weiterbildung als Schlüsselfaktor	25
Handlungsfeld 3 Potenziale im Inland erschließen	31
Menschen finden, gewinnen und an Jobs heranführen	31
Frauen können mehr: Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeitvolumen von Frauen steigern	32
Auch im Alter alle Chancen: So lässt sich die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen erhöhen	36
Potenziale von Menschen mit Behinderungen nutzen	38
Menschen in der Grundsicherung Chancen geben	41
Heimat geben: Zugewanderte Menschen stärker integrieren	44
Transparenz und schneller Zugriff auf Arbeitsmarktdaten	48
Handlungsfeld 4 Erwerbsbiografien stärken	51
Rahmenbedingungen verbessern, Spielräume erweitern	51
Arbeitszeitvolumen erhöhen	54
Kein Entweder-Oder: Familie und Arbeit zusammendenken	54
Handlungsfeld 5 Zuwanderung erleichtern	59
Arbeits- und Fachkräfte anwerben, vermitteln und halten	59
Der deutsche Arbeitsmarkt ist auf Fachkräfte aus dem Ausland angewiesen	62
Zusammenfassung und Ausblick	69
Deutschland braucht Fachkräfte – was wir gemeinsam erreichen können	69

Arbeits- und Fachkräfte für Deutschland

Gemeinsam Chancen nutzen

Seit über einer Dekade verändert sich der Arbeitsmarkt vom Arbeitgebermarkt zum Arbeitnehmermarkt. Ein altersbedingt sinkendes Erwerbspersonenpotenzial sowie eine zunehmende Dynamik des technologischen und ökologischen Strukturwandels werden Fach- und Arbeitskräfteengpässe noch verschärfen. Auch die Gleichzeitigkeit von Fachkräftemangel in Branchen und Regionen sowie der Arbeitsplatzabbau in anderen Branchen und Regionen wird in Zukunft weiter zunehmen.

Wachsender Personalmangel hat bereits heute weitreichende Folgen: für die Leistungsfähigkeit der Unternehmen ebenso wie für die jetzige und künftige Lebensqualität der Menschen.

So gewaltig die Auswirkungen und die Risiken auch sind: Sie sind kein Schicksal. Das Thema Fachkräftesicherung steht auf der politischen Agenda. Unter dem Dach der Fachkräftestrategie der Bundesregierung werden verschiedene Maßnahmen gebündelt, um Erwerbsbeteiligung zu steigern und die Anstrengungen der Unternehmen und Betriebe zur Gewinnung und Sicherung von Fachkräften zu unterstützen. Wenn alle verantwortlichen Akteure abgestimmt und strategisch zusammenarbeiten, stehen zahlreiche Maßnahmen zur Fachkräftesicherung zur Verfügung, die kurz-, mittel- und langfristig die Situation verbessern.

Gefragt sind ganzheitliche Ansätze, Handlungswille und Offenheit für Neues. Denkmuster und Standpunkte müssen immer wieder überprüft werden. Bei zahlreichen Themen liegen Befunde schon lange auf dem Tisch. Alle verantwortlichen Akteure der Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Bildungs- Familien- und Sozialpolitik müssen zügiger und mutiger Rahmenbedingungen ändern, Arbeits- und Verhaltensweisen anpassen, um Potenziale für Deutschland wirksamer zu erschließen.

Die vorliegende Publikation beschreibt wichtige Potenzialfelder zur Arbeits- und Fachkräftesicherung aus der Perspektive der Bundesagentur für Arbeit (BA). Sie zeigt entlang von fünf Handlungsfeldern auf, was die BA tun kann und gibt Anregungen für Initiativen und gemeinsame Lösungen. Es gibt nicht eine einzelne Antwort, sondern viele Strategien und Instrumente müssen ineinandergreifen und Maßnahmen beziehungsweise Akteure sich gegenseitig ergänzen und ihre Beiträge leisten.

Im Mittelpunkt des operativen Handelns der BA stehen Menschen mit ihren individuellen Erwerbsbiografien sowie Arbeitgeber und ihre Betriebe. Der Übergang von der Schule in das Erwerbsleben ist richtungweisend für zukünftige Arbeitsmarktchancen. Erfolgreiche Übergangsverläufe von der Schule ins Erwerbsleben, eine gelungene Erstausbildungsphase bilden ein wichtiges Fundament für beide Seiten des Arbeitsmarktes. Lebenslanges Lernen sollte selbstverständlicher Bestandteil jeder Berufsbiografie werden. In Zeiten tiefgreifender Transformation kommt der Stärkung des Lernens, auch als Kernelement betrieblicher Strategien, herausragende Bedeutung zu.

Deutschland braucht starke Fachkräfte, die Verantwortung übernehmen, ihre Stärken und Persönlichkeiten einbringen und mit anderen Menschen zusammenarbeiten. Die gute Nachricht: Es gibt noch immer viele ungenutzte Potenziale zur Fachkräftesicherung. Diese Chancen gilt es zu nutzen. Unsere Partnerinnen und Partner am Arbeitsmarkt laden wir ein, den Dialog und die gemeinsame Arbeit auf den unterschiedlichen staatlichen Ebenen intensiv fortzusetzen. Alle Akteure müssen jeweils für sie passende Konzepte entwickeln, die ineinandergreifen und das gemeinsame Ziel „Arbeits- und Fachkräfte für Deutschland“ verfolgen.


Andrea Nahles


Vanessa Ahuja


Dr. Katrin Krömer


Daniel Terzenbach

Deutschland braucht Fachkräfte

Fachkräfte brauchen Perspektiven

Die aktuellen weltpolitischen Herausforderungen – insbesondere der Angriffskrieg in der Ukraine, Lieferengpässe und Preiserhöhungen – haben das Wirtschaftswachstum gebremst, am Arbeitsmarkt aber nur zu geringen Auswirkungen geführt. Generell scheinen sich Realwirtschaft und Arbeitsmarkt zumindest teilweise entkoppelt zu haben – die Nachfrage nach Arbeitskräften bleibt trotz der wirtschaftlichen Belastungen in vielen Bereichen ungebrochen. Betriebe haben vermehrt auch Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen mit niedrigerem Anforderungsniveau. Die Beschäftigung auf Helferniveau hatte sich bis zur Corona-Krise sehr positiv entwickelt – während der Pandemie wurde jedoch zugleich deutlich, wie anfällig dieses Segment für Nachfrageschwankungen ist.

Laut IAB-Stellenerhebung kamen zuletzt auf 150 arbeitslos gemeldete Personen 100 offene Stellen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich mehr denn je aussuchen, wo und zu welchen Bedingungen sie arbeiten wollen. Die Unternehmen reagieren auf diese Entwicklung mit verstärktem Werben um neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und mit Maßnahmen zur Erhöhung ihrer Attraktivität als Arbeitgeber. Dabei geht es nicht nur um Deckung einer gleichbleibenden Nachfrage, sondern auch um vielschichtige Veränderungen, die zeitgleich eine Antwort verlangen: Veränderte Bedürfnisse und Ansprüche der potenziellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer treffen auf neue Arbeits- und Qualifikationsbedarfe.

Auch der technologische und ökologische Strukturwandel trägt zu einer zunehmenden Dynamik am Arbeitsmarkt bei. Es entsteht eine Vielzahl an neuen Arbeitsplätzen; zugleich fallen Stellen in anderen Bereichen weg. Menschen, die dadurch arbeitslos werden, passen aber von ihrem Qualifikationsprofil her häufig nicht auf das Anforderungsprofil der neu entstehenden Stellen. Bereits heute üben rund 11 Millionen Beschäftigte in Deutschland Tätigkeiten aus, die ein hohes Risiko haben, durch moderne Technologien ersetzt zu werden. Dies betrifft insbesondere Helferberufe, doch auch komplexere Tätigkeiten können zunehmend automatisiert werden.¹

Mittel- bis langfristige Sicht

Mittel- bis langfristig werden die Folgen des demografischen, aber auch des technologischen und ökologischen Wandels, den Arbeitsmarkt dominieren. Der Anteil älterer Beschäftigter ist bereits in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen. In den kommenden Jahren wird sich das Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge aus dem Erwerbsleben fortsetzen und der altersbedingte Ersatzbedarf ansteigen. Da die nachfolgenden Jahrgänge wegen der Geburtenentwicklung seit den 1970er Jahren deutlich schwächer besetzt sind, droht das Arbeitskräfteangebot langfristig demografiebedingt stark zu schrumpfen. Für Be-

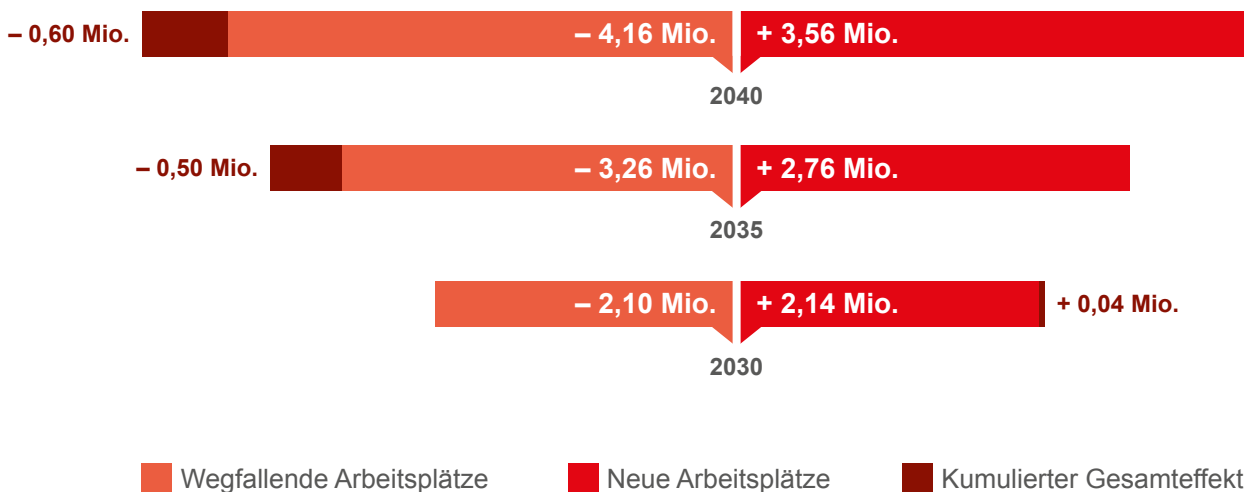
¹ <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-13.pdf>

triebe dürfte die Rekrutierung von Arbeitskräften in vielen Wirtschaftsbereichen und Regionen dann noch schwieriger werden.

Der wirtschaftliche und berufliche Strukturwandel führt dazu, dass sich die Arbeitswelt im Jahr 2040 stark von der gegenwärtigen Arbeitswelt unterscheidet. Studien² zufolge werden bis 2040 in Deutschland über 3,5 Mio. Arbeitsplätze entstehen, gleichzeitig werden aber auch mehr als vier Millionen Arbeitsplätze wegfallen. Der Strukturwandel macht sich weniger bei der Zahl der Erwerbstätigen insgesamt bemerkbar, sondern vielmehr in der Zahl der auf- und abgebauten Arbeitsplätze, also in der Verschiebung der Zahl der Erwerbstätigen in den einzelnen Wirtschaftsbereichen und Berufshauptgruppen.

Längerfristige Engpässe bei der Deckung des Arbeitskräftebedarfs werden vor allem bei qualifizierten Tätigkeiten in Gesundheits- und IT-Berufen erwartet, wo die Zahl der neuen Arbeitsstellen stärker wächst als das Arbeitskräfteangebot. Auch in technischen Berufen scheinen sich die aktuellen Engpässe zu verstetigen. Hinzu kommt: Der Großteil der Babyboomer-Generation, die nach und nach aus dem Arbeitsmarkt ausscheidet, verfügt über einen dualen Ausbildungsabschluss. Aufgrund der demografischen Entwicklung, aber auch des zunehmenden Trends zur Akademisierung, kann die Zahl der zukünftig dual Ausgebildeten diesen Rückgang wohl nicht auffangen.

Zahl an wegfallenden und neu entstehenden Arbeitsplätzen bis 2040

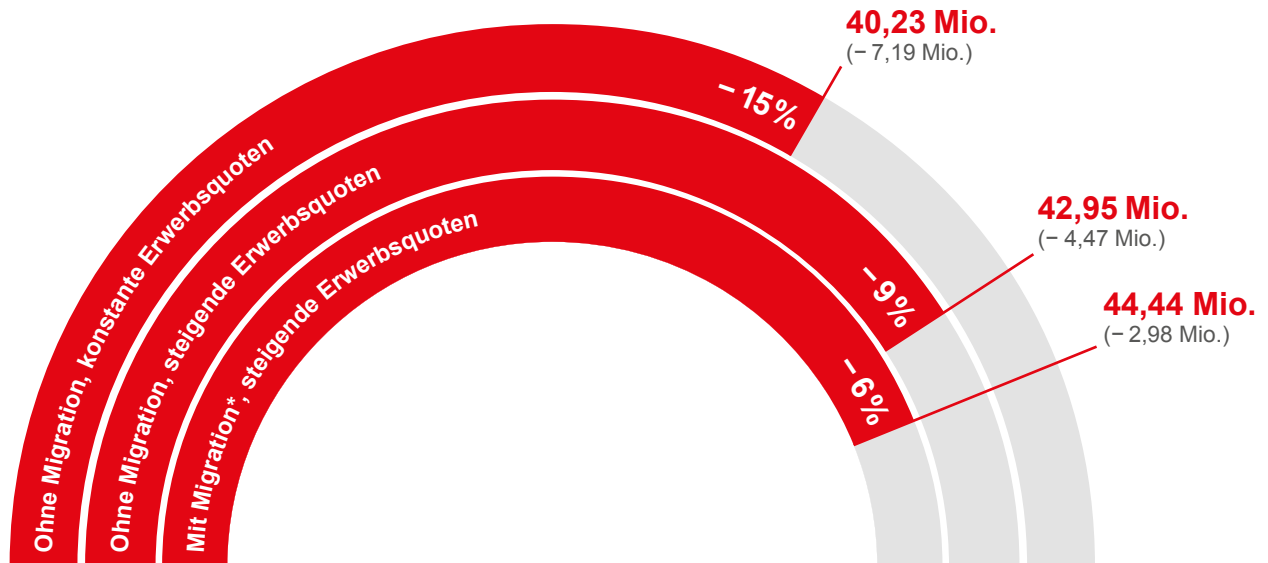


Quelle: Auswirkung des Strukturwandels für die Bundesländer in der langen Frist – Qualifikations- und Berufsprojektion bis 2040, IAB-Forschungsbericht 22|2022

² <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2022/fb2222.pdf>

Erwerbspersonenpotenzial 2035

Von 47,42 Mio. (2020) geht das Erwerbspersonenpotenzial bis 2035 zurück auf



*Annahme: jährliches Wanderungssaldo + 100.000 Personen

Quelle: Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060, IAB-Kurzbericht 25/2021

Ohne Zuwanderung und steigende Erwerbsquoten würde die Zahl der Personen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht, bis zum Jahr 2035 um über sieben Millionen sinken.³

Wir können etwas tun

In der aktuellen Diskussion wird der Fachkräftemangel oft als Gefahr erkannt. Dabei wird zu selten betont, dass Deutschland selbst Mittel und Werkzeuge in der Hand hat,

um das Problem zu lösen. So kann eine Reihe von Ansätzen das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen trotz einer stark alternden Bevölkerung stabilisieren.

Es gibt zahlreiche Hebel, um dem Mangel an Arbeits- und Fachkräften etwas entgegenzusetzen zu können. Diese Potenziale lassen sich aber nicht ohne Anstrengungen erschließen. Dazu braucht es neue Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung, Verbesserung der gesundheitlichen Vorsorge, Ausbau des Kinderbetreuungs- und Pflegeangebots, stärkere Integration von Menschen mit Migra-

³ <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-25.pdf>



tionshintergrund, Abbau von Hürden bei der (Bildungs- und Erwerbs-)Migration sowie eine verstärkte systematische berufliche Weiterbildung.

Ein wichtiger Schlüssel ist die partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Akteure: Unternehmen, Beschäftigte, Sozialpartner und die Arbeitsmarktakteure auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene sowie Partnerinnen und Partner wie (Berufs-)Schulen oder Bildungsträger.



Berechnungen des IAB

So lassen sich bis 2035 insbesondere durch gezielte Ansprache und Förderung von älteren Menschen und Frauen bis zu 3,4 Millionen zusätzliche Erwerbspersonen aktivieren. Die Ausweitung der Arbeitszeiten von Beschäftigten mit Verlängerungswünschen könnte bis 2035 Erwerbspotenziale von bis zu 1,4 Millionen Vollzeitäquivalenten erschließen.⁴

Eine weitere wichtige Säule zur Kompensation des Rückgangs des Erwerbspersonenpotenzials liegt im Gewinn von Arbeits- und Fachkräften aus dem Ausland. Berechnungen des IAB zeigen: Nur bei einer Nettozuwanderung von bis zu 400.000 Personen pro Jahr – und stärkerer Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren – bliebe das Erwerbspersonenpotenzial bis 2035 konstant.⁵ Dabei ist es unerheblich, ob diese Personen eine Qualifikation haben, zum Studium, als Flüchtlinge oder als Familienangehörige kommen. Grundsätzlich steigert jeder Wanderungsgewinn von zusätzlichen 100.000 Personen das Potenzial an Arbeitskräften um etwa zwei Prozent.

⁴ <https://www.iab-forum.de/wie-sich-eine-demografisch-bedingte-schrumpfung-des-arbeitsmarkts-noch-abwenden-laesst>

⁵ <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-25.pdf>

Fünf Handlungsfelder sind dabei aus Sicht der BA besonders zentral



Handlungsfeld 1: Berufseinstieg erleichtern

Junge Menschen müssen bereits beim Start in das Erwerbsleben dabei unterstützt werden, einen qualifizierten Berufsabschluss zu erlangen. Der Berufseinstieg bestimmt maßgeblich, wie sich das Erwerbsleben entwickelt. Gezielte Unterstützung bei der beruflichen Orientierung und Förderung hilft allen: Menschen am Beginn ihrer Erwerbskarriere und Unternehmen, die dringend Nachwuchskräfte benötigen.



Handlungsfeld 2: Berufliche Weiterbildung stärken

Mit dem Instrument der beruflichen Weiterbildung kann auf die besonderen Anforderungen, die sich durch den strukturellen, demografischen und ökologischen Wandel aktuell und künftig ergeben, in allen Branchen flexibel reagiert werden. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung leistet einen wichtigen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs und zur Prävention von längerfristiger Arbeitslosigkeit. Dabei spielt vor allem die berufsabschlussbezogene Weiterbildung eine wichtige Rolle.



Handlungsfeld 3: Potenziale im Inland erschließen

Wenn das Angebot an Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt zurückgeht, rückt das gesamte Erwerbspersonenpotenzial des Landes in den Blick: Es gibt viele Potenzialgruppen, die gezielt angesprochen und gefördert werden können, u. a. Frauen, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Menschen mit Behinderungen, Menschen in der Grundsicherung und Menschen mit Migrationserfahrung.



Handlungsfeld 4: Erwerbsbiografien stärken

Die Stabilität von Erwerbsbiografien muss weiter gestärkt werden. Entscheidend ist die Gestaltung einer „gelungenen Erwerbsbiografie“, die Arbeit und Leben, aktuelle Situation und Lebensplanung, Wünsche und Voraussetzungen optimal in Einklang bringt.



Handlungsfeld 5: Zuwanderung erleichtern

Koordinierte, nachhaltige Erwerbsmigration bietet große Potenziale für eine Erhöhung qualifizierter Zuwanderung nach Deutschland. Deutschland benötigt mehr Zuwanderung von Arbeits- und Fachkräften: aus Ländern der Europäischen Union und aus Drittstaaten. Gefragt sind Strategien und Instrumente, die schnell greifen und langfristig wirksam sind.





Handlungsfeld 1

Berufseinstieg erleichtern

Angebote, Orientierung und Beratung

Junge Menschen sind die Fachkräfte von morgen. Auf ihren Start kommt es an: Der Berufseinstieg bestimmt maßgeblich, wie sich ihre Erwerbsbiografie entwickelt. Eine gute Begleitung auf ihrem Weg in den Beruf ist daher von zentraler Bedeutung.

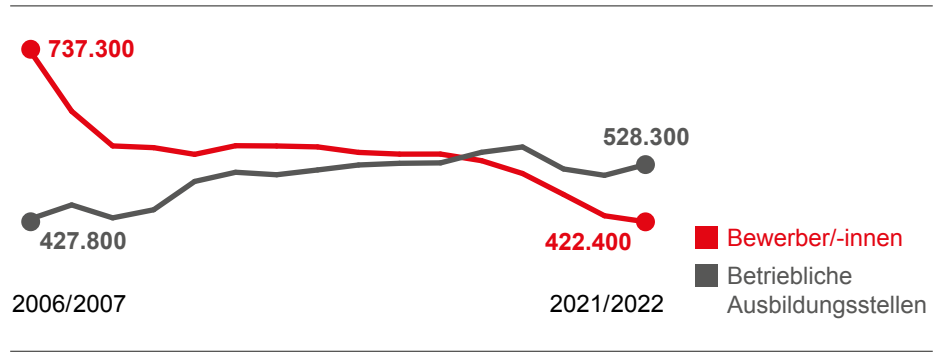
Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf einer flächendeckend verstärkten Berufsorientierung, klischeefreien Beratung sowie dem Angebot von Praktika. Die duale Ausbildung muss kontinuierlich weiterentwickelt und für alle jungen Menschen mit unterschiedlichen Schulabschlüssen attraktiv gestaltet werden. Junge Menschen mit Behinderungen oder anderen schwierigen Startbedingungen benötigen besondere Unterstützungsangebote.



