

Konzept Fachkräftesicherung

Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung

Inhalt

1. Sicherung von Wachstum und Wohlstand
2. Fachkräfteentwicklung in Deutschland
3. Die fünf Sicherungspfade der Bundesregierung
 - 3.1 Aktivierung und Beschäftigungssicherung
 - 3.2 Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - 3.3 Bildungschancen für alle von Anfang an
 - 3.4 Qualifizierung: Aus- und Weiterbildung
 - 3.5 Integration und qualifizierte Zuwanderung
4. Die Sicherung der Fachkräftebasis in gemeinsamer Verantwortung

1. Sicherung von Wachstum und Wohlstand

Fachkräfte sichern Innovationsfähigkeit und Wachstum in unserer Volkswirtschaft, sie schaffen Neues und generieren Beschäftigungschancen auch für geringer qualifizierte Arbeitskräfte. Für die Versorgung der Bevölkerung und ihre Lebensqualität, etwa im Gesundheits- und Pflegebereich und im Bildungswesen, sind sie unverzichtbar. Das betrifft nicht nur Hochqualifizierte, sondern in gleicher Weise alle Fachkräfte, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen.

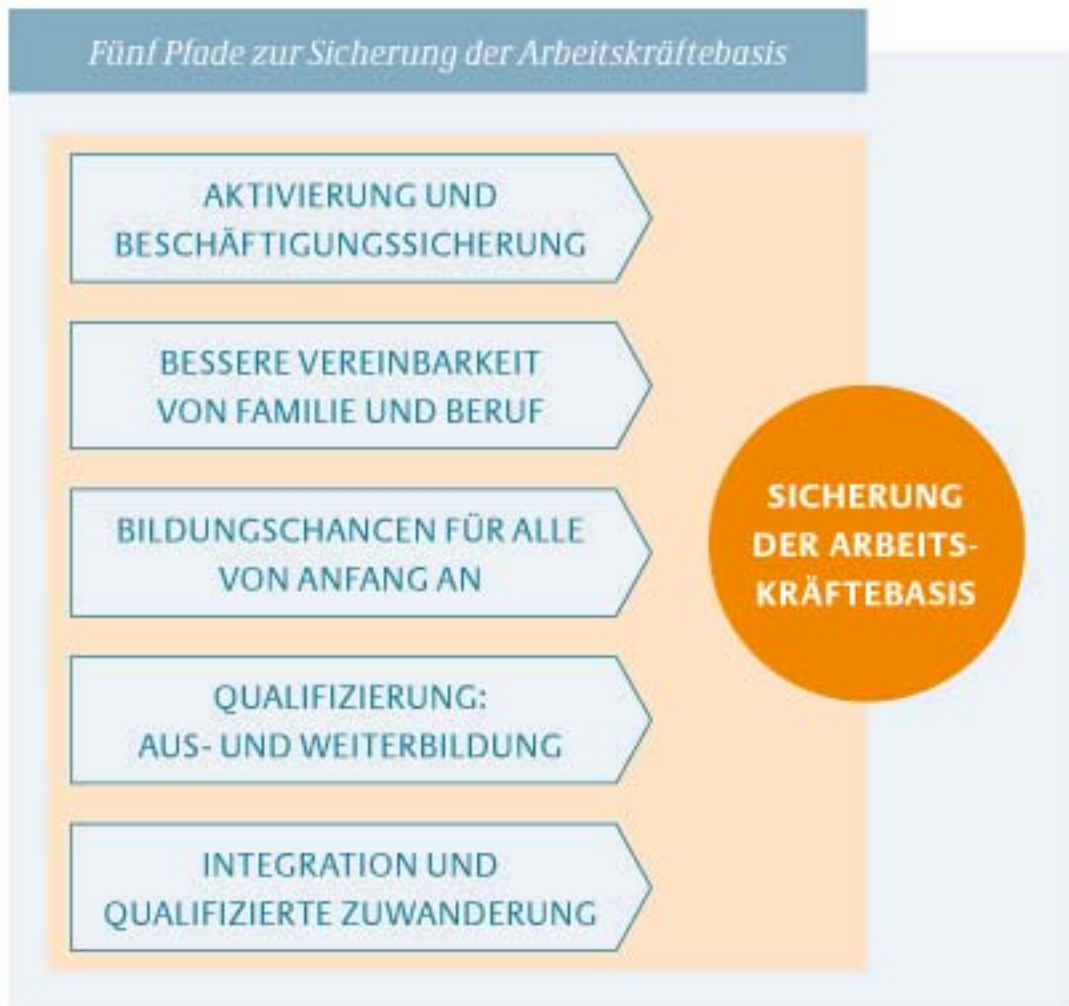
Schon heute entstehen in manchen Berufen, Branchen und Regionen Deutschlands Personalengpässe. Diese Tendenz wird sich durch den demografischen Wandel in den kommenden Jahren deutlich verstärken. Darüber hinaus wird der Strukturwandel hin zu wissensintensiven Produkten und Dienstleistungen den Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften erhöhen. Es besteht Handlungsbedarf – damit Deutschland ein leistungsfähiger, attraktiver und weltoffener Standort bleibt.¹ Es ist zunächst eine originäre Aufgabe der Unternehmen und Sozialpartner dafür zu sorgen, dass der Fachkräftenachwuchs gesichert bleibt. Im eigenen Interesse sind sie gefordert, die vorhandenen Potenziale zu fördern und zu nutzen. Die Bundesregierung setzt geeignete Rahmenbedingungen und bietet im staatlichen Maßnahmeteil gezielte Unterstützung an, die auf der Grundlage der Eckwerte für den Finanzplan bis 2015 im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel finanziert werden.

Politik zur Sicherung der Fachkräftebasis fördert das wirtschaftliche Wachstum und damit auch Nachhaltigkeit und Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen einschließlich der Sozialversicherungen. Gleichzeitig stellt die Sanierung der Staatsfinanzen eine wesentliche Voraussetzung für die Verbesserung der Wachstumsbedingungen dar.

Die Anstrengungen müssen alle Zielgruppen des Arbeitsmarktes umfassen. Sie müssen die Ausbildung junger Menschen genauso beinhalten wie die Intensivierung von Qualifizierungs- und Weiterbildungsanstrengungen für alle Alters- und Qualifikationsgruppen. Insbesondere die Potenziale von Frauen und Älteren, aber auch die von Menschen mit

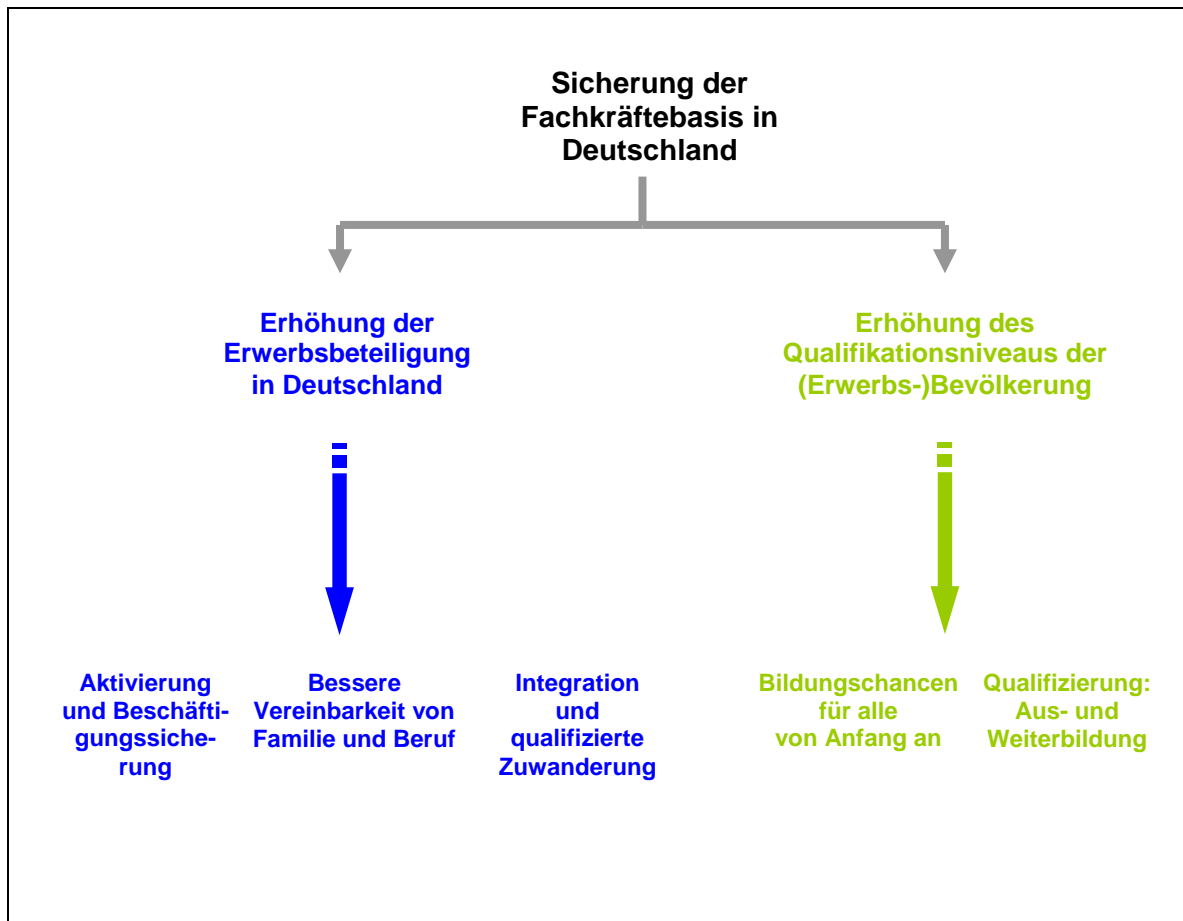
¹ Die aktuellste Darstellung des Sachverhalts hat die Bundesagentur für Arbeit im Januar 2011 unter dem Titel „Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland“ vorgelegt.