Zahlen und Fakten

Situation am Ausbildungsmarkt – Entwicklung zum Bewerbermarkt hat Bestand

Die aktuelle Situation am Ausbildungsmarkt bietet jungen Menschen grundsätzlich gute Chancen für einen erfolgreichen Berufseinstieg. Gleichzeitig wird es für viele Betriebe immer schwieriger, ihre Ausbildungsstellen erfolgreich zu besetzen und ihren künftigen Fachkräftebedarf zu sichern.

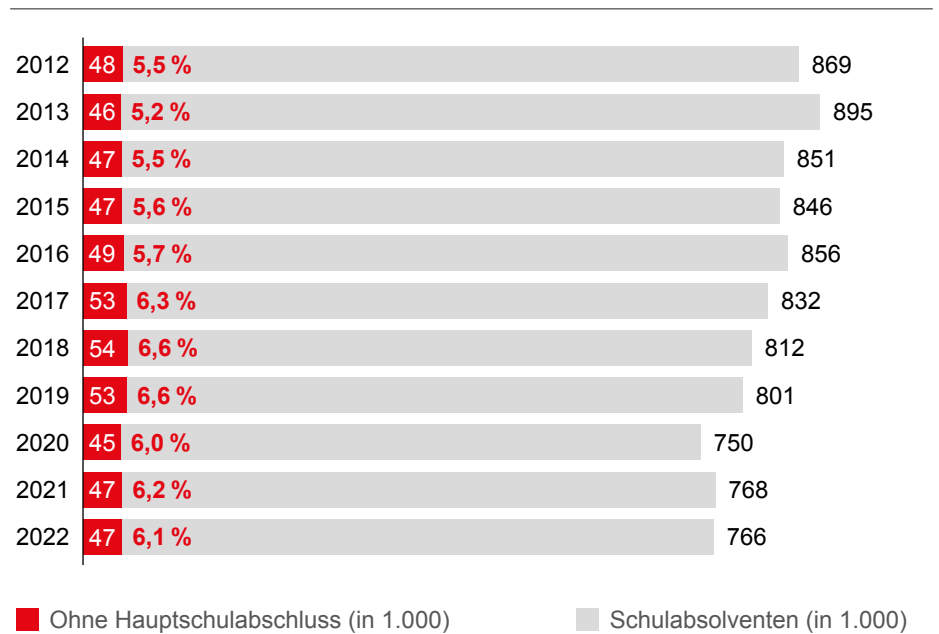


Gemeldete Bewerber/-innen und gemeldete (betriebliche) Ausbildungsstellen, jeweils Oktober bis September

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Schulabsolventen und Schulabsolventinnen ohne Hauptschulabschluss

Im Jahr 2022 haben fast 47.000 Schülerinnen und Schüler die Schule ohne einen Hauptschulabschluss verlassen. Das sind 6,1 Prozent eines Jahrganges, die nicht als Fachkräfte zur Verfügung stehen, wenn es nicht gelingt, sie zu motivieren und zu begleiten, einen Schulabschluss nachzuholen oder eine Berufsausbildung zu absolvieren.



Deutschland

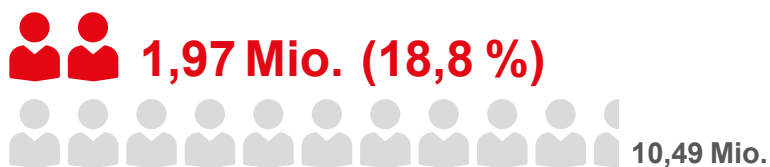
Quelle: Statistisches Bundesamt



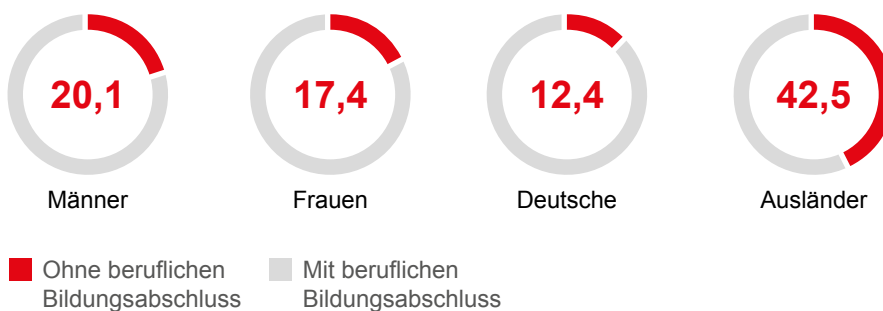
Junge Menschen ohne Berufsabschluss

Über 1,9 Mio. junge Menschen zwischen 25 bis unter 35 Jahren haben keinen beruflichen Bildungsabschluss. Das hat gravierende Folgen: Ein fehlender beruflicher Abschluss erhöht das Risiko, auch später im Leben vergleichsweise weniger in Bildung zu investieren. Dies erhöht die Gefahr, dauerhaft in instabilen bzw. prekären Beschäftigungsverhältnissen zu verbleiben oder dem Arbeitsmarkt dauerhaft gänzlich als Arbeits- bzw. Fachkraft verloren zu gehen.

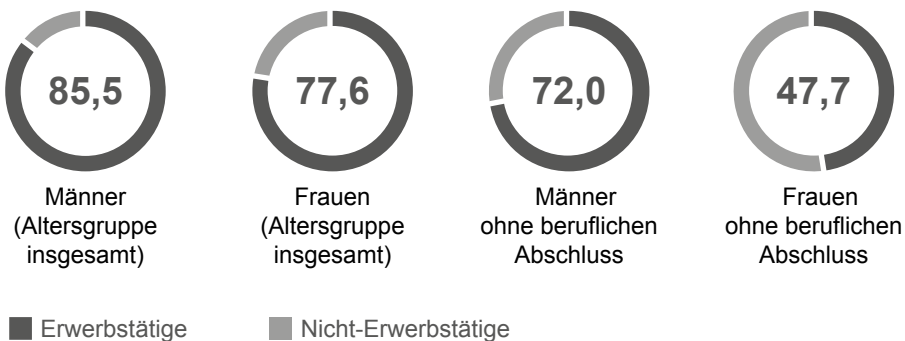
In dieser Gruppe nehmen nur 47,7 Prozent der Frauen und 72,0 Prozent der Männer überhaupt am Erwerbsleben teil.



Ohne beruflichen Bildungsabschluss (in %)



Erwerbstätige (Anteil an der Bevölkerung in %)



Deutschland 2021, 25 bis unter 35 Jahre
Quelle: Mikrozensus; Statistisches Bundesamt



Unterstützung für junge Menschen auf dem Weg ins Erwerbsleben

Ein Berufsabschluss ist die beste Voraussetzung für eine erfolgreiche Erwerbsbiografie. Zudem bildet er die Grundlage für die Existenz- und Alterssicherung und die gesellschaftliche Teilhabe. Der Wirtschaftsstandort Deutschland kann es sich nicht leisten, auf ausbildungsfähige junge Menschen zu verzichten. Die verschiedenen Akteure des Arbeitsmarktes und Bildungswesens sind deshalb gefordert, gemeinsam und mit kreativen Ideen neue und individuelle Ansprache, Beratung und Förderung auf den Weg zu bringen: Arbeitgeber, (Berufs-)Schulen, Verbände, Landes- und Bundespolitik sowie Jobcenter und die BA.

Berufswahl ist (auch) Bildungssache

Prägungen durch Erziehung, stereotype Vorstellungen des Lebensumfeldes oder die soziale Situation des Elternhauses nehmen großen Einfluss auf die Vorstellungen, Einstellungen und schließlich die Berufswahl junger Menschen. Das heißt auch: Die Grundlagen für den gelungenen Einstieg in das Berufsleben werden früh gelegt. Sie beginnen mit der frühkindlichen Förderung in Kindertageseinrichtungen und werden durch passgenaue Beratung und Begleitung während der Schulzeit ausgebaut. Der Einsatz gegen den Fachkräftemangel muss also bereits bei der frühkindlichen Bildung und Erziehung ansetzen. Nur so lässt sich Chancengleichheit für alle jungen Menschen unabhängig vom Elternhaus herstellen. Die Verantwortung für die schulische Bildung tragen in Deutschland vor allem die Bundesländer – die Angebote der BA zur Berufsorientierung oder -beratung setzen zu einem vergleichsweise späten Zeitpunkt ein. Wenn es gelingt, junge Menschen schon während ihrer Schulzeit frühzeitig auf den Einstieg ins Berufsleben vorzubereiten, gängige Vorurteile über Berufsbilder abzubauen und Möglichkeiten zur eigenen Stärkenerkundung zu geben, kann für viele ein Fehlstart verhindert werden.



Die Bundesländer und Schulträger können hier einen wertvollen Beitrag leisten, indem sie eine klischeefreie Berufsorientierung als verbindlichen Prozess in allen Schularten und allen Ländern mit definierten Standards in die Curricula aufnehmen und bindend umsetzen. Eine stärkere Verzahnung mit berufspraktischen Erfahrungen kann die Berufswahl absichern und junge Men-

schen dazu bewegen, bei der beruflichen Orientierung die Augen offen zu halten und über den Tellerrand zu schauen: Viele Ausbildungsangebote liegen außerhalb des bekannten Blickfelds, sind aber mit entsprechender Unterstützung für die jungen Menschen einfach erschließbar.

Berufliche Orientierung und Beratung auf allen Kanälen

Die berufliche Beratung und Orientierung von jungen Menschen vor, während und nach der Ausbildung ist ein zentraler Baustein für einen gelingenden Start in das Erwerbsleben. Agenturen für Arbeit, Jobcenter und die Träger der Jugendhilfe arbeiten – z. B. in Jugendberufsagenturen – eng und abgestimmt zusammen, um junge Menschen bestmöglich beim Start in das Berufsleben zu unterstützen. Bildung und Schulen sind in Deutschland Ländersache. Die BA arbeitet deshalb im Rahmen ihrer Aktivitäten zur Berufsorientierung mit den Bundesländern über den gesamten Berufswahlprozess an verschiedenen Stellen zusammen, z. B. bei der gemeinsamen Koordinierung der Maßnahmen zur Berufsorientierung oder der Begleitung in die Ausbildung.

Da individuelle Begleitung und Beratung im Berufswahlprozess besonders wirkungsvoll sind, geht Berufsberatung an die Orte, wo junge Menschen sich aufhalten: in der Schule, in Jugendzentren oder im öffentlichen Raum. Die BA verstärkt Angebote der Berufsorientierung an diesen Orten und bindet Erziehende und Lehrkräfte intensiv ein. Je frühzeitiger junge Menschen erreicht, handlungsorientiert und persönlich angesprochen werden, desto reibungsloser gelingt der Übergang von der Schule in Ausbildung und Studium. Virtuelle Formate haben seit der Corona-Pandemie an Bedeutung gewonnen und ergänzen die klassischen Präsenzveranstaltungen und persönlichen Beratungsgespräche. Digitale Angebote wie planet-beruf.de, abi.de und Check-U unterstützen junge Menschen in allen Phasen der Berufsorientierung und fördern die berufsbiografische Kompetenz der Schülerinnen und Schüler.

Elternarbeit von zentraler Bedeutung

Für junge Menschen ist der Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung häufig ein großer Schritt, der mit vielen Unsicherheiten verbunden ist. Eltern spielen in dieser Phase eine wichtige Rolle. Damit sie ihre Kinder verlässlich unterstützen können, bietet die Berufsberatung



speziell auf Eltern ausgerichtete Hilfestellung an, wie z. B. themen- und zielgruppenspezifische Elternveranstaltungen.

Rollenklischees vermindern

Die Berufswahl vieler junger Menschen steht nach wie vor unter dem Einfluss geschlechtsstereotyper Vorstellungen. Gesellschaftliche Erwartungen und Annahmen, welche Berufe „eher für Männer“ oder welche „eher für Frauen“ geeignet seien, können dazu führen, dass junge Menschen bestimmte Berufsbilder, für die sie sehr gut geeignet wären und in denen dringender Fachkräftebedarf besteht, für sich aufgrund der eigenen geschlechtskategorischen Vorstellungen ausschließen oder ihr Potenzial für diese Aufgaben

nicht erkennen. Umso wichtiger ist es, dass Berufsberaterinnen und -berater den jungen Menschen Geschlechterstereotypen bewusst machen, diese im Beratungsgespräch hinterfragen und Berufe, Aufgaben und Arbeitsfelder möglichst genderneutral beschreiben. Junge Menschen sollen jenseits ihrer Vorerfahrungen, Rollenklischees und tradierten Verhaltensweisen eine eigenständige Berufswahlentscheidung treffen.



Praktika als wichtige Brücke in den Beruf

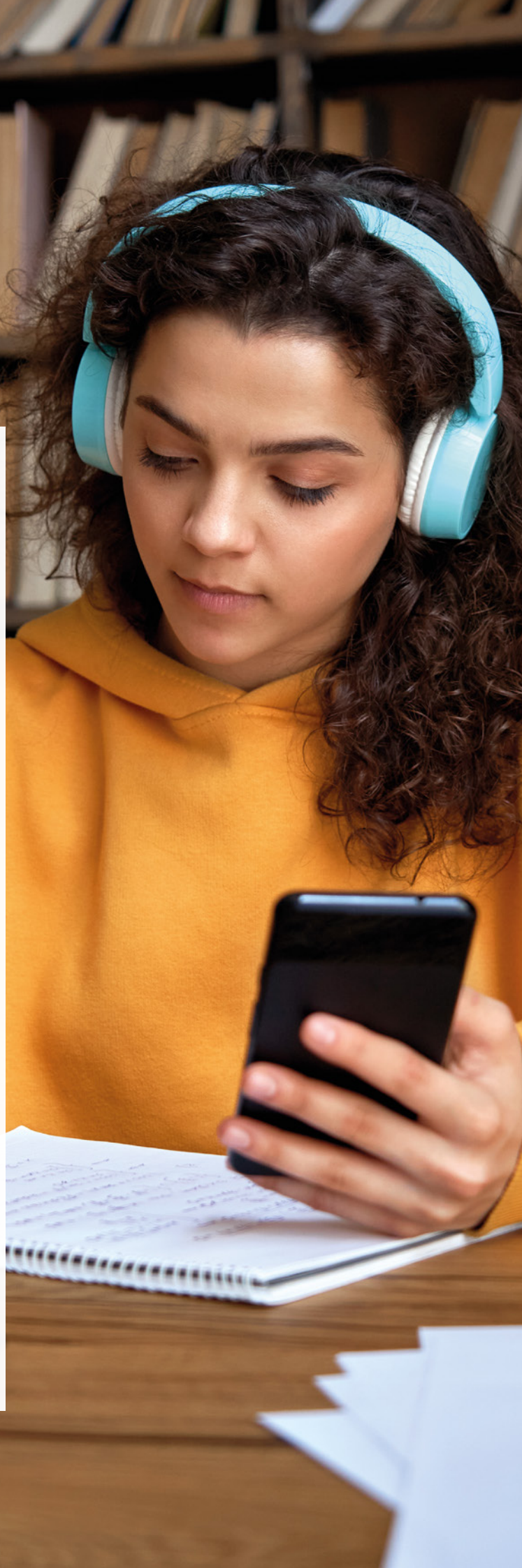
Beruflichen Praktika während und nach der Schulzeit kommt eine herausragende Rolle in der Berufsorientierung und beim Zusammenfinden von jungen Menschen und Ausbildungsbetrieben zu. Als Partnerin der Allianz für



Ausbildung klarmachen

Die Ausbildungsberufe entwickeln sich ständig fort: Im Handwerk, in der IT, in Hotellerie und Gastronomie und in medizinischen Berufen zum Beispiel stehen Veränderungen auch im Zeichen von Nachhaltigkeit und Digitalisierung. Mit BERUFENET und BERUFE.TV erhalten Interessierte online umfassende Informationen zu Ausbildungsberufen sowie zu aktuellen Entwicklungen in der Welt der Berufe. Diese Entwicklungen und Bewegungen fließen in jedes Beratungsgespräch ein: Vermittlung in Zukunftsberufe geht über den Ist-Zustand hinaus. Berufsberaterinnen und Berufsberater bieten ein breites, qualitativ hochwertiges Dienstleistungsportfolio an. Ihr Angebot richtet sich an alle Fachkräfte von morgen: Schülerinnen und Schüler der allgemeinbildenden Schulen ab der Vor-Vor-entlassklasse, Schülerinnen und Schüler der Gymnasien ab Klasse 9, Schülerinnen und Schüler von weiterführenden beruflichen Schulen, Auszubildende, Studierende sowie Nichtschülerinnen und Nichtschüler.

Die Internetseite www.arbeitsagentur.de/k/ausbildungklarmachen führt zum digitalen Selbsterkundungs-Tool „Check-U“, BERUFENET, zur Ausbildungsplatzsuche und zur Terminvergabe für die Berufsberatung – persönlich vor Ort oder per Video.





Aus- und Weiterbildung pflegt die BA eine enge Kooperation im Netzwerk mit Verbänden, Ministerien, Gewerkschaften und Arbeitgebern, um das Angebot von Praktikumsplätzen weiter auszubauen.

Duale Ausbildung stärken

Die duale Ausbildung mit ihrer Kombination aus Theorie und Praxis ist ein international gefragtes Erfolgsmodell mit langer Tradition und Erfolgsgeschichte in Deutschland. Das System steht für hervorragend qualifizierte Fachkräfte. Die Attraktivität, Qualität, Leistungsfähigkeit und Integrationskraft der dualen Ausbildung zu stärken, ist eine permanente Aufgabe aller Akteurinnen und Akteure am Ausbildungsmarkt. Um den Bedarf an Auszubildenden zu decken, müssen verstärkt auch Menschen angesprochen werden, die bei der Berufswahl nicht sofort an eine Ausbildung denken – zum Beispiel junge Menschen, die nach der Schule lediglich auf Helferniveau oder noch überhaupt nicht beruflich tätig waren, Migrantinnen und Migranten, die das duale System nicht kennen sowie junge Menschen mit einer Hochschulzugangsberechtigung, die kein Studium anstreben oder ihr Studium nicht fortsetzen möchten. Vor allem Erziehende sind wichtige Begleiter und Begleiterinnen im Berufsorientierungsprozess, die ebenfalls erreicht werden müssen.

An deutschen Universitäten brechen laut Berechnungen des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) durchschnittlich 35 Prozent der Studierenden ihr Studium ab, an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften sind es 20 Prozent.⁶ Hier steht Unternehmen und der Gesellschaft ein großes Reservoir für die Berufsausbildung zur Verfügung – wenn es gelingt, diese Menschen anzusprechen, zu begeistern und an ausbildende Betriebe heranzuführen. Hierfür bedarf es attraktiver dualer Ausbildungsformen, wie Verkürzungsmöglichkeiten oder Kombinationen von Aus- und Weiterbildung. Die Berufsberaterinnen und Berufsberater der BA unterstützen auch Studierende, die an der Wahl ihres Studiengangs zweifeln oder ihr Studium abbrechen möchten dabei, Alternativen zu ihrem bisherigen Studiengang zu entwickeln und eine informierte Entscheidung zu treffen. Auf Wunsch vermitteln sie auch direkt einen Ausbildungsplatz.

Ausbildung in Teilzeit fördern

Manchmal lässt es die persönliche Lebenssituation einfach nicht zu, eine Ausbildung in Vollzeit zu beginnen – zum Beispiel weil die Gesundheit nicht mitspielt, Kinder versorgt oder Angehörige gepflegt werden müssen. Die Lösung liegt in der Teilzeitberufsausbildung. Die BA berät junge Menschen zu den Möglichkeiten und unterstützt Teilzeitberufsausbildung zum Beispiel mit Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) oder im Rahmen einer Assistierten Ausbildung (AsA). Damit mehr Menschen die Chancen einer Ausbildung in Teilzeit erkennen und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, müssen sie alle Informationen über Fördermöglichkeiten erhalten. Auch Unternehmen und Berufsschulen brauchen Unterstützung und Ermunterung, ihre Ausbildungsangebote auf alternative Zeitmodelle zuzuschneiden.

Begleitung und Unterstützung nach der Ausbildung

Berufsberatung trägt auch zu einem gelingenden Übergang von der Ausbildung bzw. dem Studium in das Erwerbsleben bei. Absolventinnen und Absolventen können frühzeitig das Beratungsangebot nutzen – persönlich, telefonisch oder virtuell. Bei der Beratung und Vermittlung stehen ein stärkerorientierter Einsatz von Kompetenzen sowie Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung inklusive Qualifizierung im Fokus. Zur Vorbereitung und Unterstützung steht das Selbsterkundungstool New Plan im Internet bereit. Die agenturübergreifend aufgestellten Beratungsteams bieten themenspezifische berufsorientierende Veranstaltungen in modernen, ansprechenden Formaten an. Sie arbeiten eng mit lokalen Netzwerkpartnern zusammen.

Besondere Personengruppen benötigen besondere Unterstützung

Nicht alle jungen Menschen profitieren in gleichem Maße von den Chancen am Ausbildungsmarkt. Jeder fünfte junge Mensch in Deutschland beginnt erst nach ein bis zwei Jahren eine Ausbildung oder ein Studium.⁷ Zudem verlaufen Bildungswege nach dem Abbruch eines ersten Ausbildungsverhältnisses häufig problematisch.⁸ Vor allem für jene mit schwierigen Startbedingungen stellt der Übergang von der Schule in den Beruf eine große Herausforderung dar.