Migrationshintergrund und Menschen mit Behinderungen sind für den Arbeitsmarkt besser als bisher zu erschließen.²



Die Bundesregierung definiert in ihrer Zuständigkeit fünf Pfade zur Sicherstellung der Fachkräftebasis der Zukunft: (1) Aktivierung und Beschäftigungssicherung, (2) Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, (3) Bildungschancen für alle von Anfang an, (4) Qualifizierung: Aus- und Weiterbildung sowie (5) Integration und qualifizierte Zuwanderung. Sie legt damit ein Konzept vor, mit dem sie alle wichtigen Einflussgrößen berücksichtigt. Die Maßnahmen sollen gemeinsam mit den Aktivitäten von Unternehmen und Sozialpartnern, Ländern und Kommunen Wirkung entfalten.

² Betroffene können auch mehreren Zielgruppen angehören und können damit ggf. von den Maßnahmen verschiedener Pfade zur Sicherung des Arbeitskräftebedarfs profitieren.



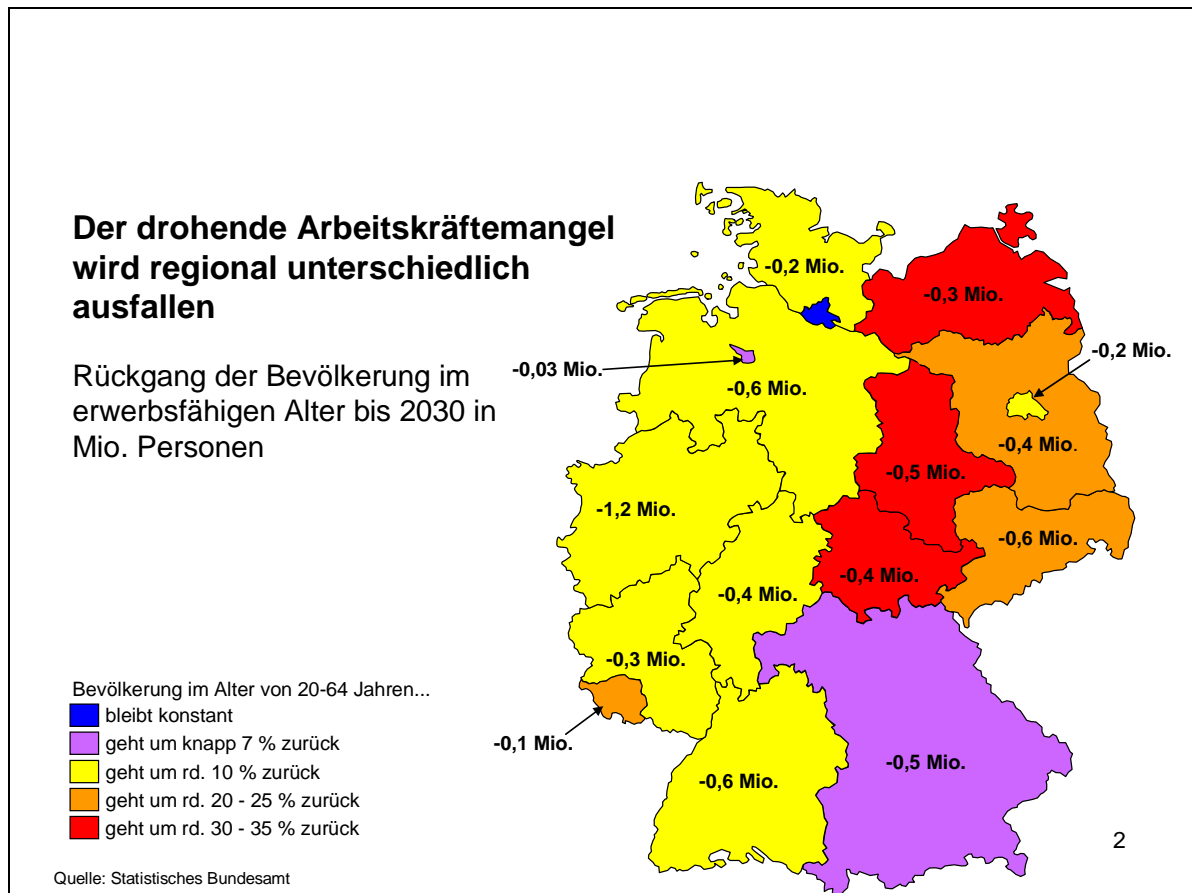
2. Fachkräfteentwicklung in Deutschland

Deutschlands Wirtschaft ist auf Wachstumskurs, die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen ist hoch und die Arbeitslosigkeit so gering wie nie seit der Wiedervereinigung. Im Konjunkturaufschwung treten punktuelle Engpässe bei der Besetzung von Arbeitsstellen verstärkt auf.

Mittel- und langfristig wird sich die Fachkräftesituation jedoch auch unabhängig von der konjunkturellen Lage deutlich zuspitzen. Deutschlands Bevölkerung nimmt seit 2003 ab: Im Jahr 2025 werden noch rund 80 Millionen, im Jahr 2030 noch rund 79 Millionen Menschen in Deutschland leben,³ im Jahr 2009 waren es noch rund 82 Millionen Menschen.

³ Zahlen gemäß Variante 1-W2 der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes. Für die Varianten 1-W1 und 1-W2 der 12. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung werden eine konstante Geburtenhäufigkeit von 1,4 Kindern pro Frau, ein Lebenserwartungsgewinn für Männer von 7,7 und von 6,7 Jahren für Frauen bis zum Jahr 2060 im Vergleich zu 2007/2009 unterstellt. Zusätzlich wird für 1-W1 ein jährlicher Wanderungssaldo von 100.000 Personen ab 2014 unterstellt und für 1-W2 ein Wanderungssaldo, der bis zum Jahr 2020 auf 200.000 Menschen steigt und im Anschluss auf diesem Niveau verbleibt.

Hand in Hand damit geht die Veränderung der Altersstruktur der Bevölkerung: Einer zunehmenden Zahl älterer Menschen steht eine sinkende Zahl von Kindern und jungen Menschen gegenüber. Hierdurch wird sich das Arbeitskräfteangebot deutlich verringern. Die Bundesagentur für Arbeit geht gestützt auf Berechnungen und Projektionen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) für den Zeitraum von 2010 bis 2025 von einem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials um 6,5 Millionen Personen aus (ohne Zuwanderung, ohne Erschließung neuer Erwerbspersonenpotenziale).⁴



Innerhalb Deutschlands bestehen große regionale Unterschiede, was Art und Umfang des Arbeitskräftebedarfs und -angebots sowie die wirtschaftsstrukturellen Voraussetzungen anbelangt. Je nach Region können bei der Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs daher auch unterschiedliche Herangehensweisen erforderlich sein. Derzeit ist die Situation in den süddeutschen Regionen für einige Berufe angespannter als in den östlichen oder norddeutschen Landesteilen.

Gleichzeitig ist der demografische Wandel in Ostdeutschland schon heute am Ausbildungsmarkt deutlich sichtbar. Auch geht dort das Arbeitskräftepotenzial früher und stärker

⁴ Vgl. Fußnote 1.

ker zurück als andernorts: Arbeitsmarktszenarien auf Basis von Modellrechnungen zeigen, dass die Zahl der Erwerbspersonen in Ostdeutschland schon bis zum Jahr 2020 um bis zu 13 Prozent schrumpfen wird. Das Angebot an Arbeitskräften in den alten Ländern hingegen wird bis 2015 recht stabil bleiben und erst danach bis zum Jahr 2020 leicht zurückgehen.⁵ Längerfristig ist aber aufgrund der demografischen Entwicklung in allen Bundesländern ein deutlicher Rückgang der Erwerbspersonen zu erwarten. Gerade in Berufen, in denen schon heute Engpässe bestehen, wird aufgrund der demografischen Entwicklung der Bedarf weiter steigen.

Um Bedarfe sowohl zeitnah als auch längerfristig verlässlich einschätzen zu können, hat die Bundesregierung den Jobmonitor entwickelt. Ab dem dritten Quartal 2011 wird er belastbare Erkenntnisse über die kurzfristigen Bedarfe und ab 2013 auch über die langfristigen Bedarfe des gesamten Arbeitsmarktes darstellen. Aktuelle Einschätzungen liefert unter anderem auch der Qualifizierungsmonitor, eine zweimal jährlich stattfindende Unternehmensbefragung im Auftrag der Bundesregierung.

Das Innovationsbüro „Fachkräfte für die Region“, das im Auftrag der Bundesregierung im April 2011 seine Arbeit aufgenommen hat, soll einen praktischen Beitrag zur Fachkräftesicherung auf regionaler Ebene leisten. Das zentrale Büro ist in Berlin im Haus der Deutschen Wirtschaft angesiedelt und wird von der DIHK Service GmbH betrieben. Hauptaufgabe des Büros ist es, regionale Ansätze zu identifizieren und zu unterstützen, bei denen sich arbeitsmarktnahe Akteure vor Ort – wie Arbeitsagenturen und Jobcenter, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Verbände, Gewerkschaften, Unternehmen und Beratungsstellen der Deutschen Rentenversicherung – erfolgreich vernetzen und gemeinsam konkrete Projekte und Initiativen zur Fachkräftesicherung anstoßen. In den nächsten Jahren sollen auf diese Weise in der ganzen Bundesrepublik leistungsstarke regionale Allianzen entstehen.