⁶ DZHW Brief 05/22

⁷ Eckelt & Burkard, 2022

⁸ www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2022/pdf-dateien-2022/bildungsbericht-2022.pdf



Schwer erreichbare junge Menschen

Noch immer verlassen zu viele junge Menschen die Schulen ohne eine konkrete berufliche Anschlussperspektive. Obwohl ihnen theoretisch zahlreiche (Aus-)Bildungsangebote zur Verfügung stehen, verzichten sie auf einen Berufsabschluss und treten lediglich als Geringqualifizierte in den Arbeitsmarkt ein.



Durch eine gesetzliche Neuregelung (§ 31a SGB III) wurde die Grundlage für den Austausch von Schülerdaten zwischen Ländern bzw. Schulen und der BA geschaffen. Damit können auch Jugendliche und junge Erwachsene kontaktiert werden, die bislang mit den Angeboten der Berufsberatung nur schwer erreicht werden konnten. Sie müssen möglichst individuell angesprochen und begleitet werden. In intensiver Zusammenarbeit zwischen der BA und den Schulen sollen die betroffenen jungen Menschen frühzeitig erreicht und unter Einbindung der Partner am Übergang Schule – Beruf mit niederschweligen Beratungs- und Förderangeboten unterstützt werden.

Junge Menschen mit schwierigen Startbedingungen

Ein besonderes Augenmerk erfordern junge Menschen mit schwierigen Startbedingungen. Das sind zum Beispiel junge Menschen, deren Schul- bzw. Ausbildungsabschluss gefährdet ist oder die keine konkrete Anschlussperspektive haben. Großen Einfluss haben Faktoren der sozialen, regionalen und ethnischen Herkunft, die Bildungsvoraussetzungen und nicht zuletzt das Geschlecht. Für einen erfolgreichen Übergang ist die individuelle Motivation besonders wichtig, wobei strukturelle Ungleichheiten reproduziert werden. Die Ursachen für schwierige Startbedingungen sind somit sehr vielschichtig und umfassen individuelle Voraussetzungen, das persönliche Umfeld oder den Sozialraum. Junge Menschen mit Migrationshintergrund sind dabei eine der am stärksten betroffenen Gruppen. Von ihnen beginnen weniger eine Ausbildung als jene ohne Migrationshintergrund. In dieser Personengruppe gibt es zudem mehr vorzeitige Vertragslösungen, sodass auch anteilig weniger Ausbildungen zum angestrebten Abschluss führen.

Bei Unterstützungsbedarf kommen für junge Menschen Angebote wie beispielsweise Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB), die Einstiegsqualifizierung (EQ), Assistierte Ausbildung (AsA), Außerbetriebliche Berufsaus-

bildung (BaE) oder Initiative Zukunftsstarter zum Einsatz. Hinzu kommt im Rechtskreis SGB II die Förderung schwer zu erreichender Jugendlicher.



Um angesichts des demografischen Wandels Fachkräfte zu sichern, sind Arbeitgeber gefordert, auch junge Menschen mit schwierigen Startbedingungen auszubilden. Sie sollten ihre Anforderungen an Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber regelmäßig überprüfen und möglichst niederschwellige Unterstützungsmöglichkeiten anbieten. Die BA unterstützt Betriebe mit vielfältigen Leistungen, um Hemmnisse abzubauen und die Ausbildung zum Erfolg zu führen. Um jungen Menschen mit schwierigen Startbedingungen den Berufseinstieg zu erleichtern, könnte zudem der Ausbau gestufter bzw. theorie-reduzierter betrieblicher Ausbildungen zielführend sein.

Junge Menschen mit Behinderungen

Auch junge Menschen mit Behinderungen können schwierige Startbedingungen beim Übergang von der Schule in den Beruf erleben. Für sie stehen der BA mit dem Schwerbehinderten- und Rehabilitationsrecht besondere Fördermöglichkeiten zur Verfügung. Mit ihrem Aktionsplan Inklusion hat die BA sich zur UN-Behindertenrechtskonvention und dem Prinzip der Inklusion bekannt. Die Beratung der BA zielt darauf ab, auch jungen Menschen mit Behinderungen Auswahl zu ermöglichen. Insbesondere die Zahl der Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf und psychischen Erkrankungen ist in den letzten Jahren gestiegen. Diese jungen Menschen haben oft einen besonderen Unterstützungsbedarf, wenn sie von der Schule in den Beruf wechseln. Es gilt auch diese jungen Menschen bestmöglich über eine Berufsausbildung in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Beraterinnen und Berater für berufliche Rehabilitation und Teilhabe in den Agenturen für Arbeit begleiten diese Jugendlichen durch Berufsorientierung, Berufsberatung und Hilfe bei der Beantragung allgemeiner und rehabilitations-spezifischer Förderleistungen. Eltern und Lehrkräfte sind in diesen Prozess eng eingebunden. Im Sinne der Selbstbestimmung stehen bei der Beratung die individuellen Wünsche und Bedarfe der jungen Menschen und die Möglichkeiten ihrer beruflichen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt im Fokus. Ist der Unterstützungsbedarf sehr hoch, ziehen die Beraterinnen und Berater auch die Berufsausbildung in



außerbetrieblichen Einrichtungen oder in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation in Betracht. Jungen Menschen, die aufgrund ihrer Entwicklung noch nicht für eine Ausbildung bereit sind, können sie eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB) anbieten. Mit der „Unterstützten Beschäftigung“ steht ein weiteres Instrument für eine individuelle Qualifizierung im Betrieb zur Verfügung.



Aus Sicht der BA werden weiterhin zu viele junge Menschen mit Behinderungen außerbetrieblich ausgebildet. Ziel aller Akteure muss es deshalb sein, den

Anteil betrieblicher Ausbildung von Menschen mit Behinderungen deutlich anzuheben, beispielsweise durch die verstärkte Nutzung von Praktika im Vorfeld. Dazu setzt die BA auf gezielte Aufklärungsarbeit und die Zusammenarbeit in Netzwerken (zum Beispiel mit Integrationsämtern oder den einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber), um auf die vielfältigen Potenziale von Menschen mit Behinderungen aufmerksam zu machen. Flankiert wird dies durch eine enge Kooperation mit allen Marktbeteiligten in der Allianz für Aus- und Weiterbildung.



BvB, EQ, AsA, BaE

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB)

Eine Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme ist ein Angebot der BA, das jungen Menschen weiterhilft, wenn sie noch nicht wissen, welcher Beruf zu ihnen passt: Indem sie verschiedene Berufsfelder und unterschiedliche Betriebe kennenlernen, finden sie heraus, welcher Beruf der richtige sein könnte. Auf dieselbe Weise kann eine BvB auch helfen, wenn junge Menschen eine Ausbildung abgebrochen haben und nach neuen Möglichkeiten suchen.

Einstiegsqualifizierung (EQ)

Eine Einstiegsqualifizierung ist ein sozialversicherungspflichtiges Langzeitpraktikum. Die BA oder die Jobcenter fördern sie durch einen Zuschuss zur Praktikumsvergütung und eine Pauschale für die Beiträge zur Sozialversicherung.

Arbeitgeber lernen durch die Einstiegsqualifizierung potenzielle Auszubildende kennen. Gleichzeitig unterstützen sie benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene auf dem Weg ins Berufsleben: Die jungen Menschen lernen die entsprechenden Ausbildungsinhalte kennen, können ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen und ihre Potenziale entdecken.

Assistierte Ausbildung (AsA)

Die Assistierte Ausbildung hilft jungen Menschen, eine Ausbildung zu finden und abzuschließen. Dazu stellt die BA Unternehmen und Auszubildenden eine Ausbildungsbegleiterin oder einen Ausbildungsbegleiter als feste Ansprechperson zur Seite. Vor und während der Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung koordiniert diese/r den Unterstützungsbedarf.

Das Unterstützungsangebot beinhaltet insbesondere Stütz- und Förderunterricht, Prüfungsvorbereitung, sozialpädagogische Begleitung, Vermittlung in Konfliktsituationen etc.

Außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE)

Im Rahmen einer außerbetrieblichen Ausbildung wird jungen Menschen, die auch mit ausbildungsfördernden Leistungen (Assistierte Ausbildung) nicht in einem Betrieb ausgebildet werden können, ein Ausbildungsabschluss ermöglicht. Die Ausbildung findet bei einem Bildungsträger statt, der von der BA beauftragt wird. Die BaE wird in zwei Modellen angeboten: In den Werkstätten des Bildungsträgers (integrative Form) oder in Kooperation mit einem anerkannten Ausbildungsbetrieb (kooperative Form).





Handlungsfeld 2

Berufliche Weiterbildung stärken

Beraten, unterstützen und fördern

Mit dem Instrument der beruflichen Weiterbildung kann auf die besonderen Anforderungen, die sich durch den strukturellen, demografischen und ökologischen Wandel aktuell und künftig ergeben, in allen Branchen flexibel reagiert werden.

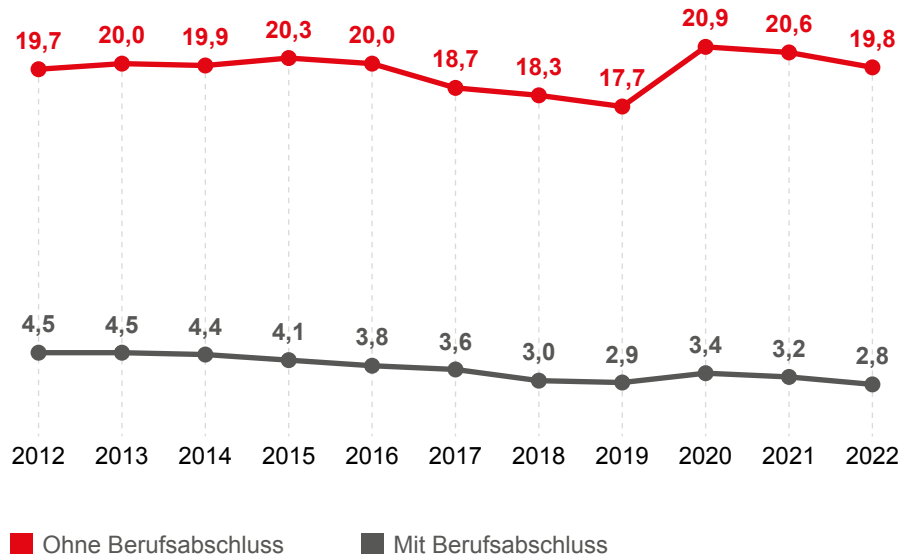
Die Förderung der beruflichen Weiterbildung leistet einen wichtigen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs und zur Prävention von längerfristiger Arbeitslosigkeit. Dabei spielt vor allem die berufsabschlussbezogene Weiterbildung eine wichtige Rolle.



Zahlen und Fakten

Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote

Das Arbeitslosigkeitsrisiko hängt eng mit der Qualifikation zusammen. Die qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote bei Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung lag im Jahr 2022 bei 19,8 Prozent, bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung bei 2,8 Prozent.

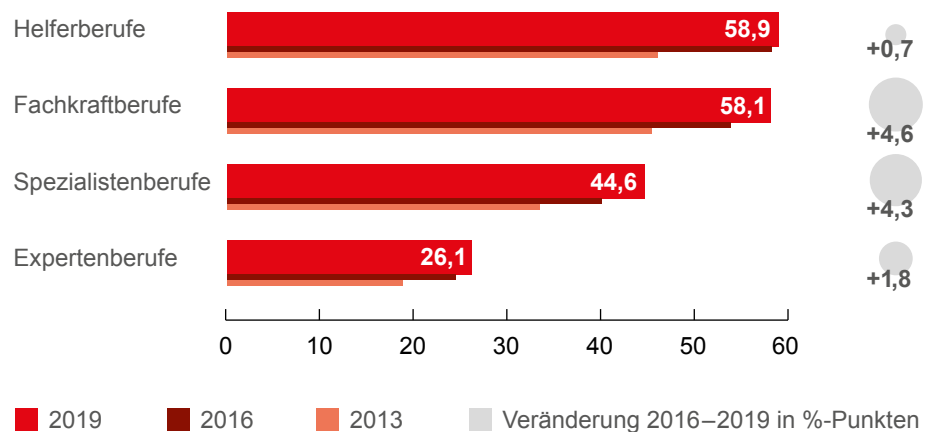


In %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, IAB

Substituierbarkeitspotenziale nach Anforderungsniveau

Mit zunehmender Qualifikation sinkt das Substituierbarkeitspotenzial. Allerdings können zunehmend auch komplexere Tätigkeiten durch moderne Technologien ersetzt werden. Nach wie vor gilt, je höher das Anforderungsniveau im Beruf ist, desto geringer ist der Anteil der potenziell substituierbaren Tätigkeiten – auch wenn die Substituierbarkeitspotenziale in den Helfer- und Fachkraftberufen inzwischen fast gleich hoch sind.



In %

Quelle: IAB-Kurzbericht Nr. 13, 13.7.2021

Berufliche Weiterbildung als Schlüsselfaktor

Qualifikationsanforderungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer steigen, Fachkräfteengpässe verstärken sich. Berufliche Weiterbildung ist ein zweifacher Schlüssel zur Bewältigung der Herausforderungen, die der Fachkräftebedarf der deutschen Wirtschaft wie der deutschen Gesellschaft bereitet. Sie sichert Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen und ist ein entscheidender Faktor für gute Erwerbsbiografien der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Fachkräfte, deren berufliche Qualifikation auf der Höhe der Zeit ist, sind auf den Einsatz neuer Technologien und Fertigungsweisen vorbereitet, können produktiver arbeiten und bessere Ergebnisse erzielen. So können sie Lücken schließen und Arbeitsausfall durch offene Stellen und fehlende Arbeitskräfte zumindest teilweise kompensieren.

Der digitale Wandel verändert die Arbeit und die Anforderungen an Qualifikationen und Kompetenzen im Beruf radikal. Auch komplexere Tätigkeiten können zunehmend automatisiert werden. So übernehmen immer mehr Roboter, selbstlernende Computeralgorithmen sowie 3D-Druck und Künstliche Intelligenz (KI) Aufgaben, die zuvor von Menschen ausgeführt wurden. Die Arbeitsmarktforschung berechnet dazu die Substituierbarkeitspotenziale für ein Berufsfeld. Diese Potenziale geben einen Überblick, in welchem Ausmaß berufliche Tätigkeiten durch Computer vollautomatisch erledigt werden können. Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die in Berufen mit einem mittleren Substituierbarkeitspotenzial tätig waren, lag im Jahr 2019 bei 41 Prozent. Etwa ein Drittel der Beschäftigten arbeitet in Berufen mit einem hohen Substituierbarkeitspotenzial.⁹

Vor allem Beschäftigte in Fachkraft- und Helferberufen müssen darauf vorbereitet werden, dass ihre Tätigkeiten zunehmend automatisiert werden. Gezielte Beratung kann sie dabei unterstützen, ihre Kompetenzen und Kenntnisse an die neue Arbeitsrealität anzupassen oder sich für Berufe und Tätigkeitsprofile weiterzubilden, die durch neue Technologien entstehen.



New Plan

Testen, suchen und inspirieren: New Plan unterstützt Erwachsene im Erwerbsleben bei ihrer beruflichen (Neu-)Orientierung.

New Plan richtet sich an Menschen im Erwerbsleben, die sich Unterstützung bei ihrer beruflichen Entwicklung wünschen, um neue Perspektiven zu entdecken. Das Online-Angebot gliedert sich in die drei Bereiche „Möglichkeiten testen“, „Inspirieren lassen“ und „Weiterbildung suchen“. So bietet New Plan:

- Rückmeldung zu Kompetenzen und Fähigkeiten,
- Empfehlungen zur Weiterentwicklung und zum Aufstieg im eigenen Beruf,
- Empfehlungen zu kurzfristig erlernbaren beruflichen Tätigkeiten,
- Orientierungsunterstützung nach einer längeren Pause, um den richtigen Bereich für den Wiedereinstieg zu finden und
- Information zu geeigneten Weiterbildungsangeboten.

Zur Verfügung stehen psychologische Tests, Selbsteinschätzungsverfahren, Informationsangebote und Suchmöglichkeiten. Das Tool kann in Verbindung mit einem Beratungstermin in einer örtlichen Agentur für Arbeit oder unabhängig davon genutzt werden.

www.arbeitsagentur.de/k/newplan

⁹ <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-13.pdf>



Junge Menschen nachhaltig integrieren: „Initiative Zukunftsstarter“

Die Nachqualifizierung junger Erwachsener ohne Berufsabschluss ist eine wichtige Stellschraube, um den Bedarf an Fachkräften zu sichern. Die Initiative „Zukunftsstarter“ ermöglicht es jungen Erwachsenen im Alter zwischen 25 und unter 35 Jahren ihren Berufsabschluss nachzuholen.

Während der ersten Laufzeit der Initiative konnten von August 2016 bis Ende 2020 135.000 junge Erwachsene bei einer abschlussorientierten Weiterbildung gefördert werden. Fast drei Fünftel von ihnen war sechs Monate nach Ende der Weiterbildung sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Nachdem sich durch die Corona-Pandemie die Situation auf dem Ausbildungsmarkt verschärft hat, hat der Verwaltungsrat der BA beschlossen, die Initiative „Zukunftsstarter“ bis Ende 2025 fortzusetzen.

Neben dem Ausbau betrieblicher Umschulungen und der verstärkten Nutzung alternativer, abschlussorientierter Qualifizierungsformen (z. B. berufsabschlussfähiger Teilqualifizierungen) sowie Teilzeitmaßnahmen soll in der Nachfolgeinitiative insbesondere auf folgende Personengruppen ein besonderes Augenmerk gelegt werden: schwerbehinderte Menschen, Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, Geflüchtete.

Weiterbildungsförderung zur Flankierung des Strukturwandels

Das Instrument der beruflichen Weiterbildungsförderung bietet gute Möglichkeiten, flexibel und gezielt auf die Herausforderungen, die sich für den Arbeits- und Fachkräftemarkt durch den technologischen, demografischen, kulturellen und ökologischen Wandel ergeben, zu reagieren. Die BA investiert jährlich rund zwei Milliarden Euro in die Weiterbildungsförderung, davon rund 900 Millionen Euro für die Qualifizierung Beschäftigter. Mit diesem Instrument können alle arbeitsmarktrelevanten Zielgruppen, Berufe und Branchen im Bereich der Arbeitslosen- und Beschäftigtenqualifizierung erreicht werden. Unternehmen profitieren von einer nachhaltigen Fachkräftebasis und -sicherung und von Beschäftigten, die ihre Fähigkeiten auf den technologischen Wandel ausrichten. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhöhen ihre Beschäftigungschancen bzw. sichern ihre Beschäftigungsfähigkeit und profitieren durch mehr Arbeitsplatzsicherheit und Aufstiegschancen.

Berufsabschlussbezogene Weiterbildung

Vor allem Geringqualifizierte ohne Berufsabschluss sind vom strukturellen Wandel und von der Verfügbarkeit neuer Technologien betroffen, denn ihre Tätigkeiten lassen sich am ehesten ersetzen. Für diese Menschen ist der (nachgeholt) Berufsabschluss besonders wichtig. Wirkungsanalysen des IAB zeigen, dass geförderte abschlussorientierte Weiterbildungen die Beschäftigungswahrscheinlichkeit der Teilnehmenden teilweise deutlich erhöhen. Außerdem erhöht die Teilnahme an solchen Weiterbildungen die Wahrscheinlichkeit, ausbildungsadäquat beschäftigt zu sein, ebenso wie das Einkommen der Teilnehmenden. Gut ausgebildete Fachkräfte sind zudem deutlich seltener arbeitslos als Personen ohne qualifizierte Berufsausbildung.

Der besonderen Rolle berufsabschlussbezogener Weiterbildung wurde mit der gesetzlichen Verankerung eines Rechtsanspruchs auf Nachholen eines Berufsabschlusses Rechnung getragen.



Das Projekt „Nationale Online-Weiterbildungsplattform“ (NOW) ist gestartet

Seit September 2022 wird im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie eine integrative Online-Weiterbildungsplattform im Rahmen eines Fokusprojektes entwickelt. Die Bundesregierung hat „NOW“ als Leuchtturmprojekt in ihre Digitalstrategie aufgenommen.

Ziel ist es u. a. Transparenz über berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten herzustellen und relevante Informationen von Bund, Ländern, weiteren Partnerinnen und Partnern sowie der BA an einem zentralen Ort im Internet zu bündeln.

Menschen im Erwerbsleben und Arbeitgeber sollen zukünftig über NOW einen transparenten Zugang zu Förder- und Beratungsmöglichkeiten sowie Angeboten der beruflichen Weiterbildung finden.

Erste Teile der Weiterbildungsplattform werden im Januar 2024 im Internet sichtbar werden. Bis Ende 2024 werden sich weitere Ausbaustufen anschließen.



„Werden digitale Technologien meinen Job verändern?": Job-Futuromat

Werden bald Roboter oder künstliche Intelligenz den Job übernehmen? Viele Menschen haben Sorge vor dieser Entwicklung. Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) hat mit dem Job-Futuromat eine Plattform entwickelt, die zeigt, wie stark automatisierbar der jeweils gewünschte beziehungsweise ausgeübte Beruf sein könnte. Damit bereitet der Job-Futuromat die Nutzerinnen und Nutzer auf eventuelle Strukturveränderungen vor. Betroffene haben die Möglichkeit, geeignete Maßnahmen rechtzeitig in die Wege zu leiten, zum Beispiel eine Weiterbildung.