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) verfügen oft nicht über die Ressourcen, um sich intensiv um die Rekrutierung der notwendigen Fachkräfte kümmern zu können. Zu ihrer Unterstützung hat die Bundesregierung ein Kompetenzzentrum für Fachkräftesicherung eingerichtet. Dort werden best practice Beispiele, relevante Studien und Strategien gegen den Fachkräftemangel aufbereitet und zur Verfügung gestellt. Träger des Kompetenzzentrums sind das Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen

⁵ Vgl. Bonin, H.; Schneider, M.; Quinke, H.; Arens, T. (2007). Zukunft von Bildung und Arbeit: Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2020. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. IZA Research Report No. 9.

Wirtschaft (RKW) in enger Kooperation mit dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW).

3. Die fünf Sicherungspfade der Bundesregierung

Vor dem Hintergrund der beschriebenen Entwicklung hat die Bundesregierung beschlossen, ihre Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs entlang der oben genannten fünf Sicherungspfade zu strukturieren und aufeinander abzustimmen.

3.1 Aktivierung und Beschäftigungssicherung

Beschäftigungssicherung Älterer

Ältere Menschen gewinnen zunehmend an Bedeutung auf dem Arbeitsmarkt. Die Zahl der Arbeitslosen im Alter von über 55 Jahren hat sich in den vergangenen zehn Jahren nahezu halbiert und die Zahl älterer Erwerbstätiger im Alter von 55 bis unter 65 Jahren ist von 2005 bis 2009 um mehr als eine Million angestiegen. Profitiert haben gerade auch Personen im Alter von 60 bis unter 65 Jahren: Ihre Erwerbstätigenquote hat sich seit 2000 von rund 20 Prozent auf rund 40 Prozent verdoppelt. Die schrittweise Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf 67 Jahre setzt den geeigneten Rahmen für eine längere Beteiligung der Älteren am Erwerbsleben. Sie sichert laut der Analyse der Bundesagentur für Arbeit bis 2025 rund eine Million Arbeitskräfte. Gelänge es zudem, die Erwerbstätigenquote der über 55-Jährigen von heute rund 56 Prozent auf 70 Prozent wie etwa in Schweden anzuheben, wäre, so die Bundesagentur für Arbeit, ein ebenso hoher weiterer Zugewinn möglich.

Die Bundesregierung hat in der jüngeren Vergangenheit Fehlanreize beseitigt, etwa durch das Auslaufen der Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit. Seit 2010 gibt es für Neufälle keine entsprechende Förderung mehr, was dazu führt, dass die Erwerbsbeteiligung der Älteren steigt. Ferner wird die Rente mit 67 behutsam eingeführt, und die Bezugsdauer des Arbeitslosengelds, das früher vielfach als Brücke in die Rente genutzt wurde, ist von ursprünglich 32 Monaten auf jetzt maximal 24 Monate zurückgeführt worden. Insgesamt führt das dazu, dass die Erwerbsbeteiligung der Älteren steigt.

Künftig muss noch stärker als bisher das Augenmerk auf die Integration Älterer in den Arbeitsmarkt gelegt werden. Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen mit ihren

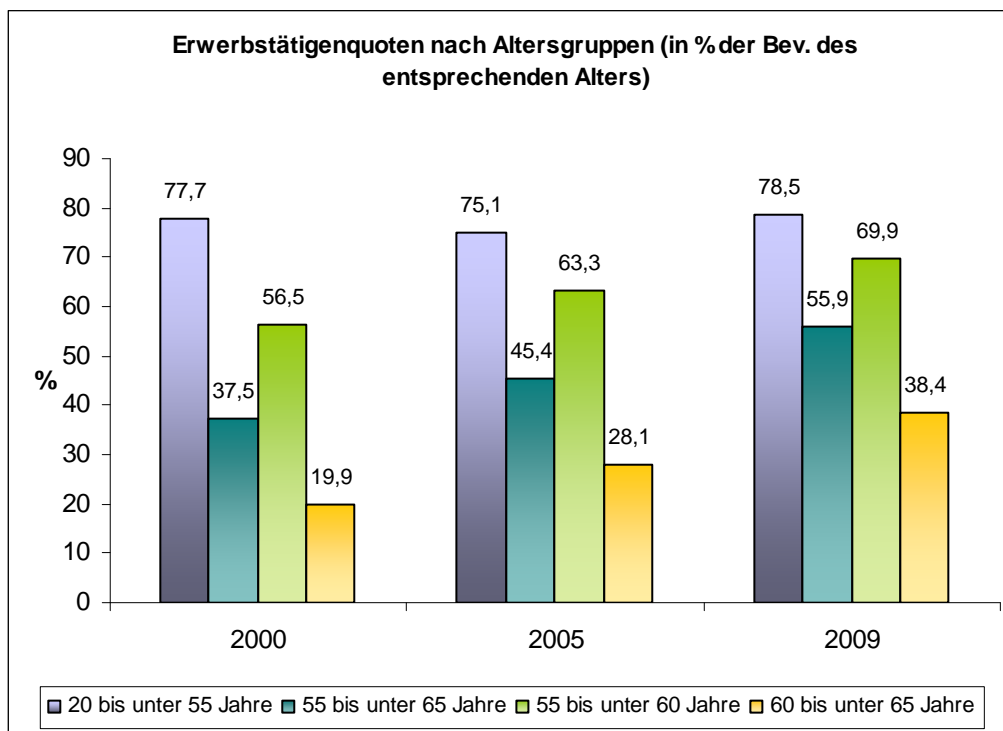
Stärken wesentlich zum betriebswirtschaftlichen Erfolg bei. Sie sind leistungsfähig und motiviert. Sie verfügen über langjährig erworbene fachliche Kompetenzen, ein umfassendes Erfahrungswissen und hohe Sozialkompetenz.

Auch die Unternehmen können und müssen wesentlich mehr tun. Angesichts der Stärken der Älteren und auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung ist es für die Unternehmen angezeigt, eine längere Erwerbstätigkeit Älterer am Arbeitsmarkt zu befördern – durch alters- und altersgerechte Arbeit, durch vorausschauende Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation, durch passgenaue Weiterbildung und durch betriebliche Gesundheitsförderung. Diese Strategie entspricht der politischen Zielrichtung der Bundesregierung, Prävention und Gesundheitsförderung weiterzuentwickeln, um so auch Belastungen der Sozialsysteme zu vermeiden. Nicht zuletzt gilt es auch, im Rahmen der Personalpolitik ein zeitgemäßes, nicht defizitäres Altersbild aktiv zu vertreten und verstärkt Teil der Unternehmenskultur werden zu lassen.

Die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit unter anderem mit den Mitteln des Arbeitsschutzes gehört traditionell zu den Aufgaben der Unternehmen. Ebenso berührt die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit auch den Verantwortungsbereich von Unternehmen und Sozialpartnern. Nachhaltiges Personalmanagement hat im wohlverstandenen Eigeninteresse beides im Blick und fördert sowohl Arbeits- als auch Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch geeignete, auf den Einzelfall und das Unternehmen zugeschnittene Maßnahmen. Beispielgebend für eine zukunftsgerichtete Strategie, die sich an den demografischen Veränderungen in Betrieben und Branchen orientiert, ist der „Demografie-Tarifvertrag“ in der chemischen Industrie, der die längere Erwerbsbeteiligung von Älteren durch geeignete Maßnahmen sicherstellt und gleichzeitig Chancen für ein flexibles Ausgleiten aus dem Erwerbsleben eröffnet. Die Bundesregierung wird die Möglichkeiten für eine Kombination von Erwerbstätigkeit und Rente prüfen. Ziel ist es, beim Vorliegen entsprechender Voraussetzungen eine Chance für die Betroffenen zu eröffnen, entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit anteilig erwerbstätig zu sein und zu bleiben und anteilig Rente zu beziehen.

Dem Staat kommt die Aufgabe zu, die Betriebe und Sozialpartner beratend und unterstützend zu begleiten. Die Bundesregierung flankiert die Anstrengungen in den Betrieben durch diverse Maßnahmen, beispielsweise durch die Initiative Neue Qualität der Arbeit – INQA. Hierzu zählt etwa das Angebot, Checks in mittelständischen Unternehmen durchzuführen, bei denen unter anderem geprüft wird, ob diese gut auf den demo-

grafischen Wandel vorbereitet sind. Das Programm „Perspektive 50plus“ der Bundesregierung unterstützt darüber hinaus die Wiedereingliederung älterer Langzeitarbeitsloser.



Quelle. Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Die Bundesregierung berücksichtigt innerhalb der öffentlichen Verwaltung des Bundes mit dem Modell FALTER (Tarifvertrag zur Regelung flexibler Arbeitszeiten für ältere Beschäftigte - TV Falter) die besonderen Belange älterer Menschen. Gleiches gilt für die Kommunen. Eine mit der freiwilligen Verlängerung der Lebensarbeitszeit kombinierte Teilzeitbeschäftigung ermöglicht einen allmählichen Übergang in den Ruhestand sowie eine längere Teilhabe älterer Menschen am Berufsleben. Die Inanspruchnahme einer Teilrente gleicht hierbei finanzielle Verluste der Teilzeitbeschäftigung aus. Zudem wird die spätere Vollrente durch die besondere Gestaltung des Modells nicht mit dauerhaften Abschlägen belastet. Mit diesem Modell wird daher ein neuer Weg für eine älter werdende Gesellschaft beschritten.