Das erfolgreiche Instrument hat 2021 ein neues Design erhalten. Es bietet nun auch weitere Inhalte und aktualisierte Daten. So wurden unter anderem die seit 2016 neu entstandenen Berufe aufgenommen. Zudem wurden neben den statistischen Informationen zur Entwicklung der Beschäftigung und des Bruttoarbeitsentgelts auch die Daten zu den offenen Stellen und Arbeitslosen aufgenommen. Bei der Bestimmung des jobspezifischen Substituierbarkeitspotenzials besteht jetzt zusätzlich die Möglichkeit, außer den Kerntätigkeiten noch weitere, für den Beruf relevante Tätigkeiten zu berücksichtigen. Darüber hinaus lassen sich nun die Technologien anzeigen, die den Beruf möglicherweise verändern könnten.



Abschlussbezogene Weiterbildung bleibt im Fokus

Abschlussbezogene Weiterbildungen tragen maßgeblich dazu bei, das Fachkräftepotenzial von geringqualifizierten und vom Transformationsprozess betroffenen Arbeitssuchenden, Arbeitslosen und Beschäftigten zu heben. Dabei gilt es, das Potenzial von Teilqualifizierungen zu nutzen und unter Einbindung aller Arbeitsmarktakteure weiterzuentwickeln. Erfolgsfaktoren sind dabei unter anderem eine bundesweite Standardisierung und damit Qualitätssicherung sowie die steigende Transparenz von entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen. Wichtig ist, dass für berufliche Bildung zuständige Ministerien und Institute (z. B. BMBF, BMAS, BiBB) den bildungspolitischen Rahmen vorgeben, Verbände wie DIHK oder ZDH die Weiterentwicklungen unterstützen und zuständige Stellen, wie etwa Kammern die jeweiligen Teilqualifizierungen anerkennen. Dies setzt ein entsprechend zugelassenes Bildungsangebot, das Bildungsträger konzipieren, voraus.

Qualifizierung für Beschäftigte: Fit machen für den technologischen Wandel

Mit dem zum 01.01.2019 in Kraft getretenen Qualifizierungschancengesetz wurde der Beratungsauftrag der BA geschärft sowie die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße ermöglicht und damit weiter geöffnet. Der Ausbau der Weiterbildungsförderung fokussiert sich auf alle Beschäftigten, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können, in sonstiger Weise von Strukturwandel betroffen sind oder die eine berufliche Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben. Mit dem Arbeit-von-morgen-Gesetz wurden die Möglichkeiten der Förderung von Beschäftigten noch weiter ausgebaut und damit wichtige Weichenstellungen für zielgerichtete Weiterbildung vorgenommen.

So förderten die Agenturen für Arbeit und Jobcenter allein von August 2021 bis Juli 2022 insgesamt 255.000 Teilnehmende in Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung, darunter 36.000 in Form einer Beschäftigtenqualifizierung.

Dabei erhöht die Digitalisierung den Veränderungsdruck auch bei Fachkräften. Anpassungsqualifizierungen an den technologischen Wandel gewinnen daher auch für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zunehmend an Bedeutung.



Nationale Weiterbildungsstrategie

Mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) hat sich die Politik zum Ziel gesetzt, Weiterbildungen als festen Bestandteil beruflicher und unternehmerischer Entwicklung zu etablieren und eine gemeinsame Weiterbildungskultur in Deutschland zu schaffen. Ein besonderes Augenmerk wird hierbei auch der Personengruppe der Geringqualifizierten gewidmet. Die Partner der NWS wollen die Teilnahme an Weiterbildung dieser Zielgruppe deutlich steigern.

Unternehmen für eine vorausschauende Personalarbeit sensibilisieren

Mit dem Qualifizierungschancengesetz wurde die Qualifizierungsberatung für Arbeitgeber als gesetzliche Aufgabe der BA im SGB III implementiert. Ziel der Qualifizierungsberatung ist es, Arbeitgeber, insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen, für die Einführung und Umsetzung einer strategischen Personalplanung und -entwicklung im Unternehmen zu sensibilisieren. Dazu benötigen Unternehmen und alle anderen Akteurinnen und Akteure des Arbeitsmarktes Transparenz über Entwicklungen in der Arbeitswelt und die hierfür benötigten Qualifikationen und Kompetenzen.

Die BA intensiviert und professionalisiert ihre Beratung. Um die komplexer werdenden Beratungsbedarfe ganzheitlich decken zu können, arbeitet die BA mit externen Partnerinnen und Partnern sowie Stakeholderinnen und Stakeholdern in Netzwerken, z. B. in „vernetzten Bildungsräumen“, eng zusammen. Gemeinsam mit den Partnerinnen und Partnern werden beispielsweise Unterstützungsbedarfe vor Ort identifiziert, Möglichkeiten der Zusammenarbeit ausgelotet, Unterstützungsstrukturen auf- und ausgebaut sowie Interaktionsformate geschaffen.



„Vernetzte Bildungsräume“

Vernetzte Bildungsräume sind gemeinsame regionale Strukturen verschiedener Akteure am Arbeitsmarkt mit dem Ziel der Förderung beruflicher Bildung und Weiterbildung. Wichtige mögliche Akteure sind Arbeitgeber, Politik, Bundesländer und Kommunen, Bildungsträger, Kammern und Verbände, regionale Wirtschaftsförderungen sowie Arbeitsagenturen und Jobcenter der Region.

Die Mitglieder vernetzter Bildungsräume analysieren – unter Berücksichtigung regionaler Entwicklungsperspektiven – Angebote und Strukturen im Bereich beruflicher Bildung und Weiterbildung und entwickeln gemeinsam innovative und zukunftsgerichtete berufsbezogene Bildungs- und Beratungsangebote für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber in der Region.

Vernetzte Bildungsräume bieten den Beteiligten die Chance, auf die qualifikatorischen Herausforderungen aus der Transformation der Arbeitswelt angemessen zu reagieren.

Es existiert bereits eine Vielzahl regionaler Ansätze, z. B. die Weiterbildungsagentur Sachsen-Anhalt oder die Transformationshubs in Niedersachsen-Bremen, in denen die BA als Partnerin ihre Dienstleistungen (insbesondere Arbeitsvermittlung, Berufsberatung im Erwerbsleben, Beratung von Arbeitgebern, Gewährung von Förderleistungen) wirksam einbringt. Diese und weitere Ansätze gilt es im weiteren Verlauf bundesweit zu etablieren.





Handlungsfeld 3

Potenziale im Inland erschließen

Menschen finden, gewinnen und an Jobs heranzuführen

Wenn das Angebot an Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt zurückgeht, rückt automatisch das gesamte Erwerbspersonenpotenzial des Landes in den Blick. Hier gibt es viele Potenzialgruppen, die gezielt angesprochen und gefördert werden können: Frauen, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Menschen mit Behinderungen, Menschen in der Grundsicherung oder mit Migrationserfahrung.



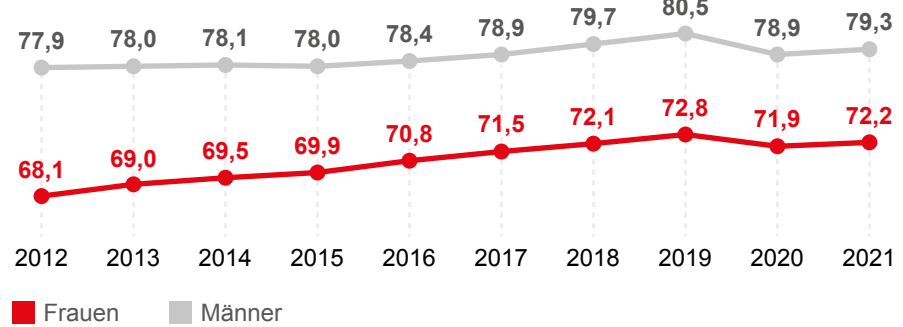
Frauen können mehr: Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeit- volumen von Frauen steigern

Die Chancen von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt sind in Deutschland auch heute noch ungleich verteilt. Das ändert sich nur, wenn sich die Rahmenbedingungen ändern. Dazu braucht es den Willen und den Einsatz aller Beteiligten.

Zahlen und Fakten

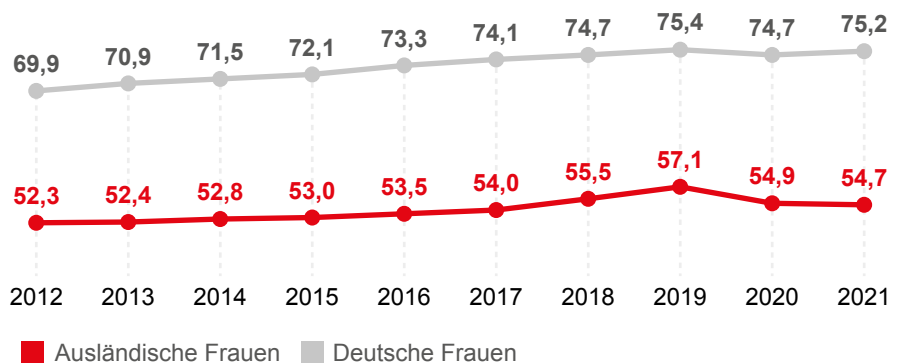
Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeitvolumen von Frauen

Die Erwerbstätigenquote betrug 2021 bei den Frauen 72,2 Prozent und bei den Männern 79,3 Prozent.



Personen 15 bis unter 65 Jahre in Deutschland, in %
Quelle: eurostat

Die Erwerbsbeteiligung von ausländischen Frauen im Jahr 2021 lag mit 54,7 Prozent weit unter der von deutschen Frauen (75,2 Prozent).

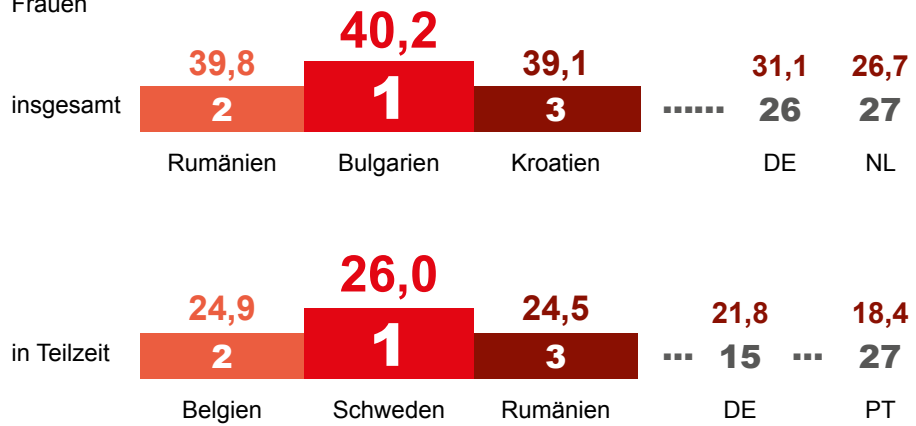


Frauen 15 bis unter 65 Jahre nach Staatsangehörigkeit in Deutschland, in %
Quelle: eurostat



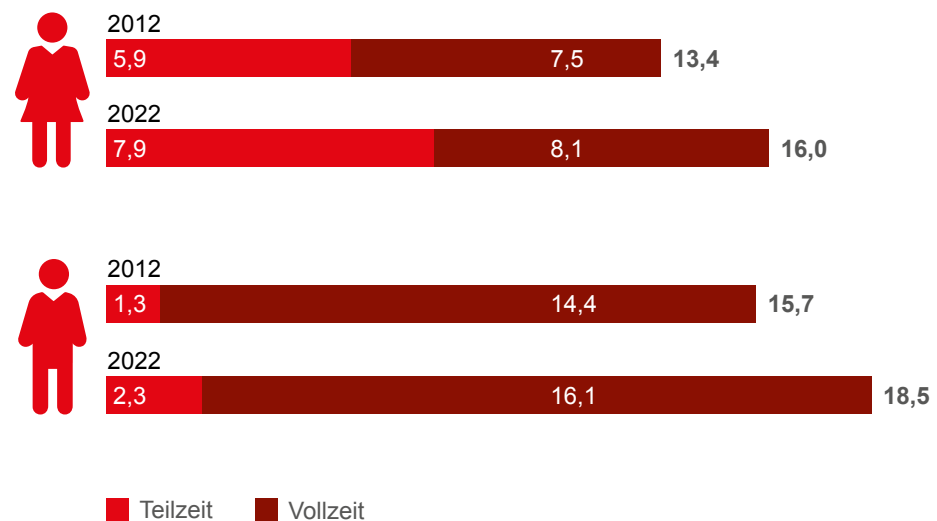
Mit durchschnittlich 31,1 geleisteten Wochenarbeitsstunden aller erwerbstätigen Frauen liegt Deutschland im EU-Vergleich auf dem vorletzten Platz. Erwerbstätige Frauen in Teilzeit arbeiteten 2021 durchschnittlich 21,8 Wochenarbeitsstunden.

Erwerbstätige Frauen



Durchschnittlich geleistete Wochenarbeitsstunden in Stunden, 2021, Frauen 15 bis unter 65 Jahre
Quelle: eurostat

Ein großes Potenzial für die Arbeits- und Fachkräftesicherung liegt bei Frauen in Teilzeit- und geringfügig entlohnten Beschäftigungen (Minijobs). Knapp die Hälfte aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeitete 2022 in Teilzeit (7,9 Millionen). Bei den Männern waren es nur 12 Prozent (2,3 Millionen).



Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Millionen, jeweils Juni
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit



Nur in wenigen Ländern Europas ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen so hoch wie in Deutschland. Die Erwerbstätigenquote betrug 2021 bei den Frauen 72,2 Prozent und bei den Männern 79,3 Prozent. Diese positive Bilanz offenbart aber bei genauerem Hinsehen ihre Schattenseiten: Es fällt auf, dass die Erwerbsbeteiligung von Männern, insbesondere in den mittleren Altersgruppen, die der Frauen übersteigt. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist umso geringer, je jünger ihre Kinder sind bzw. je mehr Kinder im Haushalt leben¹⁰. Frauen stehen erheblich häufiger als Männer vor der Herausforderung, neben der Arbeit oder Arbeitsuche allein für die Kindererziehung verantwortlich zu sein.

Knapp die Hälfte aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeitete 2022 in Teilzeit. Bei den Männern waren es nur 12 Prozent. 60 Prozent aller ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigten waren weiblich. Vor allem Mütter haben eine geringere wöchentliche Arbeitszeit als Männer und als Frauen ohne Kinder. Eine Ausweitung der Arbeitszeit von Frauen in Minijobs und in Teilzeitarbeitsverhältnissen könnte den Fachkräfteengpass verringern.

Ein weiterer Hebel zur Erhöhung des Frauenanteils liegt in der Integration von Frauen mit Migrationshintergrund in den deutschen Arbeitsmarkt. So lag die Erwerbsbeteiligung von ausländischen Frauen im Jahr 2021 mit 54,7 Prozent weit unter der von deutschen Frauen (75,2 Prozent).

Beratung für geschlechtergerechte Rahmenbedingungen

Die BA berät Arbeitgeber, Beschäftigte und Arbeitslose klichscheefrei und gendersensibel. Zudem steht ein umfassendes Informationsangebot zur Verfügung – verstärkt auch in sozialen Medien. Zudem unterstützen und beraten Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) Fach- und Führungskräfte der BA dabei, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern. Die gute Vernetzung und Zusammenarbeit der BCA mit den internen und externen Akteurinnen und Akteuren am Arbeitsmarkt ist eine wichtige Dienstleistung, um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern zu sichern.

So lassen sich Frauen für den Arbeitsmarkt gewinnen

Das Fördern und Motivieren von Frauen sind Aufgaben, die alle Akteurinnen und Akteure am Arbeitsmarkt annehmen müssen. Nur mit starkem Veränderungswillen lassen sich die Weichen stellen: Die Vereinbarkeit von Familie bzw. Pflege und Beruf muss leichter werden. Vollzeitnahe Beschäftigung muss für Frauen attraktiv und möglich werden. Verlässliche und bedarfsgerechte Kinderbetreuung muss allen Frauen zur Verfügung stehen. Hier sind vor allem die Bundesländer gefordert. Berufsausbildung und Weiterbildung müssen noch besser auch in Teilzeit möglich sein. Verlässliche, flexible Arbeitszeitmodelle können Erleichterungen schaffen und die Rückkehr in den Beruf oder eine Erhöhung der Arbeitszeit begünstigen. Sie erlauben den Beschäftigten eine freiere Arbeitszeitgestaltung und entlasten sie bei der Erfüllung ihrer Familienaufgaben. Dies gilt vor allem für Angebote zur Gleitzeitarbeit und zum Homeoffice. Auch Langzeitarbeitskonten und Vertrauensarbeitszeit können Spielräume schaffen. Zusätzlich sind Maßnahmen auf Unternehmensebene erfolgreich, wie etwa der Ausbau von Betriebskindergärten oder die Beteiligung von Arbeitgebern an Kinderbetreuungskosten.



Die Minijob-Falle

60 Prozent aller ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigten sind Frauen.

Viele Frauen sehen durch die interessanten steuerlichen Vergünstigungen und die kurzen und flexiblen Arbeitszeiten vermeintlich gute Chancen, das Familieneinkommen zu erhöhen und Familie und Beruf zu vereinbaren. Die erhoffte Brücke in reguläre Beschäftigung sind Minijobs aber nur selten: Zu oft blockieren sie berufliche Aufstiegsperspektiven und den eigenständigen Zugang zur sozialen Sicherung. So führen sie langfristig zu Altersarmut.

¹⁰ Wanger 2020 <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2020/fb1620.pdf>



Politischer Wille gefragt: Alle müssen sich ändern, damit Frauen mehr und anders arbeiten können



Die Teilnahme der Frauen am Erwerbsleben hängt nicht allein von Arbeitsplatzbedingungen, Qualifikationen und Arbeitszeiten ab. Wenn sich etwas ändern soll, sind alle Mitglieder der Gesellschaft gefragt. Rollen- und Familienbilder müssen sich ebenso ändern wie Haltungen und Werte. Die Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit innerhalb der Familie muss in allen Teilen der Gesellschaft überdacht und neu formuliert werden: in der Politik, in der Wirtschaft, im Steuer- und Sozialrecht und in den privaten Haushalten.

Das Steuerrecht beeinflusst die Arbeitsteilung von Ehepaaren häufig zu Ungunsten der Frauen. Laut Koalitionsvertrag ist eine Weiterentwicklung der Familienbesteuerung geplant, „sodass die partnerschaftliche Verantwortung und wirtschaftliche Unabhängigkeit mit Blick auf alle Familien-

formen gestärkt werden.“ Eine Reform kann idealerweise dazu beitragen, die Ausweitung der Erwerbsarbeit von Frauen zu fördern. Ein besonderes Augenmerk sollte auf die Alleinerziehenden gerichtet werden. Für sie ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders schwer. Sie benötigen Rahmenbedingungen im Beruf, die auf ihre Lebenssituation zugeschnitten sind.

Grundvoraussetzung für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine bedarfsgerechte und qualitativ hochwertige Betreuungsinfrastruktur. Diese kann jedoch nur geschaffen werden, wenn ausreichend Menschen für den Beruf der Erzieherin bzw. des Erziehers gewonnen und gehalten werden können.

Bei der Versorgung von KiTas mit Fachkräften sind vor allem die Bundesländer und Kommunen gefordert. Der Bund will mit dem neuen KiTa-Qualitätsgesetz u. a. zur Gewinnung und Sicherung von qualifizierten Fachkräften beitragen.



Auch im Alter alle Chancen: So lässt sich die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen erhöhen

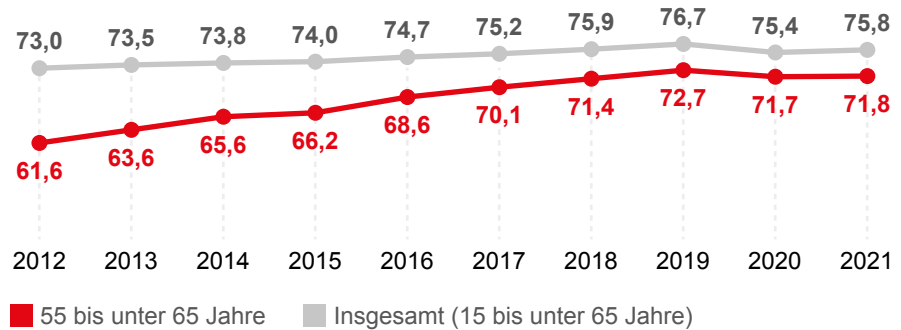
Ältere Menschen sind oft gut ausgebildet und können auf jahrzehntelange Berufserfahrung bauen. Trotzdem: Viele von ihnen scheiden teilweise deutlich vor dem Erreichen der Altersgrenze aus der Erwerbstätigkeit aus oder fassen bei Arbeitslosigkeit nur schwer wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß.

Zahlen und Fakten

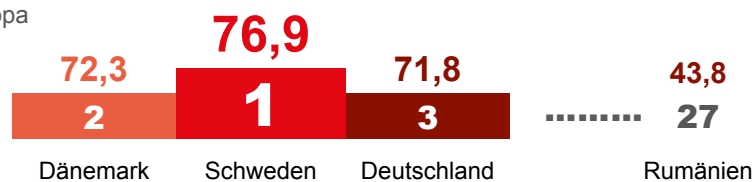
Erwerbsbeteiligung Älterer

In den vergangenen Jahren ist die Erwerbsneigung Älterer ebenso wie ihre Erwerbsbeteiligung angestiegen. Dies drückt sich auch in einem Anstieg der Erwerbstätigenquoten aus. Diese ist von 2012 bis 2021 deutlich gestiegen von 61,6 Prozent auf 71,8 Prozent. Damit liegt Deutschland im EU-Vergleich auf Platz 3.