Aktivierung und Integration von Arbeitslosen

Priorität bei der Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland hat der Abbau der Arbeitslosigkeit. Die IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots wies für das 4. Quartal 2010 rund 996.000 offene Stellen aus. Dem gegenüber standen rund drei Millionen Arbeitslose sowie knapp eine Million Personen in der so genannten „Stillen Reserve“. Die Gleichzeitigkeit von Fach- und Arbeitskräftebedarf einerseits, Arbeitslosigkeit und Stiller Reserve andererseits stellt keinen Widerspruch dar. Ein solches

Mismatch hat seine Ursachen darin, dass sich Arbeitskräfteangebot und -nachfrage in qualifikatorischer und/oder regionaler Hinsicht nicht decken oder in kurzfristigen Verzögerungen bei der Stellenbesetzung, die durch Suchprozesse beider Seiten auftreten. Arbeitsmarktpolitik hilft, solche Fehlallokationen zu reduzieren und Vermittlung effektiver zu organisieren. Ferner kann bei Personen mit Migrationshintergrund, die über ausländische Berufsqualifikationen verfügen, mitunter das lückenhafte und unübersichtliche System der Anerkennung von Qualifikationen der Grund für Arbeitslosigkeit oder ein Verharren in der Stillen Reserve sein. Dem soll mit dem Anerkennungsgesetz (vergleiche Abschnitt 3.5) begegnet werden.

Mittel- und auch langfristig haben die gezielte Qualifizierung von Arbeitslosen aller Alters- und Qualifikationsgruppen, ihre Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt und die Förderung der beruflichen Mobilität eine hohe Bedeutung für die Sicherung des Fachkräftebedarfs. Zudem wird der Rehabilitation eine große Bedeutung bei der (Re-) Integration von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt beigemessen.

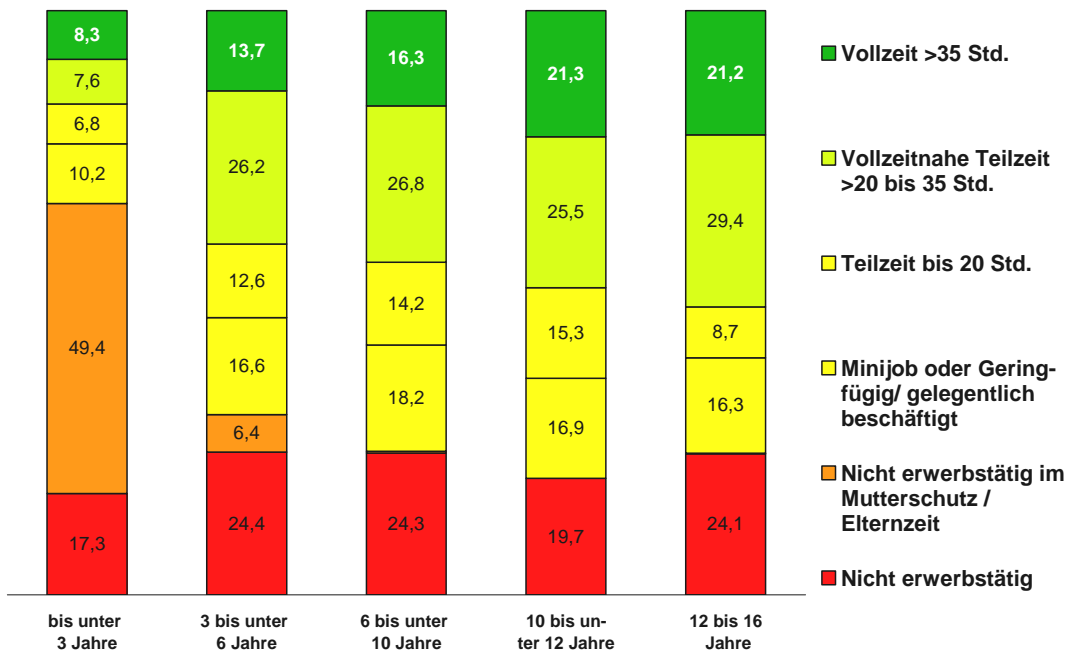
Die Bundesregierung hat die Instrumente der aktiven Arbeitsförderung im Hinblick auf ihre Wirksamkeit evaluiert und auf dieser Grundlage durch den Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt neu ausgerichtet. Neben den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten des Rechts der Arbeitsförderung (SGB III) und der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) existieren verschiedene Programme der Bundesregierung zur Förderung ausgewählter Zielgruppen. Darüber hinaus wirkt die Bundesregierung darauf hin, dass der gleichstellungspolitische Auftrag und die Frauenförderung konsequent umgesetzt werden, um die berufliche Eingliederung von Frauen wirksam zu unterstützen und Zeiten der Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder wenigstens zu verkürzen. Die Bundesregierung hat dazu mit der Bundesagentur für Arbeit eine Rahmenvereinbarung abgeschlossen. Daneben werden unter anderem bei den Jobcentern wie heute schon bei den Agenturen für Arbeit Beauftragte für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt bestellt.

3.2 Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das größte und am schnellsten zu aktivierende Fachkräftepotenzial im Inland sehen die Wissenschaft und die Bundesagentur für Arbeit bei den Frauen und verweisen auf eine deutlich höhere Erwerbsbeteiligung in Nord- und Westeuropa. Die Erwerbstätigenquote von Frauen (im Alter von 20 bis 64) liegt in Deutschland mit knapp 70 Prozent um rund 10 Prozentpunkte unter der der Männer. Rund 6,3 Millionen Frauen im erwerbsfähigen

Alter sind nicht berufstätig – viele mit mittlerer und hoher Qualifikation. Auch ist das geleistete Arbeitsvolumen deutlich geringer: Von den erwerbstätigen Frauen gehen in Deutschland nur 55 Prozent einer Vollzeitbeschäftigung nach; Deutschland belegt hier den vorletzten Platz im EU-15-Vergleich. Dabei haben weibliche Teilzeitkräfte in Deutschland mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 18,1 Stunden die niedrigste Wochenarbeitszeit in allen EU-15-Ländern (Quellen: Bundesagentur für Arbeit 2011, Eurostat).

Erwerbsstatus von Frauen mit Kindern nach Alter des jüngsten Kindes (2009) - Anteile in %



Quelle: IZA

Frauen mit Kindern sind in einem wesentlich geringeren Umfang überhaupt erwerbstätig. Als Hauptgründe dafür geben Mütter die unzureichende Unterstützung durch die Betreuungsinfrastruktur für Kinder und bei der Pflege von Angehörigen sowie die mangelnde Flexibilität der Arbeitszeit an.

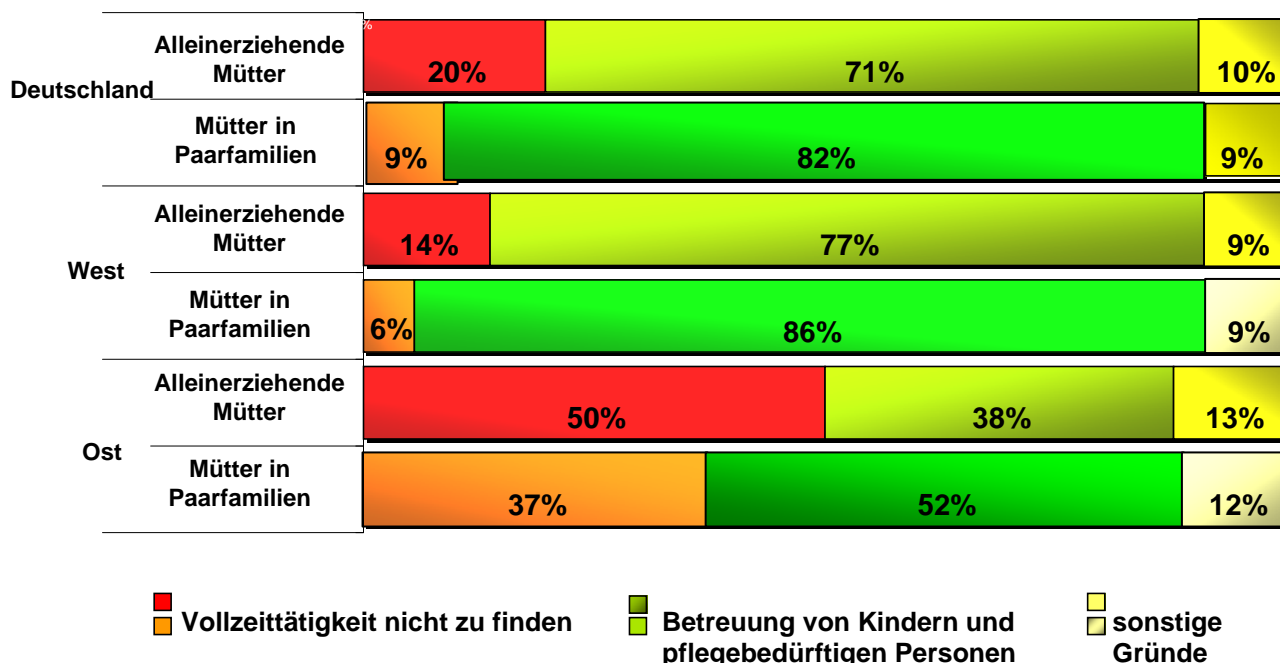
Bei vielen Frauen in der Familienphase besteht eine hohe Bereitschaft zur Arbeitsaufnahme beziehungsweise zur Erhöhung der Arbeitszeit: Von den in Teilzeit berufstätigen Müttern würden 34 Prozent gerne länger arbeiten. Von den nichtberufstätigen Müttern wären 37 Prozent, von den nichtberufstätigen Alleinerziehenden sogar 54 Prozent gerne berufstätig (Allensbach 2010, IfD Umfrage 6200). Ihnen mangelt es an Unterstützung,

ihre Arbeitszeitwünsche mit den tatsächlichen Erwerbsvolumina in Einklang zu bringen (SOEP 2009, Allensbach 2010).

Nach vorsichtigen Schätzungen wollen allein bei einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch ausreichende Betreuungsangebote rund 1,2 Millionen nicht erwerbstätige Mütter wieder in das Erwerbsleben eintreten (SOEP 2009). Fast eine halbe Million Mütter mit einem jüngsten Kind zwischen 6 und 16 Jahren wären kurzfristig für den Arbeitsmarkt zu gewinnen, wenn sie für die Betreuung ihrer Schulkinder auf bedarfsgerechte Infrastrukturen zurückgreifen könnten. Diese Mütter haben eine große Arbeitsmarktnähe, insbesondere durch das Qualifikationsniveau und vorhandene Berufserfahrung.

Vor allem Alleinerziehende benötigen besondere Hilfen, denn für sie ist es besonders schwierig, Kinderbetreuung und Arbeit zu vereinbaren und Hilfebedürftigkeit zu überwinden. 40 Prozent der alleinerziehenden Frauen beziehen SGB II Leistungen, mehr als die Hälfte von ihnen ist nicht arbeitslos, sondern geht einer Beschäftigung nach. Mangelnde Unterstützung durch passende und bezahlbare Dienstleistungen bei der Alltagsbewältigung, ineffektive Beratung und Begleitung bei Alltags- und Erziehungsproblemen, unflexible Arbeitsbedingungen und zum Teil fehlende berufliche Abschlüsse verhindern oftmals ein auskömmliches Erwerbsvolumen. Die Bundesagentur für Arbeit hat vor diesem Hintergrund 2010/2011 erstmals einen geschäftspolitischen Schwerpunkt mit der Zielrichtung „Beschäftigungschancen für Alleinerziehende erschließen“ gesetzt. Außerdem fördert die Bundesregierung künftig lokal beziehungsweise regional aufgestellte Netzwerke zur Unterstützung Alleinerziehender. Im Rahmen der geförderten Projekte sollen die Netzwerkaktivitäten besser koordiniert und wirkungsorientiert auf die Lebenswelt der Alleinerziehenden ausgerichtet werden.

**Alleinerziehende Mütter und Mütter aus Paarfamilien
nach den Gründen für die Ausübung einer Teilzeittätigkeit 2009 in %**



Quelle: Statistisches Bundesamt 2010

Die Bedingungen für Mütter – ob allein erziehend oder in Paarfamilien – die eine Aufnahme oder Ausweitung der Erwerbstätigkeit wünschen, zu verbessern, ist das Ziel diverser auch gesetzlicher Initiativen der Bundesregierung.

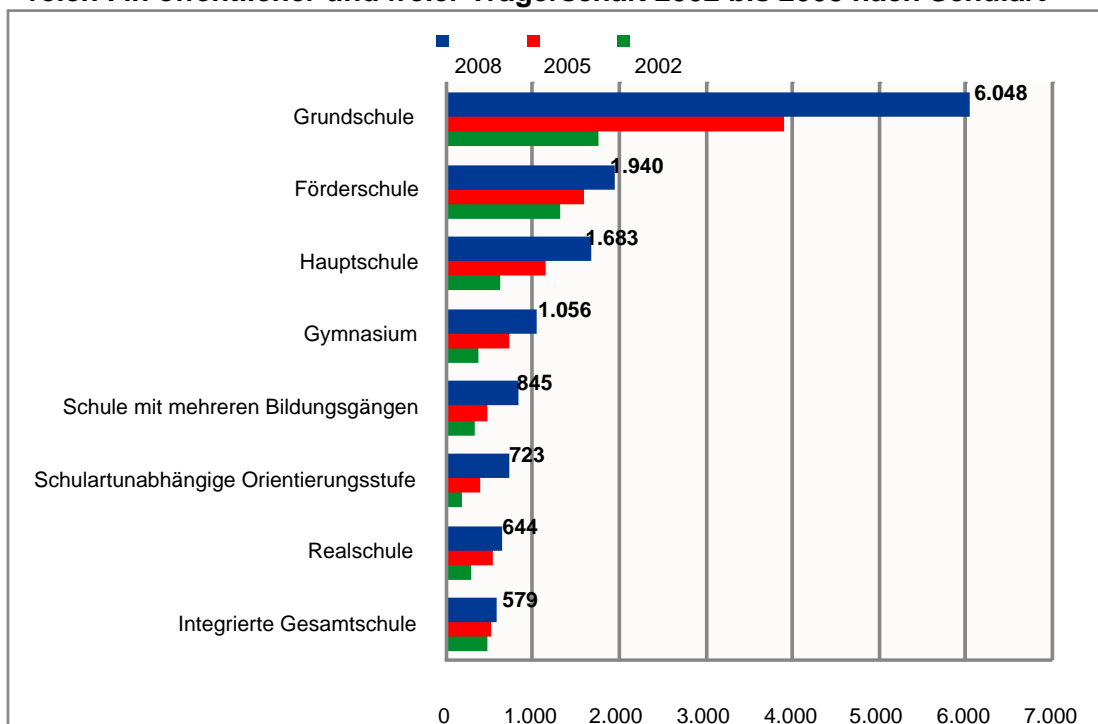
Wo fehlende berufliche Abschlüsse das Problem sind, sind in der dualen Berufsausbildung verstärkt Möglichkeiten der Teilzeitberufsausbildung im Betrieb zu erschließen. Das Berufsbildungsgesetz bietet dafür den notwendigen Spielraum. Die Partner im Ausbildungspakt werben für eine stärkere Nutzung der Teilzeitberufsausbildung von jungen Menschen, insbesondere zum Beispiel von alleinerziehenden Müttern und Vätern.

Ein Bereich, in dem das Fachkräftepotenzial von Frauen einer besonderen Aktivierung bedarf, sind die so genannten MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). Noch immer sind Frauen in diesen Studiengängen und den entsprechenden Berufsfeldern unterrepräsentiert. Mit dem „Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen“ motiviert die Bundesregierung junge Frauen, Zukunftsberufe aus den Natur- und Ingenieurwissenschaften stärker für sich zu erschließen. Inzwischen sind es über 80 Partner aus Wissenschaft, Forschung, Wirtschaft, Medien, Politik, auch Sozialpartner und Berufsverbände, die ihre Aktivitäten zur Gewinnung von weiblichen Fachkräften unter das Dach des so genannten MINT-Pakts gestellt haben.

Das Kinderförderungsgesetz (KiföG), das Ende 2008 in Kraft getreten ist, setzt auch vor diesem Hintergrund neue Maßstäbe für mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf und für mehr Bildung für alle Kinder in Deutschland. Es wird auch die Bildungschancen für Kinder aus Familien mit Migrationshintergrund verbessern. Bis zum Jahr 2013 soll es bundesweit rund 750.000 Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren geben. Diese Zielmarke entspricht im Zuge der demografischen Entwicklung 38 Prozent der Kinder unter drei Jahren. Mit dem KiföG, das ab August 2013 für jedes Kind mit Vollendung des ersten Lebensjahres einen Rechtsanspruch auf Förderung in einer Kindertageseinrichtung oder in der Tagespflege vorsieht, ist ein gutes Fundament geschaffen worden. Der Bund übernimmt mit vier Milliarden Euro rund ein Drittel der entstehenden Kosten. Die Betreuungsquote belief sich im März 2010 auf rund 23 Prozent. Wenn wie verabredet bis 2013 ein bedarfsgerechtes Betreuungsangebot für Kinder unter drei Jahren erreicht werden soll, muss die Ausbaudynamik noch weiter zunehmen. Zugleich kommt es darauf an, den Eltern einen schnellen Zugang zu Kinderbetreuungsangeboten zu ermöglichen und Öffnungszeiten anzubieten, die auch heterogenen und flexiblen Betreuungsbedarfen Rechnung tragen.

Mit dem Investitionsprogramm „Zukunft Bildung und Betreuung“ (IZBB) hat die Bundesregierung von 2003 bis 2009 den Ausbau von circa 8.000 Einrichtungen zu Ganztagschulen gefördert. Der Ausbau der Ganztagschulen erleichtert den Eltern in hohem Maße die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Insgesamt nahmen im Jahr 2009 mehr als jede vierte Schülerin/jeder vierte Schüler am Ganztagsbetrieb von Schulen in der Primar und Sekundarstufe I teil. Die Nachfrage von Eltern und Kindern ist aber wesentlich höher. Zivilgesellschaftliche Angebote für Schulkinder in Kooperation mit Schulen oder Trägern der Jugendhilfe sind deshalb eine wertvolle und notwendige Ergänzung.

Entwicklung der Zahl der Ganztagsschulangebote im Primar- und Sekundarbereich I in öffentlicher und freier Trägerschaft 2002 bis 2008 nach Schulart



Quelle: KMK-Statistik, Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.)
2010: Bildung in Deutschland 2010, Bielefeld, S. 255.