Deutschland



Europa



In %, 2021
Quelle: eurostat



In Deutschland leben fast 13 Millionen Menschen, die zwischen 55 und 65 Jahre alt sind. Rund ein Viertel davon sind nicht oder nicht mehr erwerbstätig. In den vergangenen Jahren ist die Erwerbsneigung Älterer ebenso wie ihre Erwerbsbeteiligung jedoch wieder angestiegen. Dies drückt sich auch in einem Anstieg der Erwerbstätigenquoten aus. Dafür gibt es verschiedene Gründe. Gesetzesänderungen zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit oder zur Flexibilisierung des Rentenübergangs flankieren diesen Trend ebenso wie das im Zeitverlauf steigende Bildungsniveau in der Gruppe der 60- bis 64-Jährigen: Menschen mit höheren Bildungsabschlüssen nehmen in der Regel länger am Erwerbsleben teil.

Immer mehr Menschen sind auch im Ruhestand noch erwerbstätig. Vor allem Menschen mit Universitätsabschluss oder Abitur und Berufsausbildung arbeiten häufig über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus. Aus individueller Perspektive sind es finanzielle, aber auch soziale Motive, die Menschen dazu bewegen, im Ruhestand weiterzuarbeiten. Aber auch die Betriebe wollen Rentenberechtigte immer öfter halten. Da die geburtenstarken Jahrgänge der „Baby-Boomer“ das Rentenalter erreichen, verbessern sich die Chancen auf eine längere Beschäftigung für diejenigen, die länger arbeiten wollen und können.¹¹ Kürzere und flexiblere Arbeitsmodelle unterstützen eine Weiterbeschäftigung. Davon können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber gleichermaßen profitieren.

Regelaltersgrenze erreichen

Trotz dieser positiven Entwicklungen sind viele ältere Menschen nicht bis zum regulären Rentenalter erwerbstätig. Die Chancen für Ältere nach Arbeitslosigkeit eine neue Stelle zu finden liegen weiterhin deutlich unter denen jüngerer Arbeitsloser. Ältere sind zudem etwas stärker als der Durchschnitt von Arbeitslosigkeit betroffen und vergleichsweise häufig langzeitarbeitslos.

Die Gründe hierfür sind vielschichtig. Anreize zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, schlechtere Verdienstaussichten bzw. Wiederbeschäftigungschancen, sofern Arbeitslosigkeit eingetreten ist, oder gesundheitliche Einschränkungen zählen hierzu.

Gesundheitsprävention ist Arbeitsmotivation

Menschen im Alter sind gesundheitlich besonders gefährdet. Mit präventivem Arbeitsschutz, Gesundheitsförderung und Kompetenzaktivierung bzw. -entwicklung können Unternehmen ihr betriebliches Gesundheitsmanagement ausweiten und so Rahmenbedingungen schaffen, die eine Erwerbstätigkeit bis zum regulären Rentenalter oder darüber hinaus ermöglichen. Im Sinne der Prävention ist es wichtig, dass solche Maßnahmen bereits frühzeitig Anwendung finden und nicht erst im Alter, also nach dem möglichen Eintritt gesundheitlicher Einschränkungen, ansetzen.

Man lernt nie aus – Lernen im Alter

Auch für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spielt das Thema „Lebenslanges Lernen“ eine große Rolle. Bislang nehmen Ältere aber nur unterdurchschnittlich an Weiterbildungen teil. Damit Beschäftigungsfähigkeit gesichert und langfristig erhalten bleibt, ist die berufliche Weiterbildung – wie der Gesundheitsschutz – ein präventiver Ansatz auf den es ankommt. Menschen dürfen das Lernen nicht verlernen. Dafür sollten Unternehmen die Qualifizierungsaktivitäten ihrer Beschäftigten unterstützen.



Finanzielle Unterstützung bei erhöhtem Einarbeitungsbedarf für ältere Arbeits- und Fachkräfte

Die BA kann Arbeitgeber finanziell dabei unterstützen, Ältere umfangreich in den Betrieben einzuarbeiten, wenn ein erhöhter Einarbeitungsbedarf vorhanden ist.

Unternehmen, die bereit sind, ältere Menschen einzustellen, gewinnen erfahrene Arbeits- und Fachkräfte. Um Personalengpässe zu reduzieren, sollten Unternehmen die Potenziale älterer Menschen für die Besetzung ihrer offenen Stellen nutzen.

¹¹ <https://doku.iab.de/kurzber/2020/kb1820.pdf>



Potenziale von Menschen mit Behinderungen nutzen

In Deutschland wohnen 3,02 Millionen schwerbehinderte Menschen im erwerbsfähigen Alter. 47,8 Prozent von ihnen sind erwerbstätig, während es in der Bevölkerung insgesamt 75,8 Prozent sind. Grund genug, verstärkte Initiativen zur Teilhabe und Integration in den Arbeitsmarkt zu entwickeln. Behinderungen liegen nie nur in der Person selbst, sondern entstehen immer im Wechselspiel mit den Barrieren in der Umwelt. Für einen inklusiven Arbeitsmarkt müssen wir gemeinsam mit allen Akteurinnen und Akteuren bestehende Barrieren abbauen und neue vermeiden.

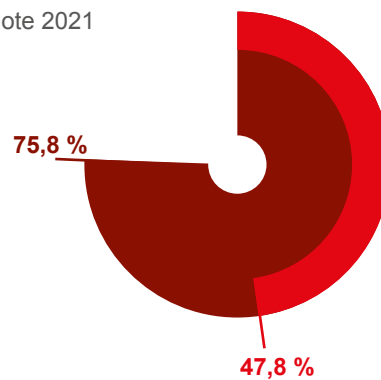
Zahlen und Fakten

Beteiligung von schwerbehinderten Menschen am Erwerbsleben

Schwerbehinderte Menschen 2021



Erwerbstätigenquote 2021



- Insgesamt
- Schwerbehinderte Menschen in Erwerbstätigkeit

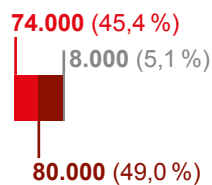
15 bis unter 65 Jahre

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, eurostat

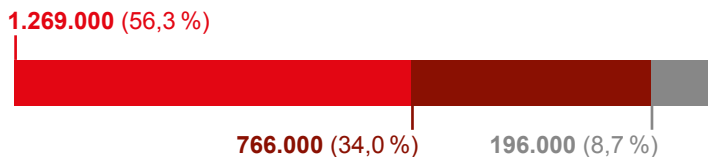


Mehr als die Hälfte der arbeitslos gemeldeten schwerbehinderten Menschen hat einen Berufs- oder Hochschulabschluss.

164.000
Menschen mit
Schwerbehin-
derung



2.253.000
Menschen
ohne Schwer-
behinderung



- Betriebliche/schulische Ausbildung
- Akademische Ausbildung
- Ohne abgeschlossene Berufsausbildung

Deutschland, 2022 (Fälle ohne Angaben nicht berücksichtigt)
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit



Potenziale im Inland erschließen

Im Jahresdurchschnitt 2022 waren insgesamt rund 164.000 Menschen mit Schwerbehinderung arbeitslos. Mehr als die Hälfte von ihnen hat einen Berufs- oder Hochschulabschluss und zwei Fünftel von ihnen suchen nach einer Tätigkeit auf Fachkräfteebene oder höher. Zugleich beschäftigt etwa ein Viertel der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber keinen schwerbehinderten Menschen.

Berufliche Teilhabe durch individuelle Beratung und Förderung

Die BA unterstützt die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und setzt sich für einen inklusiven Arbeitsmarkt ein. Bei der Beratung und Vermittlung stehen Fragen der persönlichen und beruflichen Entwicklung einschließlich möglicher Lern- und Qualifizierungsbedarfe im Vordergrund. Sie unterstützt die Integration in Arbeit über Förderleistungen aus dem Schwerbehinderten- und Rehabilitationsrecht. Wenn es in der Beratung gelingt, die persönlichen Stärken, Kompetenzen und individuellen Bedarfe mit den Anforderungen der Betriebe klug zu verzahnen, ist ein wichtiger Schritt für eine nachhaltige Integration geschafft.

Gewinn durch Einstellung – Kompetenzen unvoreingenommen nutzen



Die inklusive Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben zu fördern, ist eine gemeinschaftliche Aufgabe. Wichtige Partnerinnen und Partner der BA sind beispielsweise die Integrationsämter, die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber und natürlich die Unternehmen selbst.

Die BA macht Unternehmen auf die Potenziale von Menschen mit Behinderungen aufmerksam und fördert innovative Begegnungsformate, um Vorbehalte auszuräumen. Sie klärt über die vielfältigen Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber auf und unterstützt Unternehmen dabei, Arbeitsplätze bei Bedarf individuell auszugestalten.



Das betrifft nicht nur den Arbeitsplatz im Betrieb, sondern auch die Zusammenstellung des Aufgabenportfolios und die Arbeitszeitgestaltung. Durch dieses „Schnitzen“ individueller Arbeitsumgebungen und -möglichkeiten (englisch: Job-Carving) für Menschen mit Behinderungen können Betriebe die Stärken, Fähigkeiten und Erfahrungen von Menschen mit Behinderungen und damit deren Arbeitskraft voll ausschöpfen. Richtig eingesetzt können Menschen mit Behinderungen die gleiche Leistung erbringen wie Menschen ohne Behinderungen. Mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ergeben sich viele Vorteile:

- Vielfältige Unternehmen sind attraktive Arbeitgeber für alle Fachkräfte.
- Von Investitionen in die Barrierefreiheit, die oftmals gefördert werden, profitieren nicht nur neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen, auch ältere oder gesundheitlich beeinträchtigte Beschäftigte bleiben dadurch länger arbeitsfähig.
- Menschen mit Behinderungen bringen neue Perspektiven in den Betrieb und können die Innovationskraft fördern.
- Menschen mit Behinderungen tragen zur Vielfalt im Unternehmen bei und können die interne Zusammenarbeit bereichern.

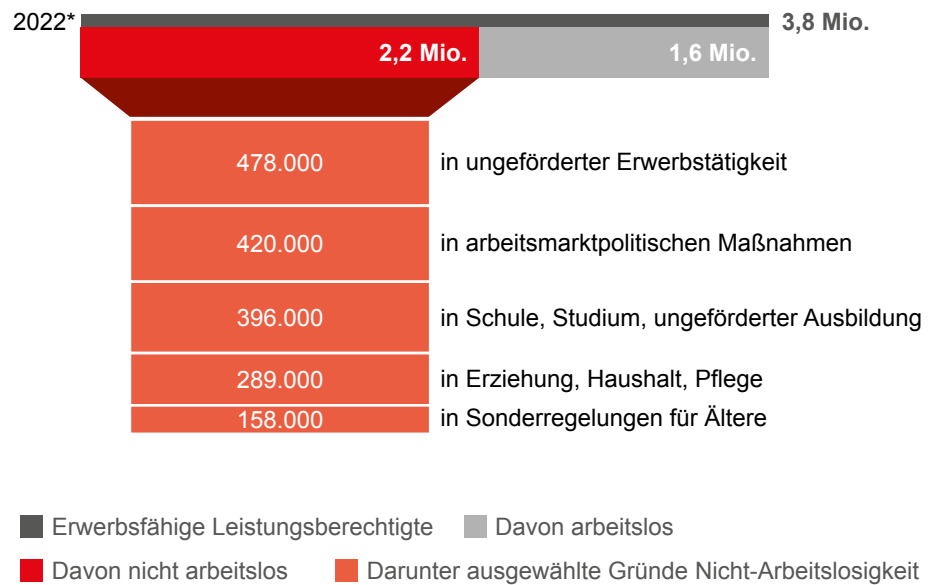


Menschen in der Grundsicherung Chancen geben

Menschen in der Grundsicherung haben bisher wenig von der steigenden Arbeits- und Fachkräftenachfrage profitiert. Sie brauchen eine Chance, um ihr für den Arbeitsmarkt wichtiges Potenzial zu entfalten. Neue gesetzliche Rahmenbedingungen können dazu beitragen, dass sich diese Menschen stärker als bisher auf Qualifizierung, Weiterbildung und Arbeitsuche konzentrieren können.

Zahlen und Fakten

Menschen in der Grundsicherung für Arbeitsuchende haben unterschiedliche Bedarfslagen. Im Juli 2022 waren 1,6 Millionen der 3,8 Millionen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten arbeitslos. Arbeitslosigkeit ist keine Voraussetzung für den Bezug von Grundsicherungsleistungen. Zu den Gründen für Nicht-Arbeitslosigkeit gehören unter anderem die Ausübung einer ungeforderten, nicht bedarfsdeckenden Erwerbstätigkeit, der Besuch von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, ein Schulbesuch, ein Studium, eine Ausbildung oder die Betreuung von kleinen Kindern bzw. die Pflege von Angehörigen.

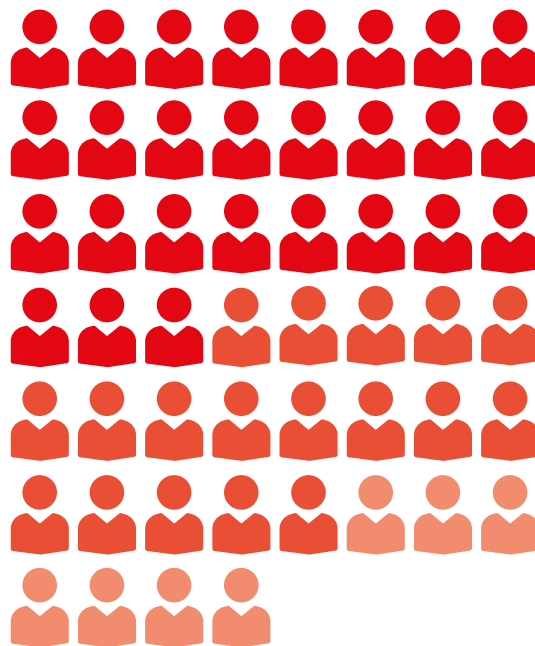


*Juli 2022

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit



Zwei Drittel (rund 1,8 Millionen) der Arbeitssuchenden im SGB II sind ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Viele davon suchen bereits länger Arbeit. Die Fähigkeiten und Fertigkeiten dieser Menschen können häufig nicht kurzfristig beziehungsweise vollumfänglich am Arbeitsmarkt genutzt werden, jedoch mittels besonderer Unterstützung gefördert werden.



2,7 Mio.

Arbeitssuchende erwerbsfähige Leistungsberechtigte

1,8 Mio.

ohne abgeschlossene Berufsausbildung

0,7 Mio.

Langzeitarbeitslose

November 2022

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit



Für arbeitslose Menschen in der Grundsicherung ist es häufig deutlich schwerer, einen Arbeitsplatz zu finden, als für andere Arbeitslose. Dafür gibt es viele Gründe: Mal fehlt die Qualifikation, mal befinden sich die Menschen in schwierigen Situationen oder leiden unter gesundheitlichen Einschränkungen. Nicht selten kommt alles zusammen. Wenn diesen Menschen trotz all dieser Schwierigkeiten der Weg in die Beschäftigung gewiesen werden soll, gelingt das, wenn zwei Maßnahmen zusammenspielen: Ihre Kompetenzen werden für sie und für andere sichtbar. Und sie haben die Möglichkeit, neue Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erwerben.

Gut ein Viertel der arbeitssuchenden, erwerbsfähigen Leistungsberechtigten verfügen bereits über eine schulische oder eine betriebliche Ausbildung, 5 Prozent sogar über einen akademischen Abschluss. Wenn diese Menschen gewonnen werden sollen, müssen eventuell fehlende oder nicht ausreichende berufliche Erfahrungen durch entsprechende Fördermöglichkeiten, wie zum Beispiel Anpassungsqualifizierungen oder Lohnkostenzuschüsse, ausgeglichen werden.

Zwei Drittel der Arbeitssuchenden im SGB II sind ohne abgeschlossene Ausbildung. Viele davon suchen bereits länger Arbeit. Unterstützung und Förderung können dazu beitragen, dass diese Menschen ihr Potenzial besser nutzen und ihre Chancen auf einen (Wieder-)Einstieg ins Arbeitsleben erhöhen. Sie können zum Beispiel einen Schul- oder Berufsabschluss nachholen, sich Grundkompetenzen zur Vorbereitung auf eine Qualifizierung aneignen, Teilqualifikationen erwerben oder durch eine sogenannte Maßnahme bei einem Arbeitgeber praktische Erfahrungen in einem Betrieb sammeln. Auch ein Coaching kann helfen, ihre Beschäftigungsfähigkeit und ihre Kompetenzen aufzubauen, zu verbessern oder zu stabilisieren.

Bürgergeld-Gesetz und Teilhabechancengesetz verbessern Rahmenbedingungen

Mit dem Bürgergeld-Gesetz werden die dauerhafte Integration in Arbeit und die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen durch Qualifizierung – insbesondere für Geringqualifizierte – und Berufsausbildung stärker in den Fokus gerückt.

Die Förderung beruflicher Weiterbildung wird deutlich gestärkt, unter anderem durch den Wegfall des Vermittlungsvorrangs, aber auch durch die Flexibilisierung des sogenannten Verkürzungsgebots: Bisher sah das Gesetz vor, dass die Umschulungen, die zu einem Berufsabschluss führen, im Regelfall um ein Drittel verkürzt werden mussten.

Durch die Flexibilisierung des Verkürzungsgebots bei abschlussorientierter Weiterbildung wurde vom Gesetzgeber die Möglichkeit geschaffen, Menschen, die eine verkürzte Umschulung nicht erfolgreich bewältigen können, zum Berufsabschluss zu führen.

Die Einführung eines monatlichen Weiterbildungsgeldes bei abschlussorientierter Weiterbildung sowie eines monatlichen Bürgergeldbonus für die Teilnahme an ausgewählten Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung können neben den nun verstetigten Weiterbildungsprämien Anreize geben, den Zugang zu Qualifizierung insgesamt zu erleichtern. Die finanziellen Anreize können sich positiv auf Motivation und Erfolg auswirken. Insbesondere kann das Weiterbildungsgeld dazu beitragen, dass mögliche entstehende Liquiditätseingänge bei längerer Weiterbildung abgemildert werden bzw. die Attraktivität abschlussbezogener Weiterbildungen gegenüber Helferberufen erhöht wird.

Auch das Teilhabechancengesetz unterstützt arbeitslose Menschen dabei, nach langer Arbeitslosigkeit den Einstieg in ein neues Beschäftigungsverhältnis zu erleichtern.



Die Erfahrungen in der Vermittlung von Menschen in der Grundsicherung zeigen, dass ein Übergang in bedarfsdeckende und nachhaltige Beschäftigung möglich ist. Dazu muss nicht nur die einzelne Person, sondern häufig auch ihr Umfeld in den Blick genommen und unterstützt werden (ganzheitlicher Ansatz). In vielen Fällen müssen zunächst passende Rahmenbedingungen und Voraussetzungen geschaffen werden, die über Qualifizierung und Vermittlung hinausgehen. Notwendig sind zum Beispiel flexible und ausreichende Kinderbetreuung, Sprachangebote sowie flexible Arbeitszeitmodelle. Auch die Bereitschaft auf Arbeitgeberseite, diesen Menschen eine Chance zu geben, ist ein wichtiger Faktor für die erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt.



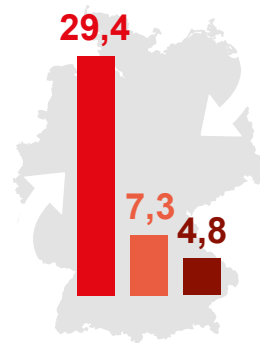
Heimat geben: Zugewanderte Menschen stärker integrieren

Zugewanderte Menschen können den Arbeitsmarkt bereichern und dazu beitragen, den Arbeits- und Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken. Dafür müssen aber die Voraussetzungen gegeben sein. Dies betrifft zum Beispiel die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse, die Validierung vorhandener Kompetenzen und die gezielte Qualifizierung und Sprachförderung. Mindestens ebenso wichtig sind klare Perspektiven für ein langfristiges Aufenthaltsrecht und Familiennachzug oder -mitzug.

Zahlen und Fakten

Arbeitsmarktsituation Zugewanderter

Im Juli 2022 lag die Arbeitslosenquote von Menschen aus Asylherkunftsländern¹² bei 29,4 Prozent. Bei EU-Bürgerinnen und Bürgern, die in Deutschland wohnen, betrug sie 7,3 Prozent. Zum Vergleich: Die Arbeitslosenquote bei deutschen Staatsangehörigen lag im selben Zeitraum bei 4,8 Prozent.



Schwierige Startbedingungen wirken sich auf die Partizipation am Arbeitsmarkt aus.

- Menschen aus Asylherkunftsländern
- Menschen aus EU-Staaten
- Deutsche Staatsangehörige

Arbeitslosenquoten in %, Juli 2022

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Zugewanderte Menschen bilden eine heterogene Gruppe. Es gibt die bereits gut integrierten Menschen, die schon seit vielen Jahren oder Jahrzehnten in Deutschland leben und eine Erwerbstätigkeit ausüben. Andere wiederum sind noch nicht auf dem Arbeitsmarkt integriert.

Die Arbeitsmarktintegration von zugewanderten Menschen wird durch zahlreiche Faktoren beeinflusst. Beispiele sind das im Ausland oder in Deutschland erwor-

bene Humankapital, Sprachkenntnisse, Berufserfahrung oder Migrationsnetzwerke. Aber auch die rechtlichen und institutionellen Zuzugsbedingungen und die Umstände des Zuzugs spielen eine wichtige Rolle. So haben Geflüchtete im Durchschnitt schlechtere Integrationschancen, weil sie schlechter als andere Gruppen von Zugewanderten auf die Arbeitsmarktintegration vorbereitet sind, Sprachkenntnisse des Ziellandes fehlen bzw. sie ihr Humankapital nicht an die Anforderungen des Ziellandes anpassen konnten. Zu-

¹² Methodische Hinweise und aktuelle Zahlen finden Sie im Migrationsmonitor



dem unterliegen sie teilweise auch institutionellen Restriktionen wie Beschäftigungsverboten oder einem unsicheren Aufenthaltsstatus.