Die neueren Familienleistungen Elterngeld und Kinderzuschlag in Kombination mit Kinderbetreuung fördern elterliche Erwerbstätigkeit: Die Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kindern im Alter von 1 bis 3 Jahren stieg seit 2005 um neun Prozentpunkte parallel zum Ausbau der Betreuungsangebote. Zugleich erreichte die Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung über die Partnermonate im Elterngeld fast 25 Prozent, ohne dass es zu Problemen in den Betrieben gekommen wäre. In den Kinderzuschlagshaushalten geben 40 Prozent der Antragsteller und 26 Prozent der Partner an, dass sie ihre Erwerbstätigkeit ausweiten oder bei passender Kinderbetreuung aufnehmen würden (Familienreport 2009). Bei der laufenden Evaluierung familienbezogener Leistungen durch BMFSFJ und BMF nimmt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine herausgehobene Position als Zielindikator ein.

Immer mehr Unternehmen erkennen die Bedeutung von Familienfreundlichkeit als wesentliches Instrument gegen den Fachkräftemangel. Die Bundesregierung setzt sich mit dem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ in enger Kooperation mit Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften für die Förderung einer familienbewussten Arbeitswelt im Interesse von Müttern, Vätern und Kindern ein. Schon rund 3.400 Betriebe

haben sich dem gleichnamigen Unternehmensnetzwerk angeschlossen. Flankierend betreibt die Bundesregierung mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft die Initiative „Familienbewusste Arbeitszeiten“. Mit der „Charta für familienbewusste Arbeitszeiten“ bekennen sich die Bundesregierung, die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft und der Deutsche Gewerkschaftsbund zu einer modernen Zeitpolitik und verpflichten sich zu einem gesamtgesellschaftlichen Engagement für familienbewusste Arbeitszeiten als Instrument für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Fachkräftesicherung. Das Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ der Bundesregierung unterstützt Frauen und ihre Partner im Prozess des beruflichen Wiedereinstiegs. Die 650 Lokalen Bündnisse für Familie vernetzen Akteure aus Wirtschaft, Verwaltungen und Zivilgesellschaft. Sie verbessern die Lebens- und Arbeitsbedingungen für Familien vor Ort erfolgreich durch Projekte, die auf die jeweilige Situation zugeschnitten sind.

Gerade im Gesundheitswesen arbeiten viele Frauen. Hier wird das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wegen oft unregelmäßiger Arbeitszeiten besonders virulent. Die Bundesregierung hat daher einen Runden Tisch „Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Gesundheitswesen“ initiiert, der Anfang Dezember 2010 Empfehlungen vorgelegt hat.

Bis zum Jahr 2020 wird die Zahl der pflegebedürftigen Menschen auf 2,8 Millionen steigen, sodass auch entsprechend mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor der Frage stehen werden, wie sie den Wunsch nach Familienpflege mit ihrer beruflichen Tätigkeit vereinbaren können. Daher hat die Bundesregierung neben den bereits bestehenden Regelungen des Pflegezeitgesetzes zur Freistellung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Gesetzentwurf für eine freiwillige Familienpflegezeit (Entwurf eines Gesetzes zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf) beschlossen. Das Gesetz soll zum 1. Januar 2012 in Kraft treten.

Auch optimierte Dienstleistungsstrukturen sollen dazu beitragen, die Erwerbstätigkeit von Eltern in größerem Umfang zu sichern. Das hilft dem Arbeitsmarkt und schützt diese Familien vor Armut. Haushaltsnahe und familienunterstützende Dienstleistungen fördern bessere Chancen im Erwerbsleben für Frauen und Männer im Berufsleben und schaffen für Führungskräfte wie Fachkräfte Zeit. Der Ausbau solcher Dienstleistungen erfordert eine optimierte und kalkulierbare Infrastruktur, zum Beispiel über Familienzentren oder Mehrgenerationenhäuser, die über die finanzielle Förderung der Nachfrage hinaus vor Ort Markttransparenz herstellt, einfache Zugänge ermöglicht, Angebote und Nachfrage zusammenbringt sowie Qualitätsstandards, Verlässlichkeit und Professionalität der

Dienstleistungen absichert und damit nicht zuletzt die Marktfähigkeit entsprechender Dienstleistungsangebote unterstützt. Die Bundesregierung prüft Optionen zur strukturellen Verbesserung auf der Angebots- und Nachfrageseite und wird noch im Jahr 2011 einen Vorschlag zur Stärkung von Angebot und Inanspruchnahme erarbeiten.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auch eine wesentliche Voraussetzung, um mehr weibliche Fachkräfte, darunter insbesondere Mütter, für Führungspositionen zu gewinnen. Hochqualifizierte Frauen erreichen beim Aufstieg in den Unternehmen und Organisationen die oberste Führungsetage nur selten. Und dies, obwohl sie vergleichbare oder sogar bessere Leistungen erbringen als ihre männlichen Kollegen. Das IAB hat ermittelt, dass nur 30 Prozent der Betriebe von Frauen geleitet werden. Auf der höchsten Leitungsebene ist nur jede vierte Führungskraft eine Frau. Auf der zweiten Führungsebene liegt der Frauenanteil mit 35 Prozent zwar deutlich höher, da aber nur 22 Prozent der Betriebe eine zweite Führungsebene haben, relativiert sich der Vergleich (IAB 2010). Eine ganze Reihe von Unternehmen hat sich inzwischen freiwillig verpflichtet, die Anzahl von Frauen in Führungspositionen auf festgelegte Prozentsätze zu erhöhen. Im Koalitionsvertrag ist vereinbart, einen Stufenplan zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen vorzulegen. Der Stufenplan soll in einer ersten Stufe auf verbindliche Berichtspflichten und transparente Selbstverpflichtungen setzen.

3.3 Bildungschancen für alle von Anfang an

Auch wenn wir mittelfristig durch Motivation, Integration und Weiterbildung verstärkt qualifiziertes Personal gewinnen können, ist langfristig der entscheidende Weg zur Sicherung der Fachkräftebasis die Bildung und Ausbildung von Kindern und Jugendlichen. Angesichts der geringen Geburtenzahlen und der Tendenz zu wissensintensiveren Tätigkeiten müssen mehr denn je Bildungschancen für alle Kinder und Jugendlichen gestärkt werden. Angesetzt werden muss in allen Bereichen der Bildungsbiografie, von der frühen Kindheit über die Schule bis zur Berufsausbildung.

Der Bund beteiligt sich bis 2013 mit insgesamt vier Milliarden Euro und anschließend mit 770 Millionen Euro jährlich an den Kosten des Ausbaus der Kinderbetreuungsangebote für unter Dreijährige. Diese Mittel stehen nicht nur für den quantitativen Ausbau bereit, sondern kommen auch im Wege der Unterstützung bei den ausbaubedingten Betriebskosten der Betreuungsqualität zugute. Nach der Bereitstellung von 1,85 Milliarden Euro für zusätzliche Betriebskosten bis zum Jahr 2013 und von anschließend jährlich dauer-

haft 770 Millionen Euro engagiert sich der Bund ein weiteres Mal wirksam für mehr Qualität in der frühkindlichen Bildung im Zuge des Ausbaus der Kinderbetreuung. Mit der Initiative „Offensive Frühe Chancen“, die am 2. November 2010 gestartet ist, stellt der Bund bis zum Jahr 2014 rund 400 Millionen Euro zur Verfügung, um bis zu 4.000 Einrichtungen – insbesondere in benachteiligten Sozialräumen – zu „Schwerpunkt-Kitas Sprache & Integration“ auszubauen. Mit dem Bundesprogramm „Elternchance ist Kinderchance“ werden bis zu 4.000 Elternbegleiter fortgebildet, um Eltern mit und ohne Migrationshintergrund bei der Entscheidung über die richtigen Bildungswege ihrer Kinder zu unterstützen. Die Bundesregierung unterstützt die Länder, Kommunen und Träger in ihren Bemühungen, die Qualität der Kindertagesbetreuung kontinuierlich weiterzuentwickeln und zu verbessern, so zum Beispiel mit dem „Aktionsprogramm Kindertagespflege“ und der „Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte“.

Zwar geht die Zahl der Schulabgängerinnen und -abgänger ohne Abschluss weiter zurück, dennoch verlassen immer noch zu viele junge Menschen ohne Abschluss die Schule, andere sind noch nicht ausbildungsreif. Diese jungen Menschen finden nicht oder nur nach erheblichen Anstrengungen einen Ausbildungsplatz. Bezogen auf die alterstypische Bevölkerung der 15- bis unter 17-Jährigen lag die Abgängerquote ohne Hauptschulabschluss 2008 mit circa 65.000 Schülerinnen und Schülern bei 7,5 Prozent gegenüber 7,9 Prozent im Jahr 2006 und 8,7 Prozent im Jahr 2004⁶. Im Jahr 2009 verließen rund 64.000 Schülerinnen und Schüler die Schule ohne Abschluss, die Quote betrug rund 7 Prozent. Bund und Länder haben sich auf dem Qualifizierungsgipfel in Dresden 2008 auf das gemeinsame Ziel verständigt, die Quote der Schulabgängerinnen und -abgänger ohne Abschluss bis zum Jahr 2015 zu halbieren. Durch eine Halbierung der Quote könnten – so die Bundesagentur für Arbeit – im Zusammenhang mit einem verbesserten nahtlosen Übergang von der Schule in den Beruf bis zu 300.000 junge Menschen dem Arbeitsmarkt 2025 zusätzlich als Fachkräfte zur Verfügung stehen.