Mit Worten gewinnen: Sprachkenntnisse sind die Basis

Wesentliche Voraussetzung für nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt ist der Aufbau allgemeiner und berufsspezifischer Sprachkompetenzen. Als Faustregel gilt: Zugewanderte Menschen müssen mindestens ein Sprachniveau besitzen, das ihnen erlaubt, komplexe Sachverhalte zu verstehen und sich selbstständig auszudrücken. Im Idealfall können sie sich spontan und mühelos mit Muttersprachlern unterhalten und ihre Meinung ausdrücken.



Die Vermittlung dieser Sprachkenntnisse liegt in der Verantwortung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Die BA weist ihre Kundinnen und Kunden zu diesen Sprachkursen zu. Für eine rasche Integration ist eine ausreichende Zahl an Sprachkursen notwendig, die auf die verschiedenen Bedarfslagen (z. B. Vollzeit, Teilzeit, mit Kinderbetreuung, Verkürzungs- oder Verlängerungsmöglichkeiten) reagiert.

Anerkennung von Berufsabschlüssen

Fachkräfte, die in ihrem Herkunftsland ein Studium oder eine Berufsausbildung absolviert haben, können ihren Abschluss in Deutschland anerkennen lassen. Wer die Anerkennung seines Abschlusses erhält, ist in Folge weniger abhängig von öffentlicher oder familiärer Unterstützung und kann sein Potenzial besser ausschöpfen.



Allerdings verläuft die Anerkennung in vielen Fällen umständlich und langwierig. Hier besteht noch viel Verbesserungspotenzial. Im Kontext der Anerkennung von ausländischen Bildungszertifikaten laufen Informationsflüsse häufig schlecht, Dauer und Ergebnis des Verfahrens sind für Betroffene schwer einzuschätzen. Eine unübersichtliche Vielfalt der an den Anerkennungsverfahren mitwirkenden Akteure ist ein wesentlicher Grund für die vorherrschende unzureichende Prozesstransparenz¹³. Darüber hinaus existieren in reglementierten Berufen unterschiedliche Anforderungen in den Bundesländern.



ValiKom: Kompetenzen sichtbar machen

Für zugewanderte Menschen, die keinen Berufsabschluss und keine andere formale Qualifikation besitzen, liegt der Schlüssel für den Eintritt in den Arbeitsmarkt in der Feststellung und Sichtbarmachung ihrer beruflichen Kompetenzen. Im Rahmen des Projekts ValiKom können berufsrelevante Kompetenzen, die außerhalb des formalen Bildungssystems erworben wurden, bewertet und zertifiziert (validiert) werden. Der Projektname ValiKom steht für die „Abschlussbezogene Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen“.

Die Kompetenzfeststellung durch ValiKom ist nicht nur für Zugewanderte geeignet, sondern steht grundsätzlich allen Personen mit mehrjähriger Berufserfahrung offen, die keinen (verwertbaren) Berufsabschluss besitzen.

www.validierungsverfahren.de

¹³ Vgl. Begleitevaluation der arbeitsmarktpolitischen Integrationsmaßnahmen für Geflüchtete aus dem Jahr 2021



Weitere Ansätze zur besseren Arbeitsmarktintegration zugewanderter Menschen

Die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der BA für zugewanderte Menschen unterstützen nicht nur die Integration auf dem Arbeitsmarkt. Sie helfen auch, die soziale Teilhabe und die berufsbezogenen Deutschkenntnisse zu verbessern. Die BA trägt durch weitere Aktivitäten dazu bei, die Potenziale von Zugewanderten zu heben:

- Ein kulturell bedingtes traditionelles Rollenbild kann die Erwerbsneigung von Frauen beeinflussen. Die Weiterbildungsbereitschaft und die Erwartungen werden auch davon bestimmt, wie Frauen im Herkunftsland Zugang zu Bildungsmöglichkeiten haben. Deshalb benötigen geflüchtete Frauen eine umfassende Beratung unter Einbeziehung der gesamten Familie, um die Voraussetzung für Qualifizierung bzw. die Aufnahme einer Tätigkeit zu schaffen.
- Neben Personen aus Drittstaaten gibt es auch viele Menschen aus EU-Staaten, die sich bereits in Deutschland aufhalten und eine Beschäftigung suchen oder bereits ausüben. Die BA plant in einem Modellvorhaben Ansätze zu erproben, wie Potenziale von bereits in Deutschland lebenden EU-Bürgerinnen und EU-Bürgern gehoben werden können bzw. deren Abwanderung vermieden werden kann.
- Die BA geht auch auf Familienangehörige zugewanderter Menschen zu, um über den Arbeitsmarkt in Deutschland und ihre Dienstleistungen zu informieren.
- Studierende aus der EU und aus Drittstaaten stellen eine wichtige Fachkräftenressource dar, in deren Ausbildung bereits investiert wurde. Sie sprechen in der Regel die deutsche Sprache und erwerben einen deutschen (Fach-)Hochschulabschluss, sodass sie ohne Durchlaufen des Anerkennungsverfahrens in Deutschland arbeiten können. Zudem haben sie zumindest teilweise schon erste Berufserfahrung in Deutschland im Rahmen von Nebenjobs oder Praktika sammeln können. Die BA berät über die Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt, um ausländische Studierende bei der Suche nach einer passenden Beschäftigung in Deutschland zu unterstützen.







Transparenz und schneller Zugriff auf Arbeitsmarktdaten



Mehr Übersicht und Einblick:

Betriebe finden passende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – und umgekehrt – wenn der Arbeitsmarkt transparent und gut organisiert ist.

Zwar kann es nie vollständige Transparenz des Arbeitsmarkts geben. Aber es ist möglich, Informationen über den Arbeitsmarkt zielgruppengerecht und leicht zugänglich aufzubereiten, sodass mehr Stellen mit passenden Bewerberinnen und Bewerbern besetzt werden können.

Mehr Arbeitsmarkttransparenz hilft auch Gestaltern sowie Entscheidern, fundiertere Analysen oder Prognosen zu treffen und gezielter und schneller auf Trends auf dem Arbeitsmarkt zu reagieren.

Die BA stellt dazu zahlreiche Informationen über den Arbeitsmarkt zur Verfügung:

- **Arbeitsagentur.de:** Zur Stellensuche ist das Portal www.arbeitsagentur.de Deutschlands meistbesuchtes Online-Jobportal. Bewerberinnen und Bewerber können nach offenen Stellen suchen und sich bei der Berufswahl inspirieren lassen. Arbeitgeber können das Portal nutzen, um Bewerberinnen und Bewerber zu finden.

- **Arbeitsmarktstatistik:** Die Statistik der BA erstellt und veröffentlicht als Teil der amtlichen Statistik in Deutschland in tiefer regionaler und fachlicher Gliederung Statistiken über den Arbeitsmarkt und die Grundsicherung für Arbeitsuchende. Diese Statistiken erscheinen mit hoher Aktualität und geben allen Institutionen und der Politik eine sichere Grundlage für die Einschätzung der Gesamtsituation und der regionalen Entwicklungen über die gemeldeten Stellen und Bewerber hinaus.
- **Arbeitsmarktmonitor:** Der Arbeitsmarktmonitor ist ein Instrument zur Analyse regionaler Strukturen. Er enthält Daten zu Berufen, Branchen, Arbeitsmarkt und Demografie in regionaler Gliederung. Es besteht die Möglichkeit, mit interaktiven Grafiken und Tabellen Regionen zu analysieren und miteinander zu vergleichen. Dabei liegt der Fokus auf der langfristigen Entwicklung.
- **Berufe auf einen Blick:** Die interaktive Statistik-Website der BA bietet Informationen zu den Themen Beschäftigung, Entgelt, Arbeitslosigkeit, gemeldete Arbeitsstellen und Fachkräftebedarf aller Berufe differenziert nach dem Anforderungsniveau.



Engpassanalyse

2021 gab es bereits insgesamt 148 Berufsgattungen mit Engpass (von 1.300 Berufsgattungen insgesamt), für weitere 122 Berufsgattungen weisen die Indikatoren zwar keinen Engpass aus, jedoch stehen diese Berufe aufgrund des ermittelten Punktwertes unter Beobachtung.

Als Fachkräftemangel bezeichnet man in der Regel den Zustand einer Volkswirtschaft, in dem eine bedeutende Anzahl von Arbeitsplätzen nicht durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit bestimmten Kenntnissen und Fähigkeiten besetzt werden kann, weil auf dem Arbeitsmarkt keine ausreichende Anzahl entsprechend qualifizierter Fachkräfte zur Verfügung steht. Obwohl die Definition nicht komplex erscheint, ist eine statistische Abbildung dessen nicht trivial, da es keine allumfassende Kennzahl zur Ermittlung von Engpässen gibt. Die Statistik der BA nutzt daher für die Ermittlung von berufsfachlichen Fachkräfteengpässen ein System von sechs Indikatoren. Durch die Einbeziehung mehrerer Indikatoren reduziert sich das Risiko einer Fehleinschätzung. Je mehr Indikatoren einen Fachkräfteengpass anzeigen, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass tatsächlich ein Fachkräfteengpass vorliegt. Zusätzlich helfen ergänzende Indikatoren bei der Interpretation der Engpass- und Risikoindikatoren und tragen zu einer umfassenden Analyse bei.





Handlungsfeld 4

Erwerbsbiografien stärken

Rahmenbedingungen verbessern, Spielräume erweitern

Wer mehr Menschen in Arbeit bringen und zu flexiblerer, längerer und neuer Arbeit motivieren möchte, muss auch die Lebenssituationen der Menschen, ihre Familien- und Haushaltskontexte in Blick nehmen.

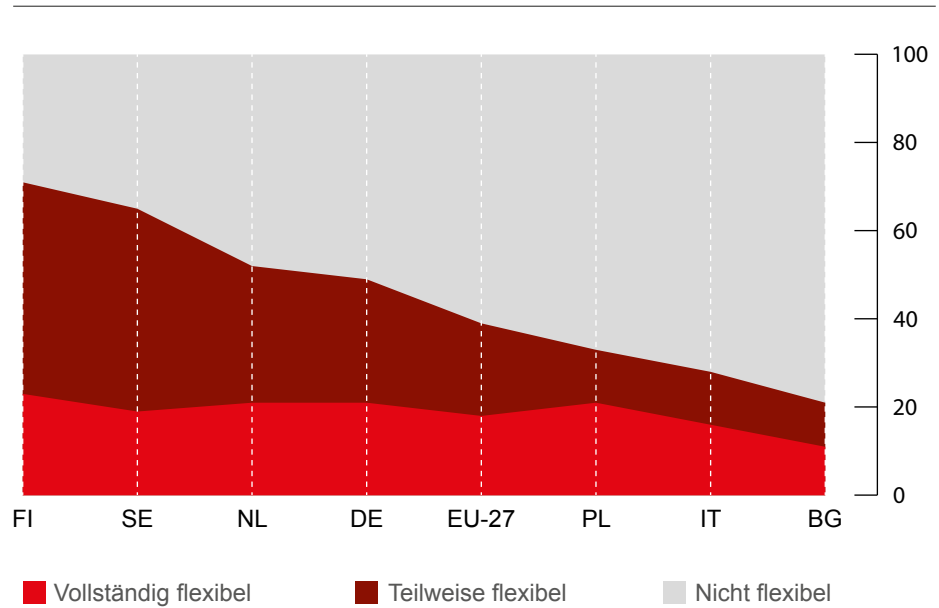
Die Beschäftigungsfähigkeit eines Menschen gründet auf einer stabilen Erwerbsbiografie. Erwerbsbiografien und die integrierte Betrachtung von Arbeitsmarkt- und Familienpolitik stehen deshalb im Fokus einer ganzheitlichen Förderung von Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit. Dazu gilt es, auch auf Trends und aktuelle Wünsche der Menschen einzugehen – zum Beispiel auf den Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten oder mehr Unabhängigkeit vom Arbeitsort.



Zahlen und Fakten

Erwerbstätige mit flexiblen Arbeitszeiten

In einer von Eurostat durchgeführten Umfrage aus dem Jahr 2019 gaben 39 Prozent der befragten Erwerbstätigen in der Europäischen Union an, sich ihre Arbeitszeit entweder vollständig oder teilweise flexibel einteilen zu können. Im Vergleich dazu verfügten Erwerbstätige in Deutschland im Erhebungszeitraum über mehr Flexibilität. Hier gaben rund 49 Prozent an, eine gewisse Entscheidungsfreiheit zu besitzen.



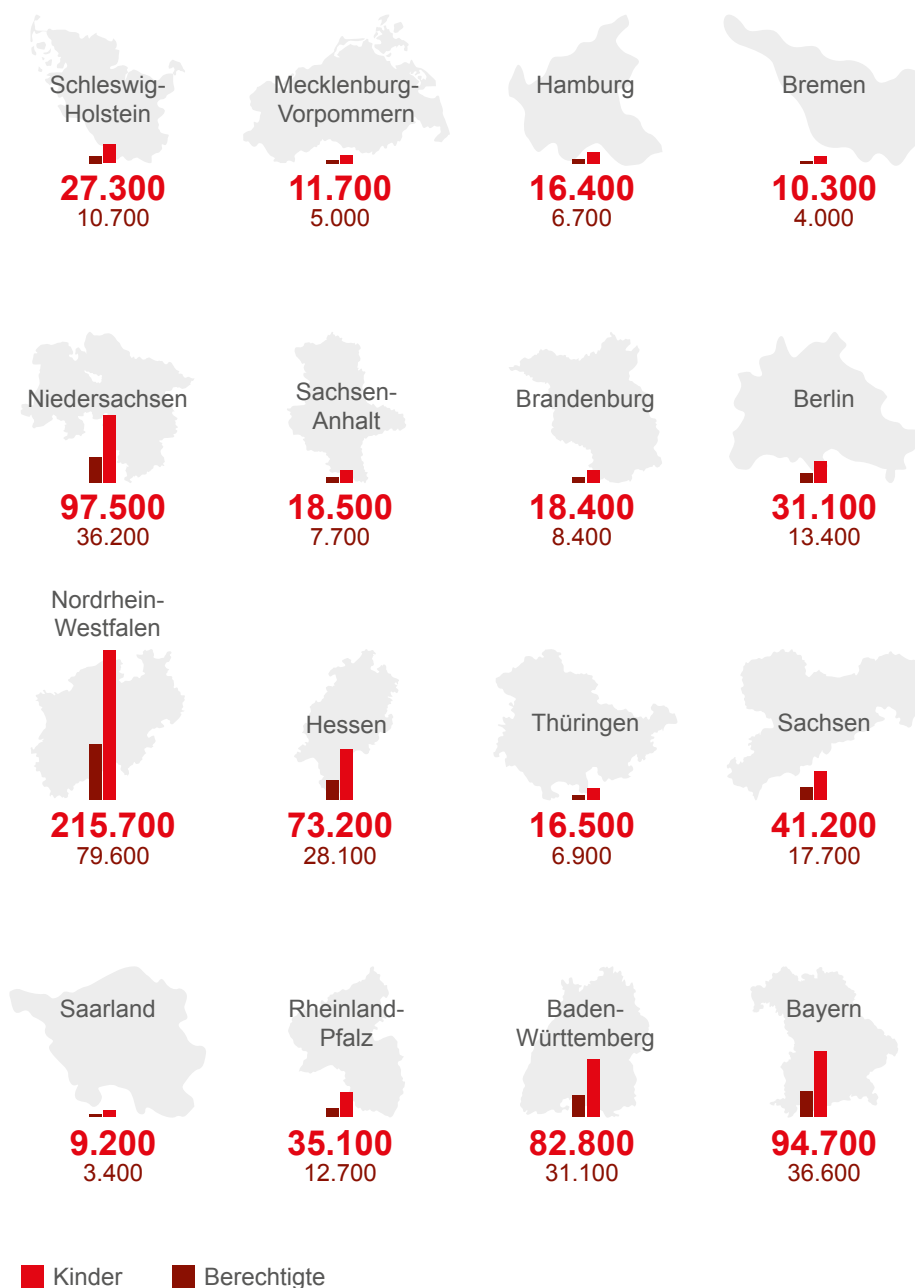
In %, ausgewählte EU-Staaten

Quelle: eurostat



Familienleistung Kinderzuschlag

Ende 2022 profitierten 308.400 Berechtigte mit 799.600 Kindern vom Kinderzuschlag.



Bestand Kinder und Berechtigte, Stand Dezember 2022

Quelle: Familienkasse Direktion



Arbeitszeitvolumen erhöhen

Für das Arbeitsangebot in Deutschland ist nicht nur entscheidend, wie viele Personen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, sondern auch, wie viel der oder die Einzelne arbeitet. Wenn die Arbeitszeit insgesamt erhöht werden soll, müssen die Wünsche der Mitarbeitenden nach flexibleren Arbeitsumgebungen mehr in den Blick genommen werden. Attraktive Arbeitszeitmodelle sind gute Bausteine, um das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen zu erhöhen.

Die Arbeitswelt und der Arbeitsalltag werden flexibler und durchlässiger. Die Mitarbeitenden erhalten neue Freiräume und Möglichkeiten. Flexibilisierung ist ein wichtiges Instrument der Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenbindung: Der digitale Wandel fördert vielfach Arbeitszeitmodelle und -formen wie Vertrauensarbeitszeit oder Home-Office, die es erlauben, über den Beginn, Dauer, Ende und den Ort der Arbeit freier zu entscheiden. Flexibilisierungsmaßnahmen wirken sich zumeist positiv auf die Qualität von Beschäftigungsverhältnissen aus.

Neue Arbeitszeitmodelle können aber nur dann ihre Kraft und Wirkung entfalten, wenn sie auch mit neuem Denken einhergehen. So gilt es, traditionelle Mythen der Arbeitswelt zu brechen. Zum Beispiel die Vorstellung, dass lange Arbeitszeiten als Merkmal für Professionalität interpretiert oder persönliche Anwesenheit in Vollzeit beharrlich höher gewertet werden als das Arbeitsergebnis. Es braucht die Einsicht und den Mut aller Akteure am Arbeitsmarkt, mit alten Glaubenssätzen zu brechen. Alternative Arbeitszeitgestaltung bedeutet auch, dass tradierte Berufskulturen überwunden werden müssen. Aber: Führungskräfte in Teilzeit zum Beispiel sind in Deutschland immer noch in der Minderheit: In Deutschland arbeiten rund 14 Prozent der Beschäftigten mit Führungsaufgaben in Teilzeit. Anders verhält es sich hingegen in den Niederlanden und der Schweiz, wo zwischen 25 und 27 Prozent der Führungskräfte in Teilzeit arbeitet.¹⁴

Die Betriebe selbst können wichtige Beiträge leisten. Wenn sie starre Arbeitszeitregelungen abbauen und flexiblere Arbeitszeitmodelle fördern, tragen sie dazu bei, Diskrepanzen zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit

aufzulösen. Räumliche Flexibilität wie vermehrtes Arbeiten im Homeoffice ermöglichen mehr Wochenstunden, da die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Pendelzeiten auf sich nehmen müssen.

Freelancer und Plattformökonomie

Ein neuer Trend in Zeiten zunehmender Digitalisierung ist der des Verzichts auf soziale Absicherung: Menschen binden sich nicht an einen Arbeitgeber und arbeiten lieber frei und selbstständig als Freelancer – und zwar von überall auf der Welt. Als Motive für Selbstständigkeit nennen Freelancer etwa die Möglichkeit zur selbstbestimmten und flexiblen Lebenszeitgestaltung. Hier müssen Unternehmen ansetzen, wenn sie Menschen, die Freelancer-Tätigkeiten vorziehen, für sich gewinnen möchten. Flexiblere Arbeitszeitmodelle können unter diesem Aspekt überdies dazu beitragen, sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit attraktiv zu halten, auch im Vergleich mit Erwerbsformen, die sich im Rahmen der Plattformökonomie entwickeln.

Kein Entweder-Oder: Familie und Arbeit zusammendenken

Familien nehmen für die BA einen besonderen Stellenwert ein. Die Familienkasse der BA stellt für viele Eltern den ersten (und mitunter auch einzigen) Kontakt zur BA dar – bei der Beantragung von Kindergeld und Kinderzuschlag. Das Engagement der BA geht aber weit über die Auszahlung von Geldleistungen hinaus: Sie berät und unterstützt, um das „Arbeitsleben mit Familie“ möglich zu machen. Wer Arbeits- und Fachkräfte gewinnen und binden möchte, muss auch die Situation ihrer Familien in den Blick nehmen.

Arbeitende Eltern stehen oft in einem Rollenkonflikt. Sie wollen am Arbeits- und Ausbildungsmarkt teilnehmen. Gleichzeitig möchten sie ihrer Verantwortung für die eigene Familie gerecht werden. Hier kann die BA mit ihren Integrations- und Beratungsfachkräften, unterstützt durch Informationen und Netzwerke der Familienkasse, zur Seite stehen. Auch und gerade bei „besonderen“ Familienkonstellationen: Alleinerziehende, Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher, Bedarfsgemeinschaften mit vielen Kindern oder Menschen der sogenannten „Stillen

¹⁴ Hipp, Sauer mann, & Stuth, 2021



Reserve“, die aufgrund der Betreuung und Erziehung der eigenen Kinder („Familienphase“) bislang keiner Berufstätigkeit nachgegangen sind und damit keinen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung haben.

Familienpolitik ist auch Arbeitsmarktpolitik

Eine wesentliche Rolle spielen solide gesellschaftliche, arbeitsmarkt- und familienpolitische Rahmenbedingungen, wie zum Beispiel gesicherte Kinderbetreuung oder familienorientierte Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeiten und -orten. Je günstiger diese Einflussfaktoren gestaltet sind, desto eher gelingt es, bisher nicht (mehr) zur Verfügung stehende Arbeits- und Fachkräfte aus Familien zu gewinnen.

Eltern auf dem Weg (zurück) in die Erwerbstätigkeit zu unterstützen, bedeutet aber auch, Kinderarmut in Deutschland zu bekämpfen, die Teilhabe von Kindern an Bildung und gesellschaftlichem Leben zu fördern und die Weichen für kommende Generationen zu stellen. Kinder, die den wirtschaftlichen und persönlichen Wert qualifizierter Erwerbsarbeit am Beispiel ihrer Eltern erleben, streben dies üblicherweise auch für ihre eigene Zukunft an.

Ganzheitliche Beratung von Familien auf dem Weg (zurück) in den Arbeitsmarkt

Um die besonderen Rahmenbedingungen von Familien im Rahmen der Arbeitsmarktintegration bestmöglich zu berücksichtigen, setzt die BA auf eine ganzheitliche, auf die Arbeitsmarktchancen orientierte und familiäre Situation berücksichtigende Beratung. Zum Beispiel kann eine Familie, die aufgrund eines geringen oder mittleren Einkommens und der Inanspruchnahme des Kinderzuschlags aus dem SGB II-Bezug fällt, weiterhin zur Integration auf dem Arbeitsmarkt beraten werden. Auch werden familienpolitische Leistungsangebote in entsprechende Arbeitsmarktorientierungen einbezogen, um Fachkräfte aus familienbedingten Phasen oder Arbeitszeiteinschränkungen zu gewinnen.

Die BA als Informationslotsin für Familien

Die Familienkasse der BA befasst sich intensiv mit der Frage, wie der Kinderzuschlag mehr Familien als „echte Alternative“ zum Bezug von Leistungen der Grundsicherung bekannt gemacht und von ihnen in Anspruch genommen werden kann. Hierfür findet sie immer mehr und immer direktere Wege zur aktiven Information und Beratung potenziell anspruchsberechtigter Eltern (oder deren Kindern), zum Beispiel mit Hilfe ihrer eingehenden Netzwerkaktivitäten in den regionalen Familienkassen.

In vielen Städten und Kommunen bestehen bereits vernetzte Kooperationen mit lokalen familienpolitischen Akteuren wie Wohngeldstellen, Jugendämtern und Jobcentern, um Familien vor Ort zu helfen, sich bei den verschiedenen Stellen in ihrer Stadt, Kommune oder Region zurechtzufinden und vor allem auch Kenntnis von den lokalen Familienleistungen und Unterstützungsangeboten für Familien mit geringen und mittleren Einkommen zu erhalten (z. B. auch der Zugang zu KiTa-Plätzen oder anderen Kinderbetreuungsmöglichkeiten).

Damit wird es Eltern und Alleinerziehenden oft erst möglich, dem Arbeitsmarkt überhaupt (wieder) zur Verfügung zu stehen. Die Familienkasse der BA hat sich zum Auftrag gemacht, bundesweit eine „Informationslotsin“ durch den „Dschungel“ der Leistungsangebote des Staates für Familien zu sein und sieht sich perspektivisch als zentrale Anlaufstelle für Familien – vor Ort oder im Internet.



KiZ als Arbeitsanreiz für Eltern

Der Kinderzuschlag (KiZ) ist eine Sozialleistung für Familien mit geringen und mittleren Einkommen und kann beantragt werden, wenn das Einkommen der Eltern zwar für den eigenen Unterhalt reicht, nicht aber für den ihrer Kinder. Mit dem KiZ haben Familien darüber hinaus Anspruch auf Leistungen für Bildung und Teilhabe und auf Befreiung von Kita-Gebühren.

Der KiZ schließt den Bezug von (aufstockendem) Bürgergeld (SGB II) aus. Um Hilfebedürftigkeit von Familien zu vermeiden, sind gegenüber dem SGB II der Kinderzuschlag und weitere Sozialleistungen vorrangig zu beantragen, zum Beispiel Wohngeld, Unterhaltsvorschuss oder auch bestimmte Leistungen der Krankenkasse oder der gesetzlichen Rentenversicherung.

Der KiZ erhöht das selbst erzielte Familieneinkommen und verhindert dadurch, dass Eltern nur aufgrund der Unterhaltsbelastung für ihre Kinder Bürgergeld in Anspruch nehmen müssen. Die Voraussetzung eines Mindesteinkommens entspricht dabei dem Ansatz, Förderung mit Anforderung zu verbinden. Für Eltern kann und soll der KiZ daher ein Anreiz sein, Beschäftigungen aufzunehmen oder fortzusetzen.



Um das Arbeitsmarktpotenzial von Eltern weiter auszuschöpfen und damit mehr Familien zu helfen, werden interne rechtskreis- und zuständigkeitsübergreifende Synergien in der BA weiter ausgebaut, beispielsweise zwischen der Familienkasse und den berufsberatenden Expertinnen und Experten sowie den Beauftragten für Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt (BCA) in den Agenturen für Arbeit und Jobcentern. Daneben werden die internen Zusammenarbeitsprozesse weiterentwickelt, um aus den unterschiedlichen Kontaktpunkten der BA mit Kundinnen und Kunden ein ganzheitliches Beratungsbild zu schaffen. Beispielsweise werden Integrationsfachkräfte aus den Bereichen SGB III und SGB II in Bezug auf die Beratung von Menschen aus der „Zielgruppe“ Eltern durch die Kolleginnen und Kollegen der Familienkasse mit Informationen, zum Beispiel aus ihren Netzwerken, unterstützt. So finden besondere Rahmenbedingungen von Familien bereits einzelfallbezogen in der Vorbereitung eines Beratungsgesprächs ihre Berücksichtigung.

In den Unternehmen wirbt die BA für eine familienorientierte Personalarbeit, um im Wettbewerb um dringend benötigte Fachkräfte als attraktiver Betrieb zu erscheinen.

Perspektiven zur weiteren Verbesserung der Rahmenbedingungen für Familien



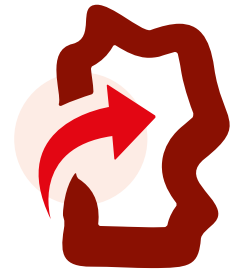
Alle Aktivitäten der BA, der Familienkasse und ihrer Netzwerkpartnerinnen und -partner können nur innerhalb bestehender gesetzlicher Leitplanken erfolgen. Um Familien und Alleinerziehenden den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt stärker und effektiver zu erleichtern, müssen die Rahmenbedingungen dafür verbessert werden:

- Ein zentraler Aspekt ist die Sicherstellung von Kinderbetreuung und die Förderung der Versorgung mit KiTa-Plätzen. Erfolgen könnte dies z. B. durch entsprechendes Personal oder durch arbeitslohnflankierende familienpolitische Leistungen, die Gebührenfreiheit für KiTa-Plätze schaffen. So können sich Familien bei Inanspruchnahme des Kinderzuschlags von den KiTa-Gebühren befreien lassen.

- Mütter benötigen gleichberechtigten Zutritt zum Arbeitsmarkt. Das gesellschaftliche und politische Ziel muss sein, losgelöst von tradierten Geschlechterrollen eine Berufsorientierung bei Müttern und eine Familienorientierung bei Vätern zu ermöglichen und gleichzeitig eine entsprechende Akzeptanz auf Seiten sowohl der Arbeitgeber wie auch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu etablieren.
- Eine Reform der Elternzeit und des Elterngeldes kann den Zugang zum Arbeits- und Fachkräftemarkt für Eltern ebenfalls erleichtern. Die Elternzeit sollte, einhergehend mit der Sicherstellung einer schon sehr frühen Kinderbetreuung, nur als kurze Unterbrechung von stabilen Erwerbsbiografien wahrgenommen und rechtlich wie finanziell auch so behandelt werden.

Je erfolgreicher es für alle denkbaren Familienkonstellationen gelingt, Familie und Arbeit durch entsprechende solide und verbindliche Rahmenbedingungen gut miteinander vereinbaren zu können, umso größer ist sowohl der gesamtgesellschaftliche Nutzen als auch die finanzielle Sicherheit von Familien durch stabile Erwerbsbiografien.





Handlungsfeld 5

Zuwanderung erleichtern

Arbeits- und Fachkräfte anwerben, vermitteln und halten

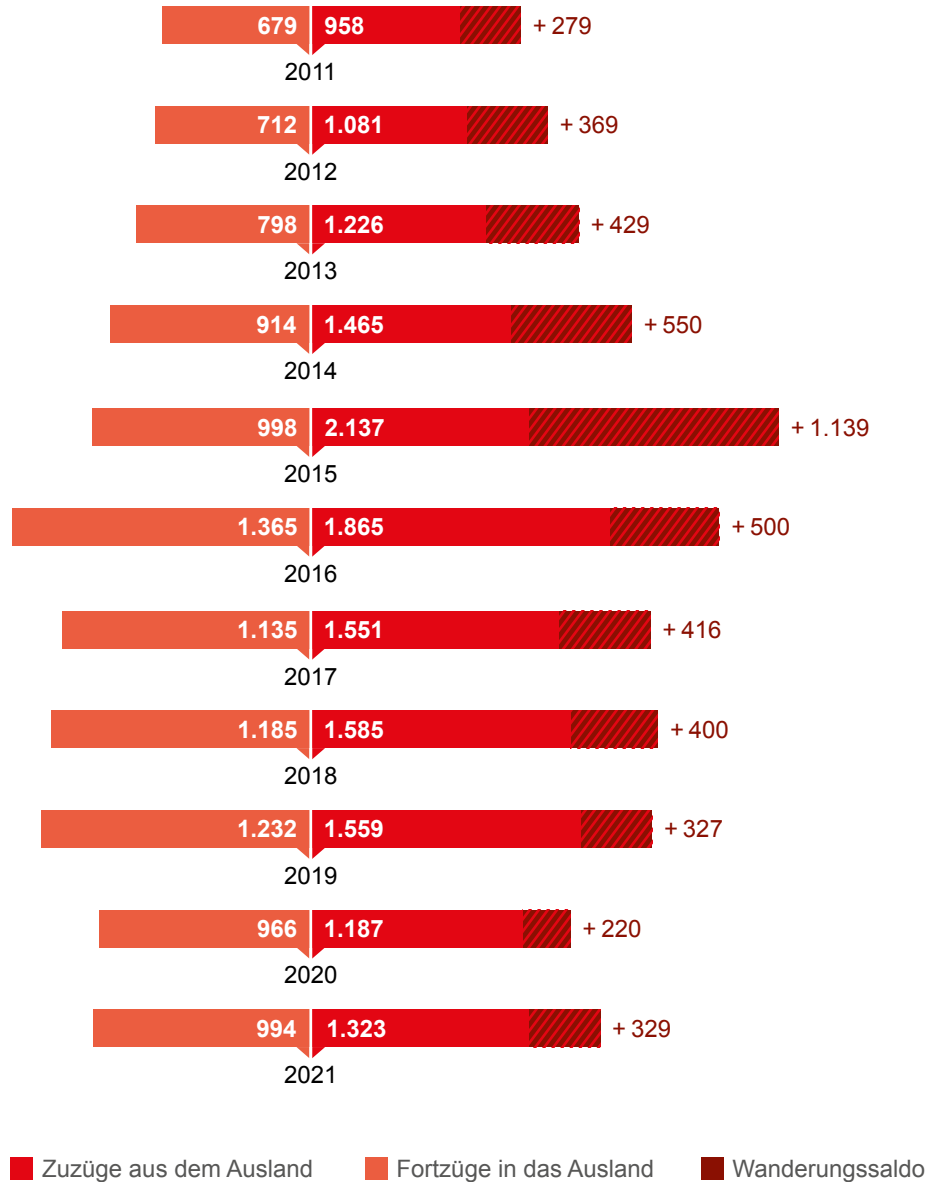
Langfristiges Wirtschaftswachstum gibt es nur mit Zuwanderung. Deutschland benötigt mittel- bis langfristig mehr Zuwanderung von Arbeits- und Fachkräften: aus Ländern der Europäischen Union und aus Drittstaaten. Gefragt sind Strategien und Instrumente, die schnell greifen und langfristig wirksam sind.



Zahlen und Fakten

Wanderungen zwischen Deutschland und dem Ausland

Die künftige Bevölkerungszahl und Altersstruktur werden neben den Geburten und Sterbefällen durch den Saldo der Wanderungen – die Differenz zwischen Zuzügen nach und Fortzügen aus Deutschland – beeinflusst. Im Zeitverlauf ist der Wanderungssaldo jedoch durch starke Schwankungen gekennzeichnet: Phasen hoher Zuwanderungsüberschüsse wechselten sich mit Zeiten niedriger Außenwanderungssalden ab. Dabei können Veränderungen auch sehr rasch vor sich gehen. Für diese Bewegungen waren unterschiedliche Gründe maßgeblich.

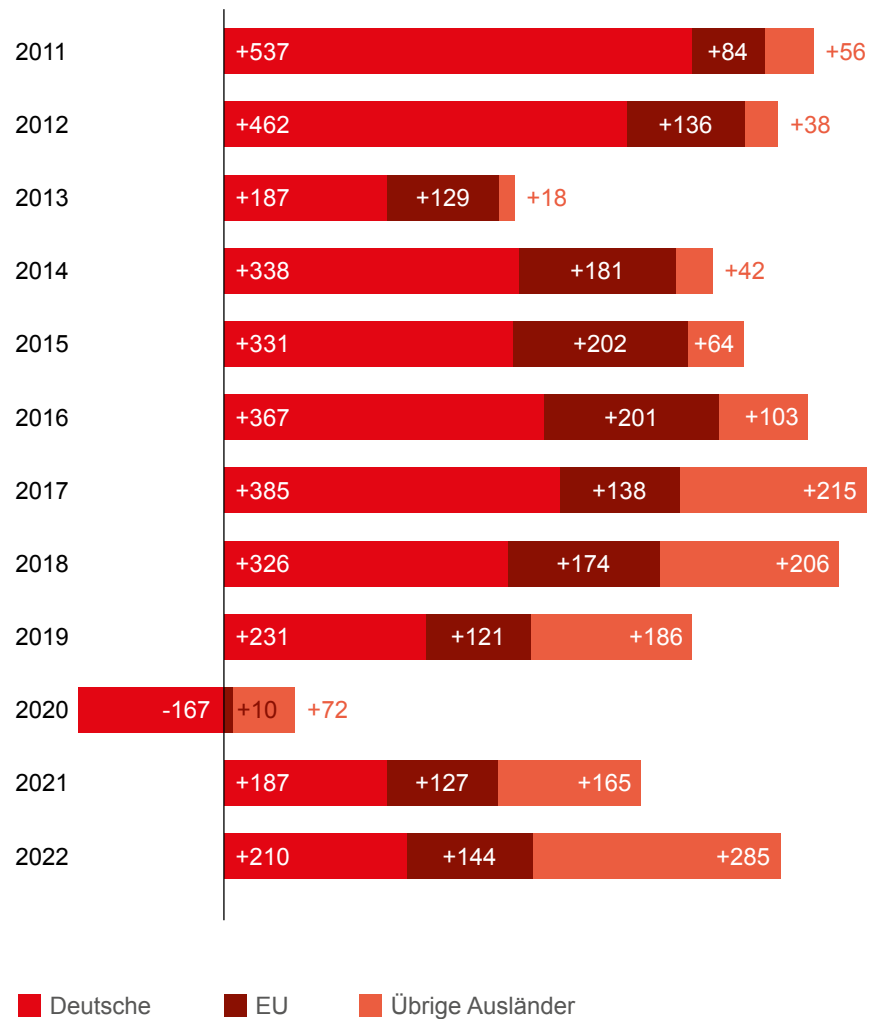


Deutsche und ausländische Staatsangehörige (in 1.000), Deutschland
Quelle: Statistisches Bundesamt



Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Deutsche und Ausländer

Der Beitrag der ausländischen Beschäftigten zum Wachstum der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung hat im vergangenen Jahrzehnt bereits zunehmend an Bedeutung gewonnen.



Jeweils Juni, Veränderung zum Vorjahr (in 1.000), Deutschland
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit



Der deutsche Arbeitsmarkt ist auf Fachkräfte aus dem Ausland angewiesen

Der Beitrag der ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Wachstum der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ist nicht zu übersehen: Im Jahr 2011 gingen nur 21 Prozent des Beschäftigungszuwachses auf Ausländer und Ausländerinnen zurück, 2022 waren es bereits 67 Prozent.

Wenn deutlich mehr Arbeitskräfte aus dem Ausland zuwandern statt abwandern, kann das den Rückgang des Arbeitskräfteangebots zumindest abschwächen. Allerdings ist diese Entwicklung nicht selbstverständlich. Zum Vergleich: Im Jahr 2021 lag der Wanderungssaldo bei knapp 330.000 Personen. Bei einer konstanten Abwanderungsquote von 9,1 Prozent der in Deutschland lebenden Ausländerinnen und Ausländer (das ist in etwa der langjährige Durchschnitt) müsste die jährliche Zuwanderung von Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit bis 2035 von 1,14 Millionen in 2021 auf 1,64 Millionen Personen ansteigen, um diesen Saldo dauerhaft zu ermöglichen. Der Durchschnitt im Zeitraum 2010-2019 liegt – selbst einschließlich der hohen Fluchtmigration 2015/16 – mit 1,28 Millionen Personen deutlich darunter. Andererseits: Bei dauerhafter jährlicher Zuwanderung von 1,14 Millionen Personen müsste für einen konstanten Saldo von 330.000 Personen die Abwanderungsbereitschaft der in Deutschland lebenden ausländischen Bevölkerung deutlich sinken, auf gut 5,5 Prozent Fortzugsquote pro Jahr – so niedrig wie noch nie¹⁵.

Erfolgsformel: Mehr Zuwanderung, weniger Abwanderung

Arbeitskräfte aus dem Ausland können eine Lösung für das deutsche Beschäftigungsproblem sein, wenn zwei Ziele erreicht werden: hohe Zuzugszahlen und sinkende Abwanderungsbereitschaft der Menschen, die bereits in Deutschland arbeiten und leben.

Höhere Zuzugszahlen lassen sich durch die generelle Steigerung der Attraktivität und Erleichterung von Zuwanderung realisieren. Migrationspolitik ist aber immer auch

Integrationspolitik. So hängt eine geringere Abwanderungsbereitschaft vor allem davon ab, wie gut die Menschen in die deutsche Gesellschaft und den deutschen Arbeitsmarkt integriert sind – etwa durch die Anerkennung von Kompetenzen und Bildungsabschlüssen oder – bei Drittstaatsangehörigen – einem Bleiberecht nach der Ausbildung bzw. der Arbeitsaufnahme mit möglichem Familiennachzug¹⁶. Und eines zeigen uns die Erkenntnisse der letzten Jahre deutlich: Damit die Arbeits- und Fachkräfte oder auch Auszubildenden und Studierenden bleiben, reicht alleine eine Arbeitsstelle nicht aus. Sie müssen eine Chance haben, sich hier zurecht zu finden und anzukommen. Hier sind auch immer mehr Länder bereit, in Programme zu investieren, um so genannte „Kümmerer-Strukturen“ zu schaffen.

Fachkräfteanwerbung beginnt im Ausland. Integration auch.

Die BA ist wichtige Ansprechpartnerin für ausländische Personen im In- und Ausland. Vor diesem Hintergrund hat sie ihre Aktivitäten zur Information, Beratung und Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden in der EU und in Drittstaaten weiter ausgebaut. Sie bietet kompetente Beratung und Unterstützung bei der Arbeitsuche und im Anerkennungsprozess sowie Unterstützung bei der Sprachförderung als Vorbereitung der Arbeitsaufnahme in Deutschland. Im gesamten Zuwanderungs- und Anerkennungsprozess arbeitet die BA eng und vertrauensvoll mit externen Partnern zusammen, um Deutschland als Einwanderungsland attraktiver zu gestalten (z. B. im Netzwerk „Faire Mobilität“, „Faire Integration“, dem EURES-Netzwerk sowie „Make it in Germany“).

In Europa ist die BA Teil des EURES-Netzwerks – einer etablierten Struktur für Informations-, Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen für Bürgerinnen und Bürger der EU. Darüber hinaus ist sie verlässliche Partnerin für die Arbeitsmarktzulassung und Ansprechpartnerin für Arbeitgeber, die sie zur Sensibilisierung für ausländisches Erwerbspotenzial berät. Sie bietet aktive Unterstützung bei der Rekrutierung, bei der Erschließung und beim Aufbau funktionsfähiger Strukturen.

¹⁵ <https://www.iab-forum.de/wie-sich-eine-demografisch-bedingte-schrumpfung-des-arbeitsmarkts-noch-abwenden-laesst>

¹⁶ Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte (2021): Projektion des Erwerbspotenzials bis 2060: Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen. IAB-Kurzbericht, 25/2021.

Fuchs J. und E. Weber (2021): Migrationspolitik wird bei der Integration gewonnen. Fachkräftemangel. In: Makronom H.02.11.2021, o.Sz



Aufgrund der Komplexität des Anerkennungsverfahrens und der Vielzahl beteiligter Akteure wurde zudem 2020 mit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG) die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) eingerichtet. Die Servicestelle begleitet internationale Fachkräfte vor ihrer Einreise nach Deutschland durch das gesamte Anerkennungsverfahren. Das Modellvorhaben wurde zunächst bis 31.12.2023 befristet. Die BA spricht sich für eine Fortsetzung des vom BMBF finanzierten Modellvorhabens aus.