Zum 1. Januar 2009 wurde zudem im Arbeitsförderungsrecht ein Rechtsanspruch auf Förderung der Vorbereitung auf den nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses oder eines gleichwertigen Schulabschlusses eingeführt. Die Umsetzung erfolgt für junge Menschen im Rahmen berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen. Das ESF-Programm „Schulverweigerung – Die 2. Chance“ der Initiative JUGEND STÄRKEN hat zum Ziel, aktive beziehungsweise passive Schulverweigerer und -verweigerinnen wieder in die Schule zu (re)integrieren.

⁶ Nationaler Bildungsbericht 2010, S. 90

Anlässlich der Neuberechnung der Regelbedarfe des SGB II hat die Bundesregierung einen Paradigmenwechsel eingeleitet. Mit einer neuartigen Akzentuierung in Sach- und Dienstleistungen wird den Bildungs- und Teilhabebedarfen von Kindern und Jugendlichen in Zukunft in besonderer Weise Rechnung getragen. Das neue Bildungspaket unterstützt 2,5 Millionen Kinder und Jugendliche, deren Eltern Arbeitslosengeld II oder Sozialgeld, Sozialhilfe, den Kinderzuschlag oder Wohngeld beziehen. Sie können bei Sport, Musik oder anderen kulturellen Aktivitäten dabei sein, an Schulausflügen und am gemeinsamen Mittagessen in Schule, Hort oder Kita teilnehmen. Sie bekommen Geldleistungen für Schulmaterial und, insbesondere wenn ihre Versetzung gefährdet ist, Lernförderung. Dies wird sich auszahlen – sowohl für die Lebens- und Entwicklungschancen der Kinder als auch für die Gesellschaft insgesamt.

3.4 Qualifizierung: Aus- und Weiterbildung

Ausbildung

Der wirtschaftliche Erfolg von Unternehmen hängt in hohem Maße von der Qualifikation ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab. Schon aus eigenem Interesse sind sie daher gefordert, in den Nachwuchs zu investieren, junge Menschen auszubilden und durch attraktive Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen und Aufstiegsmöglichkeiten an ihre Arbeitsplätze zu binden. Die Rahmenbedingungen auf dem Ausbildungsmarkt haben sich verändert: Seit 2007 ist die Zahl der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsplatzbewerber und -bewerberinnen um gut ein Viertel zurückgegangen, in den neuen Bundesländern hat sie sich halbiert. Mehr junge Menschen als bisher streben ein Studium an. Gleichzeitig haben aber zahlreiche junge Menschen Probleme, den Einstieg in Ausbildung zu finden. Zum Teil gibt es ein Ungleichgewicht zwischen den Anforderungen der Unternehmen und den Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber.

Neben der Schulabbrecherquote muss auch die Abbrecherquote bei der Berufsausbildung deutlich gesenkt werden. Im Jahr 2008 wurde mehr als jeder fünfte Berufsausbildungsvertrag frühzeitig aufgelöst. Bund und Länder haben sich in der Qualifizierungsinitiative das Ziel gesetzt, bis 2015 den Anteil der Personen von 20 bis 29 Jahren ohne Berufsabschluss von 17 Prozent auf 8,5 Prozent zu halbieren. Durch eine Halbierung der Abbrecherquote ab dem Jahr 2015 könnten bis zum Jahr 2025, so die Bundesagentur für Arbeit, weitere 300.000 qualifizierte Arbeitskräfte gewonnen werden.

Zentral für die Vorbereitung auf eine erfolgreiche Berufsausbildung sind eine gute schulische Ausbildung sowie Berufsorientierung und Berufsberatung von Schülerinnen und Schülern. Berufsorientierung und Berufsberatung sind Pflichtaufgaben der Arbeitsförderung, die flächendeckend durch die Agenturen für Arbeit mit einem hohen Qualitätsstandard wahrgenommen werden. Die Berufswahl ist ein Prozess, der breite und fundierte Entscheidungsgrundlagen und gegebenenfalls eine Berufseinstiegsbegleitung erfordert. Abgeschlossen wird er häufig mit der Ausbildungsvermittlung durch die Agentur für Arbeit.

Schul- und Ausbildungsabschluss sicherstellen

- Der bis 2014 verlängerte Ausbildungspakt von Bundesregierung, Spitzenverbänden der Wirtschaft und Kultusministerkonferenz setzt neue Schwerpunkte, um insbesondere diejenigen jungen Menschen in Ausbildung zu bringen, die Schwierigkeiten beim Übergang in die Berufsausbildung haben vor allem Altbewerber, Migrantinnen und Migranten, sozial benachteiligte und lernbeeinträchtigte sowie behinderte Jugendliche. Das heißt insbesondere: Die Ausbildungsreife und Berufsorientierung zu verbessern, schwächere Jugendliche intensiver zu fördern und speziell für förderungsbedürftige Jugendliche Einstiegsqualifizierungen bereitzustellen und mit gezielten Unterstützungsmaßnahmen (EQ Plus), wie zum Beispiel ausbildungsbegleitende Hilfen, zu kombinieren. Außerdem sollen auch mehr leistungsstarke Jugendliche für eine betriebliche Berufsausbildung gewonnen werden.
- Zum Beitrag der Bundesregierung zählen insbesondere die neue Initiative „Bildungsketten“ zur ganzheitlichen Betreuung von jungen Menschen beim Übergang von der Schule in den Beruf ergänzend zur bestehenden Berufseinstiegsbegleitung die Ausweitung der Berufsorientierung oder die Einbeziehung des bis Ende 2013 verlängerten Förderprogramms „Passgenaue Vermittlung“ zur organisatorischen Unterstützung insbesondere von KMU bei der Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern.
- Weitere Aktivitäten der Bundesregierung betreffen die Erhöhung der Berufsausbildungsbeihilfe - parallel zum BAfÖG – einschließlich geplanter Verbesserungen für sogenannte „Bildungsinländer“ ohne deutschen Pass, die geplante Entfristung und Öffnung der Berufseinstiegsbegleitung für alle allgemeinbildenden Schulen beginnend in der Vorabgangsklasse, die Fortentwicklung des JOBSTARTER-Programms und die Fortsetzung der Initiative „Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen“ (VerA), das „Netzwerk Schule Wirtschaft Ostdeutschland“ sowie die Prüfung von Bündlungs- und Neustrukturierungsmöglichkeiten von Förderinstrumenten und Bundesprogrammen am Übergang von der Schule in den Beruf. Die Initiative JUGEND

STÄRKEN zielt auf die schulische, berufliche und gesellschaftliche (Re-) Integration individuell und/oder sozial benachteiligter junger Menschen.

- Für schwerbehinderte junge Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf legt die geplante, aus dem Ausgleichsfonds finanzierte, „Initiative Inklusion“ die Grundlage für ein breites Angebot an Berufsorientierungsmaßnahmen.
- Die Regelangebote der Bundesagentur für Arbeit, zum Beispiel berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen und ausbildungsbegleitende Hilfen, bieten bundesweit förderbedürftigen jungen Menschen Unterstützung.

In den für die Versorgung der Bevölkerung wichtigen nicht akademischen Gesundheitsberufen wird es angesichts des wachsenden Bedarfs in besonderem Maße auf die Sicherung der Fachkräftebasis ankommen. Hier hat die Bundesregierung daher bereits verschiedene Aktivitäten zur Nachwuchsgewinnung und Attraktivitätssteigerung entfaltet. So strebt sie die Zusammenführung der Ausbildungen in der Kranken-, Kinderkranken- und Altenpflege in einem Berufsgesetz an. Vor einer besonderen Herausforderung steht die Altenpflege als personalintensiver Dienstleistungsbereich. Durch die steigende Zahl der pflegebedürftigen älteren Menschen erhöht sich auch der Bedarf an qualifiziertem Pflegepersonal. Dies kann insbesondere in ländlichen Räumen zu Schwierigkeiten führen. Im Mai 2011 hat die Bundesregierung deshalb eine „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ gestartet, die gemeinsam von Bund, Ländern und Verbänden getragen werden soll. Möglichst konkrete Vereinbarungen sollen darauf hinwirken, dass Aus- und Weiterbildung verstärkt und die Beschäftigungsbedingungen attraktiver gestaltet werden. Zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit des Pflegepersonals unterstützt die Bundesregierung ferner entsprechende Maßnahmen im Rahmen des Programms INQA-Pflege.

Studium

Gestützt durch eine Vielzahl von Maßnahmen ist das 2008 in der Qualifizierungsinitiative für Deutschland vereinbarte gemeinsame Ziel, 40 Prozent eines Altersjahrgangs für ein Hochschulstudium zu gewinnen, bereits heute deutlich überschritten. Die Quote der Studienanfängerinnen und -anfänger ist erfreulicherweise auf 46 Prozent gestiegen. Besonders stark fiel die Steigerung in den MINT-Fächern Elektrotechnik und Bauingenieurwesen aus. Da Deutschland mehr akademische Fachkräfte braucht, unternimmt die Bundesregierung gemeinsam mit den Ländern alle Anstrengungen, mit dem Hochschulpakt mehr Studienplätze zu schaffen. Damit reagieren Bund und Länder auf die Herausforderungen, die den Hochschulen insbesondere durch die doppelten Abiturjahrgänge und eine steigende Bildungsbeteiligung entstehen.