Faire Migration: Deutschland als attraktives Einwanderungsland

Bei der Arbeits- und Fachkräftegewinnung aus dem Ausland steht Deutschland in einem harten Wettbewerb mit anderen Staaten. Umso wichtiger sind die Gestaltung und Kommunikation einer strahlkräftigen und überzeugenden Willkommenskultur.

Ein wichtiger Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Staaten kann im fairen Rekrutierungsprozess für alle Beteiligten liegen, wenn dieser über die Einhaltung ethischer Standards hinausgeht. Die Internationale Organisation für Migration (IOM) hat in den vergangenen Jahren mit vielen internationalen Partnerinnen und Partnern die IRIS-Standards als weltweiten Standard für ethisch vorbildliche grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung entwickelt. Einer der Hauptaspekte dabei ist das „Employer Pays“-Prinzip, es bedeutet weitgehende Kostenfreiheit für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer. Außerdem wird darauf geachtet, in den Herkunftsländern keinen sogenannten Brain-Drain zu verursachen. Die BA richtet ihre Aktivitäten an IRIS angelehnten Standards aus.

Die weltweite Weiterentwicklung der Prinzipien für faire Migration ist ein laufender Prozess, an dem sich die BA aktiv beteiligt. Sie tauscht sich regelmäßig mit Vertreterinnen und Vertretern der IOM und der European Labour Authority (ELA) sowohl auf Leitungs- wie auch auf Arbeitsebene aus. Des Weiteren ist die BA aktives Mitglied im „IRIS Global Policy Network To Promote Ethical Recruitment“.

Auslandsrekrutierung und Aufbau funktionsfähiger Strukturen in Drittstaaten sowie der EU

Im Kontext des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG) wurden verschiedene Projekte mit und ohne öffentliche Förderung zur Fachkräftegewinnung in Drittstaaten initiiert, teilweise in Kooperation mit Partnern wie der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), dem Zentralverband des Deutschen Handwerks und der DIHK-Service GmbH. Diese Projekte verfolgen neben der Rekrutierung von Fachkräften und Auszubildenden noch weitere Ziele: den Aufbau von Netzwerken, die Entwicklung von Strukturen und Prozessen und neue Erkenntnisse zur Anerkennung beruflicher Abschlüsse. Diese Informationen sind für die Optimierung aller Prozesse für die Zuwanderung ausländischer Erwerbspersonen von zentraler Bedeutung.

Weil die wachsenden Engpässe am Arbeitsmarkt vorhersehbar sind, hat Deutschland mit mehreren Drittstaaten neue bilaterale Vereinbarungen abgeschlossen. Diese beinhalten Grundlagen für die Zusammenarbeit in den Themenfeldern Wissenstransfer/Capacity Building und Förderung der Erwerbsmigration. Konkret bestehen bisher mit neun Ländern Vermittlungsabsprachen.



Vermittlungsabsprachen

Mit diesen neun Ländern hat Deutschland Vermittlungsabsprachen gemäß §16d Abs. 4 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) zur Fachkräfterekrutierung getroffen: Bosnien und Herzegowina, Brasilien, Indien, Indonesien, Jordanien, Kolumbien, Mexiko, Philippinen, Tunesien.



Welcome to Germany: Beratung und Unterstützung für ausländische Bewerberinnen und Bewerber und Arbeitgeber

Unternehmen in Deutschland und Fachkräfte im Ausland stehen verschiedene Anlaufpunkte für die Informationssuche zur Verfügung:

- **„Make it in Germany“:** Auf der 2012 gegründeten Onlineplattform „Make it in Germany“ können sich sowohl ausländische Fachkräfte als auch inländische Arbeitgeber informieren. Zudem bietet die Plattform eine Stellenbörse mit Stellenangeboten aus der BA-Jobsuche, die sich auch an ausländische Fachkräfte richten. Im Jahr 2022 verzeichnet „Make it in Germany“ monatlich durchschnittlich 1,1 Millionen Besucher und Besucherinnen. Mittlerweile ist „Make it in Germany“ das zentrale Webportal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland mit dem Fokus Drittstaaten. Die BA ist hier Kooperationspartnerin.
- **EURES-Portal:** Im EURES-Portal finden Arbeitssuchende und Arbeitgeber wichtige Informationen zu Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie zum Arbeitsmarkt in jedem EU-Staat sowie in Norwegen, Liechtenstein und der Schweiz. Darüber hinaus sind alle im EURES-Netzwerk jeweils national gemeldeten, offenen Stellenangebote veröffentlicht.
- **„Arbeiten und leben in Deutschland“:** In Kooperation mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge unterhält die BA die Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“, bei der sich internationale Fachkräfte zu vielen migrationsrelevanten Themen informieren können. Im zweiten Quartal 2022 wurden 20.000 Personen in der Hotline per Telefon, E-Mail oder Chat beraten.
- **Customer Center:** Das im Juli 2015 gestartete „Virtuelle Welcome Center“ der BA, inzwischen „Customer Center“, stellt als „Single Point of Contact“ die Anlaufstelle für Anfragen von Interessierten aus dem Ausland zum Themenkomplex „Leben und Arbeiten in Deutschland“ dar. Im Kompetenz-Center Arbeitsmarktzulassung des Customer Centers werden inländische Betriebe und andere Beteiligte im Inland zu Fragen des allgemeinen Rechts der Arbeitsmigration sowie Sachstandsanfragen in Arbeitsmarktzulassungsverfahren informiert. Jeden Monat werden im Customer Center über 11.000 Anliegen und Anfragen von ausländischen Arbeits- und Fachkräften beantwortet.
- **Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA):** Seit Februar 2020 kümmert sich die ZSBA im Customer Center als bundesweit zentrale Ansprechpartnerin um die Anliegen von Anerkennungssuchenden, die sich im Ausland befinden. Die ZSBA wird als Modellvorhaben vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert. Durch die ZSBA sollen zuständige Stellen von der Beratung im Vorfeld der Antragstellung und der Nachforderung von Unterlagen sowie der Kommunikation mit den Antragstellenden entlastet werden. Gleichzeitig sollen Anerkennungsverfahren für ausländische Anerkennungssuchende transparenter und effizienter gestaltet werden. Zum Ende des dritten Quartals 2022 befanden sich rund 5.150 Personen in der Begleitung der ZSBA. Der Bestand steigt dabei kontinuierlich an und das Angebot wird gut angenommen. Insgesamt wurden so bereits über 11.000 Fachkräfte durch die ZSBA begleitet.





Der Schwerpunkt dieser Vereinbarungen liegt auf der Vermittlung von Pflegefachkräften, aber auch zu dualen Ausbildungsberufen der Gastronomie und Hotellerie sowie der Industrie wurden Absprachen getroffen. Mit Georgien und Moldau bestehen zudem seit 2020 und 2021 Vermittlungsabsprachen zur Vermittlung von Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft.

Über Vermittlungsabsprachen kann sichergestellt werden, dass die Standards der fairen Migration eingehalten werden, da klar und transparent definiert wird, wer welche Kosten (für Spracherwerb, Visum, Reise, etc.) trägt und der Prozess für die Fachkraft ganzheitlich begleitet wird. Sie schaffen außerdem einen strategisch-prozessualen Rahmen für die Auslandsrekrutierung, an dem sich Arbeitgeber orientieren können.

Rekrutierungsprojekte

Trotz anhaltender pandemiebedingter Einschränkungen und ähnlicher Bedarfe auf den europäischen Arbeitsmärkten konnten auch im Jahr 2022 Rekrutierungsprojekte, insbesondere in den Bereichen Erziehung, Physiotherapie, Hotel- und Gaststättengewerbe, Handwerk/Technik sowie Pflege, durchgeführt werden. Bewerberinnen und Bewerber stammten dabei zu einem großen Anteil aus Südeuropa (Spanien und Italien). Auch die Informations- und Beratungsaktivitäten in Deutschlands Grenzregionen haben sich als feste Strukturen der Fachkräftesicherung etabliert.

Sprachqualifizierung und Vorbereitung auf die Einreise nach Deutschland

Eine umfassende Vorbereitung auf die Einreise nach Deutschland ist essenziell für die Integration in das berufliche und soziale Umfeld. Vor der Einreise werden Fachkräfte und Ausbildungsinteressierte daher zu allen Aspekten des Lebens und Arbeitens in Deutschland beraten. Personen, die über Programme und Vorhaben der BA begleitet werden, absolvieren zunächst einen Deutschkurs im Herkunftsland, der in der Regel mit einem Sprachzertifikat des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens (GER) abschließt. Je nach Ausgestaltung eines Vorhabens werden die Fachkräfte und Auszubildenden entweder zu Beginn oder während des Deutschsprachkurses an einen Arbeitgeber in Deutschland vermittelt. Während des Sprachkurses werden die Bewerberinnen und Bewerber

bei der Anerkennung ihres Berufs- oder Schulabschlusses unterstützt. Darüber hinaus erhalten sie Hilfe bei der Zusammenstellung notwendiger Unterlagen für den Visumsantrag. Alle Kosten werden möglichst über die künftigen Arbeitgeber oder aus Projektmitteln gedeckt.

Nach der Einreise nach Deutschland ist in der Regel weitere Unterstützung notwendig. Neu eingereiste Fachkräfte und Auszubildende erhalten Hilfe bei der Wohnungssuche, bei Behördengängen, bei der Integration in die neue Region und oftmals auch bei der Organisation des Familiennachzugs. Personen, die noch keine volle Gleichwertigkeit ihres Berufsabschlusses dokumentieren können, werden mit Organisation und Finanzierung einer Anpassungsmaßnahme bis zur vollen Anerkennung begleitet.

Arbeitsmarktzulassungen für Arbeitskräfte aus dem Ausland

In den Jahren vor der Corona-Krise erteilte die BA jährlich im Schnitt in ca. 280.000 Fällen Drittstaatsangehörigen ihre Zustimmung für eine Arbeitsmarktzulassung. Im Jahr 2020 ging die Zahl der Anfragen pandemiebedingt deutlich zurück. Im Jahr 2022 konnte mit über 283.000 das Vorkrisenniveau wieder erreicht werden.

Der Großteil der Zustimmungen wurde zuletzt für Fachkräfte aus medizinischen Gesundheitsberufen (55.600 im Jahr 2022), aus dem Lebensmittel- und Gastgewerbe (47.700 im Jahr 2022) sowie im Bereich Verkehr und Logistik (34.900 im Jahr 2022) erteilt. Die meisten Zustimmungen wurden für Arbeits- und Fachkräfte aus Indien, dem Kosovo, Bosnien und Herzegowina, der Türkei und Serbien erteilt.

Attraktiv werden, attraktiv bleiben: Bleibewahrscheinlichkeit erhöhen

Wenn Deutschland dauerhaft auf Fachkräfte aus dem Ausland setzen will, dürfen sich seine Bemühungen nicht auf das Marketing und die Rekrutierung in Drittstaaten konzentrieren. Menschen aus dem Ausland müssen auch in Deutschland bleiben wollen und können. Das ist nicht bei allen Menschen der Fall. Jährlich verlassen rund eine Million Menschen Deutschland.¹⁷ Über die Gründe und Zusammenhänge der Abwanderung von ausländischen Arbeits- bzw. Fachkräften ist bislang jedoch wenig bekannt.

¹⁷ Statistisches Bundesamt



Kein Job und keine Heimat.

Warum Menschen gehen.

Erste Studienergebnisse zeigen deutlich, dass der gesamte Migrationsprozess in den Blick genommen werden muss, um die Gründe der Abwanderung zu verstehen. So führt z. B. die Einreise nach Deutschland aufgrund eines konkreten (ggf. befristeten) Jobangebots nur zu einer vergleichsweise kurzen Aufenthaltsdauer. Die Zuwanderung aus Bildungsgründen führt häufig zur Ausreise direkt nach Erreichen des Bildungsziels. Darüber hinaus spielt auch die Qualifikation eine Rolle: So kommt bei Personen mit niedriger und mit hoher Qualifikation die Abwanderung häufiger vor als bei Personen mit mittlerem Qualifikationsniveau.

Als häufigste Gründe für die Abwanderung werden berufliche Gründe wie Arbeitslosigkeit, fehlende passende Beschäftigung oder fehlende Anerkennung der beruflichen Qualifikation genannt, aber auch aufenthaltsrechtliche Gründe und fehlende soziale Integration.

Eine höhere Bleibewahrscheinlichkeit haben Personen, die in ihre Sprachkenntnisse investieren sowie Personen mit Kindern und Partner und Partnerinnen in Deutschland. Damit wird deutlich, dass Themen wie die Investition in Bildung und Sprache ebenso wie der Familiennachzug stärker in den Blick genommen werden müssen.

Erwerbsmigration besser nutzen:

Das braucht es noch



Mit dem Gesetzesentwurf zur Weiterentwicklung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG) werden bereits einige wichtige Punkte adressiert und Verbesserungen im Zuwanderungs- und Anerkennungsprozess angestoßen. Darüber hinaus sind aus Sicht der BA folgende Schritte notwendig, um die Fachkräfteeinwanderung noch einfacher, schneller und nachhaltiger zu gestalten:

- **Vereinfachung des Zuwanderungsrechts:** Ein Zuwanderungsrecht, das bei nicht reglementierten Berufen einen allgemein geöffneten Weg der Fachkräfteeinwanderung ohne formale Anerkennung, sondern auf Basis von Berufserfahrung und Nachweis eines zugesagten und konkreten Arbeitsplatzes vorsieht, erleichtert die Anerkennungsverfahren. Auf EU-Ebene ist eine

bessere Koordination oder eine Vereinfachung des Verfahrens notwendig. Dabei sollten auch Regelungen für die Anerkennung informeller Qualifikationen geschaffen werden.

- **Bürokratie-Abbau:** Aktuell schließt der Zuwanderungsprozess eine Vielzahl von Behörden und Institutionen ein. Schlankere Strukturen und kürzere Wege sparen Zeit und Geld und steigern auch die Attraktivität Deutschlands als Einwanderungsland. Die Digitalisierung des Gesamtprozesses ist komplex und kostenaufwendig, langfristig aber eine lohnende und wertvolle Investition, die die BA gemeinsam mit ihren Partnerinnen und Partnern bereits begonnen hat.
- **Mehrsprachigkeit:** Die BA setzt in ihren Services auf Mehrsprachigkeit. Internationalität muss Kulturmerkmal des Serviceversprechens sein. Dazu zählen zum Beispiel mehrsprachige Inhalte auf [arbeitsagentur.de](https://www.arbeitsagentur.de), aber auch eine für potenzielle Kunden und Kundinnen im Ausland optimierte Registrierungsmöglichkeit und mehrsprachige Stellenangebote. Ein Projekt zur Entwicklung eines mehrsprachigen Webauftritts der BA ist bereits in Vorbereitung.
- **Volle Kostenübernahme:** Weltweit hat sich das „Employer Pays“-Prinzip etabliert. Das heißt: Arbeitgeber übernehmen die Kosten beispielsweise für Anwerbung, Qualifizierung, Transfer und Verwaltungsverfahren. Dies ist der Goldstandard fairer Migration. Zielländer, welche diesen Standards folgen, haben einen Wettbewerbsvorteil. Dies sollten inländische Unternehmen berücksichtigen, wenn sie im Wettbewerb um ausländische Fachkräfte bestehen wollen.

- **Familiennachzug erleichtern:** Die Hürden für nachziehende Familien sind noch zu hoch. Sowohl die Fachkraft aus dem Ausland als auch ihre Familienangehörigen benötigen eine berufliche und eine gesellschaftliche Perspektive. Dazu sind sie auf Hilfe durch die Beratungsinstitutionen vor Ort (freie Wohlfahrtsverbände, kommunale Verbände, Ehrenamtsverbände etc.) angewiesen



Zusammenfassung und Ausblick

Deutschland braucht Fachkräfte – was wir gemeinsam erreichen können

Fachkräftesicherung kann nur gemeinsam gelingen. Alle Akteure des Bildungswesens und des Arbeitsmarktes – Unternehmen und Betriebe, Beschäftigte, Bund, Bundesländer und Kommunen, Sozialpartner, Kammern, Bildungs- und Weiterbildungsträger und die BA – müssen ihre Beiträge dazu leisten, sich untereinander vernetzen und austauschen. Unsere Partner am Arbeitsmarkt laden wir ein, den Dialog und die gemeinsame Arbeit fortzusetzen. Mit vereinten Kräften und gemeinsamen Initiativen werden wir uns weiter dafür einsetzen, dass auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft ausreichend qualifizierte Fachkräfte vorhanden sind, um die Herausforderungen der großen Transformationsprozesse in möglichst viele Chancen umzuwandeln.



Handlungsfeld 1: Berufseinstieg erleichtern

Wichtige Themen aus Sicht der BA

- Alle jungen Menschen bereits beim Start in das Erwerbsleben unterstützen, damit sie einen qualifizierten Berufsabschluss erlangen
- Klischeefreie Berufsorientierung als verbindlichen Prozess in allen Schularten und allen Ländern mit definierten Standards in die Curricula aufnehmen
- Zahl der Berufspraktika für Schülerinnen und Schüler aller Schularten und für junge Menschen, die die Schule bereits verlassen haben, erhöhen
- Datenaustausch zwischen Schule und Berufsberatung für junge Menschen ohne konkrete Anschlussperspektive verbessern
- Attraktive duale Ausbildungsangebote, welche die unterschiedlichen Leistungsniveaus aller jungen Menschen berücksichtigt und barrierefrei sind

Gemeinsam handeln! Partnerinnen und Partner

Junge Menschen, Unternehmen, Kammern, Innungen und Verbände, Bundesministerien, Bundesländer, Kommunen (u. a. Jugendamt, Jugendhilfe), Jobcenter, Schulen, Berufsschulen, Bildungsanbieter, Behindertenhilfe, Jugendmigrationsdienste



Handlungsfeld 2: Berufliche Weiterbildung stärken

Wichtige Themen aus Sicht der BA

- Alle Akteure und Akteurinnen in Weiterbildung und Qualifizierung bündeln ihre Kräfte und lernen besser von- und miteinander (z. B. in „Vernetzten Bildungsräumen“)
- Gesamtprozess der Beschäftigtenqualifizierung für die verschiedenen Adressatengruppen (Unternehmen und Beschäftigte) noch transparenter gestalten (z. B. hinsichtlich Vielfalt des Förderspektrums)
- Gemeinsam den Bekanntheitsgrad der Förderleistungen steigern
- Angebot an Teil- und Teilzeitqualifizierungen ausbauen

Gemeinsam handeln! Partnerinnen und Partner

Arbeitsuchende und Beschäftigte, Unternehmen, Kammern, Innungen und Verbände, Sozialpartner, Bildungsanbieter, Berufsschulen, Kommunen, Jobcenter, Bundesministerien, Bundesländer



Handlungsfeld 3: Potenziale im Inland erschließen

Wichtige Themen aus Sicht der BA

- Chancen von Frauen am Arbeitsmarkt und in den Unternehmen erhöhen
- Flexible Arbeitszeitmodelle, Angebote zur Gleitzeitarbeit und Homeoffice sowie verlässliche Kinderbetreuung und gute Pflegeinfrastruktur können mehr Frauen die Rückkehr in den Beruf bzw. eine Ausweitung ihrer Arbeitszeiten ermöglichen
- Eine Ausweitung des betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie flexible Arbeitszeitmodelle bieten Chancen, um möglichst vielen Menschen die Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter und darüber hinaus zu erlauben
- Menschen mit Behinderungen stärkenorientiert beraten und Arbeitgeber mehr für einen inklusiven Arbeitsmarkt aufschließen
- Als Arbeitgeber Menschen in der Grundsicherung verstärkt eine Chance geben

Gemeinsam handeln! Partnerinnen und Partner

Menschen im erwerbsfähigen Alter, Unternehmen, Kammern, Innungen und Verbände, Sozialpartner, Sozialversicherungsträger, Kommunen, Jobcenter, Bundesministerien, Bundesländer, Arbeitsgemeinschaften und Sozialverbände, Integrationsfachdienste, Integrationsämter, Behindertenhilfe



Handlungsfeld 4: Erwerbsbiografien stärken

Wichtige Themen aus Sicht der BA

- Bei Beratung und Unterstützung der Kundinnen und Kunden Haushaltskontext und Familie berücksichtigen
- Ausbau der Kinderbetreuungsangebote
- Durch flexible Arbeitszeitmodelle in den Unternehmen sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit attraktiv halten

Gemeinsam handeln! Partnerinnen und Partner

Eltern, Unternehmen, Kammern, Innungen, Verbände, Sozialpartner, Bundesministerien, Bundesländer, Kommunen, Medien



Handlungsfeld 5: Zuwanderung erleichtern

Wichtige Themen aus Sicht der BA

- Weiterer Bürokratieabbau im Zuwanderungsrecht
- Anerkennung von Kompetenzen und ausländischer Bildungsabschlüsse beschleunigen, erleichtern und systematisieren
- Bleiberecht nach der Ausbildung sowie Familiennachzug für Fach- und Arbeitskräfte erleichtern
- Internationalität als Merkmal aller Service- und Kommunikationsangebote auf dem deutschen Arbeitsmarkt
- Rekrutierung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aus dem Ausland nach dem „Employer Pays“-Prinzip

Gemeinsam handeln! Partnerinnen und Partner

Behörden in EU- und Drittstaaten, internationale Netzwerke, Bundesministerien, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Bundesländer, Kommunen, Unternehmen, Kammern, Innungen und Verbände, Sozialpartner, Hochschulen, Bildungsanbieter

Herausgeberin

Bundesagentur für Arbeit

Der Vorstand

90327 Nürnberg

Juni 2023

www.arbeitsagentur.de

Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG
Graf-Zeppelin-Ring 52, 48346 Ostbevern



Einfach QR-Code mit
Smartphone scannen.