Bund und Länder haben auch vereinbart, die infolge der Aussetzung des Wehr- und Zivildienstes erforderlichen zusätzlichen Studienplätze im System des bestehenden Hochschulpaktes gemeinsam zu finanzieren. Insgesamt schaffen Bund und Länder die Voraussetzung für 320.000 bis 335.000 weitere Studienplätze in den Jahren 2011 bis 2015. Die dritte Säule des Hochschulpaktes verbessert zudem die Studienbedingungen und die Qualität der Lehre. Dies trägt dazu bei, den Studienerfolg zu erhöhen und gezielt Studienabbrüche zu reduzieren. Die Erhöhung des BAföG und das neue Deutschland-Stipendium werden mehr junge Leute motivieren, ein Studium aufzunehmen und erfolgreich zum Abschluss zu bringen. Für eine steigende Zahl von Studierenden werden damit zusätzliche Chancen auf eine hochqualifizierende akademische Ausbildung geschaffen und die Weichen für eine Qualitätsverbesserung des Studiums gestellt.

Dem regional in unterschiedlichem Umfang drohenden Ärztemangel ist mit einem Bündel von Maßnahmen, unter anderem dem Abbau von Bürokratie, Änderungen beim Auswahlverfahren für die Zulassung zum Medizinstudium und der Weiterentwicklung der Instrumente zur Sicherstellung der ärztlichen Versorgung zu begegnen. Darüber hinaus kann der mit dem Entwurf des Gesetzes zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen geplante Wegfall der bisher geltenden Staatsangehörigkeitsprivilegien bei den akademischen Heilberufen dazu beitragen, die Anzahl von qualifizierten Heilberuflerinnen und Heilberuflern, die sich im Inland niederlassen können, zu erhöhen.

Weiterbildung

Selbst wenn das Nachwuchspotenzial bestmöglich ausgeschöpft wird, werden demografisch bedingt weniger junge Menschen auf den Arbeitsmarkt nachrücken. Die Schaffung von Weiterbildungsmöglichkeiten für Menschen, die bereits im Beruf stehen oder standen, leistet daher einen wichtigen Beitrag zur Sicherung der Fachkräftebasis. Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund der Entwicklung hin zu wissensintensiven Tätigkeiten, die immer wieder den Erwerb von neuem Wissen verlangen. Derzeit ist die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland noch zu gering und zu selektiv. Trotz einer insgesamt positiven Entwicklung nehmen insbesondere Ältere auch heute noch viel zu selten und deutlich weniger als jüngere Altersgruppen an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung teil, dies gilt insbesondere für Beschäftigte in KMU. Aber auch die Weiterbildungsbeteiligung jüngerer Erwerbspersonen muss weiter steigen.

Die Bundesregierung flankiert die Maßnahmen der Unternehmen. Sie verfolgt nachdrücklich das gemeinsam mit den Ländern 2008 in der Qualifizierungsinitiative vereinbarte Ziel, die Beteiligung an der Weiterbildung von 43 Prozent (2006) bis 2015 auf 50 Prozent zu erhöhen. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung ist Kernelement der Arbeitsmarktpolitik und trägt zur Fachkräftesicherung bei. Das Sonderprogramm der Bundesagentur für Arbeit zur Weiterbildung gering qualifizierter und älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (WeGebAU) kann die Unternehmen bei den Weiterbildungsangeboten für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt unterstützen. Außerdem werden die überbetrieblichen Bildungsstätten zu Kompetenzzentren umgebaut und der berufliche Wiedereinstieg, auch in den Ingenieurwissenschaften und im IT-Bereich, erleichtert. Mit dem 2011 finanziell verstärkten Programm zur Flankierung des Strukturwandels (IFLAS) unterstützt die Bundesagentur für Arbeit die Qualifizierung arbeitsloser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in am Arbeitsmarkt nachgefragten Berufen. Zudem unterstützt der Bund die Weiterbildung finanziell mit der Bildungsprämie.

Weiterbildung ist nicht nur eine Frage der Aktualisierung von Wissen, sondern kann auch der Höherqualifizierung dienen. Unternehmen, die solche Qualifizierungen unterstützen, können so ihre Fachkräftebasis sichern. Mit Aufstiegsstipendien und dem „Meister-BAföG“ unterstützt die Bundesregierung die Höherqualifizierung von Personen mit beruflicher Ausbildung. Viele wissensintensive Arbeitsfelder verlangen jedoch akademische Qualifikationen. Dies spricht für mehr Übergänge vom Beruf ins Studium und eine bessere Durchlässigkeit zur akademischen Bildung. Notwendig sind ein ausreichend flexibles Angebot an Studiengängen für Berufsqualifizierte seitens der Hochschulen ebenso wie berufsbegleitende Angebote und neue Betreuungsformen. Mit dem Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“ werden gemeinsam mit den Ländern praxisnahe, berufs- und ausbildungsbegleitende Studiengänge gefördert und der Zugang von Berufstätigen und beruflich Qualifizierten zu den Hochschulen verbessert.

3.5 Integration und qualifizierte Zuwanderung

Integration

Deutschland braucht als weltoffenes Land qualifizierte Zuwanderinnen und Zuwanderer. Derzeit sind in Deutschland Menschen mit Migrationshintergrund auf qualifizierten Arbeitsplätzen allerdings deutlich unterrepräsentiert. Die Ursachen hierfür liegen in einer oftmals unzureichenden sprachlichen, schulischen und/oder beruflichen Qualifikation,

bei den fehlenden Möglichkeiten der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen aber auch in Hürden auf Arbeitgeberseite. Auch der Bund ist sich seiner Rolle als Arbeitgeber bewusst. Er wird im Rahmen seiner Möglichkeiten mehr geeignete, befähigte und leistungsbereite Migrantinnen und Migranten beschäftigen. Häufig gibt es zudem Beratungs- und Informationsdefizite über berufliche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Dabei können Fachkräfte mit Migrationshintergrund für Unternehmen durch ihre zusätzlichen sprachlichen und kulturellen Kompetenzen wertvoll und gerade im Dienstleistungssektor ein Schlüssel zur Erschließung von Märkten sein.

Schon in der Kindheit werden die Weichen für den späteren Werdegang gestellt (vergleiche Abschnitt 3.3). Ebenso muss in der beruflichen Ausbildung die Teilnahme von jungen Menschen mit Migrationshintergrund erhöht werden. Im Rahmen des Ausbildungspaktes hat die Bundesregierung daher zugesagt, Unternehmen und junge Menschen mit Migrationshintergrund gezielt anzusprechen und für die Berufsausbildung zu gewinnen. In diesen Kontext gehören insbesondere die Initiative „Aktiv für Ausbildung“, die mehr als 420 Jugendmigrationsdienste der Initiative JUGEND STÄRKEN sowie das ESF-Programm „XENOS“.

Wo bereits Probleme bestehen, hat der Bund Instrumente entwickelt, um Zuwanderinnen und Zuwanderer auf ihrem Weg in die deutsche Gesellschaft zu unterstützen. Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderinnen und Zuwanderer, Integrationskurse, berufsbezogene Sprachförderung (ESF-BAMF-Programm) sowie Integrationsvereinbarungen, die zurzeit modellhaft erprobt werden, sind hier zu nennen. Weitere Unterstützung erfolgt im Rahmen des Regelinstrumentariums der aktiven Arbeitsmarktpolitik sowie des bundesweiten Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) und des Programms „Integration durch Ausbildung“. Eine derartige Unterstützung ist wichtig und unverzichtbar.

Viele der Zugewanderten und auch viele Deutsche haben in anderen Ländern gute berufliche Qualifikationen und Abschlüsse erworben. Diese können sie auf dem deutschen Arbeitsmarkt oftmals nicht optimal einsetzen, weil Bewertungsmaßstäbe und Bewertungsverfahren fehlen. Mit dem geplanten „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ (Beschlussfassung des Gesetzentwurfs durch das Kabinett am 23. März 2011) soll die Erschließung der Qualifikationspotenziale von Migrantinnen und Migranten verbessert und deren qualifikationsadäquate Integration in das Erwerbsleben gefördert werden. Mit dem Gesetz werden für Arbeitgeber und Betriebe nachvollziehbare und bundesweit möglichst einheitliche Be-

wertungen für im Ausland erworbene Qualifikationen zur Verfügung stehen. Das Bundesgesetz wird sich auf die Berufe beziehen, die in der Zuständigkeit des Bundes liegen. Hier wird grundsätzlich – unabhängig von der Staatsangehörigkeit – ein allgemeiner Anspruch auf Bewertung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen geschaffen. Die Verfahren zur Bewertung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen sollen ausgeweitet, vereinfacht und verbessert werden. Im Bereich der beruflichen Bildung unterstützt die Bundesregierung deshalb die Entscheidungsträger durch den Aufbau eines internetgestützten berufs- und länderübergreifenden Informationsportals. Verbesserte Angebote für Anpassungs- und Ergänzungsqualifikationen zur vollen Arbeitsmarktintegration bei nur teilweise nachgewiesenen Qualifikationen bilden eine Herausforderung, der sich alle stellen müssen.

Qualifizierte Zuwanderung

Die Nutzung und Förderung inländischer Potenziale hat Vorrang in der Fachkräftesicherungspolitik, wird aber mit Blick auf die Folgen des demografischen Wandels nicht ausreichen. Wir müssen und werden deshalb auch verstärkt auf qualifizierte Zuwanderung setzen.

Momentan liegt in Deutschland zwar noch kein allgemeiner und flächendeckender Fachkräftemangel vor. Allerdings können in Bezug auf bestimmte Berufe, Qualifikationen, Regionen und Branchen Fachkräfteengpässe auftreten. Nach Analysen der Bundesagentur für Arbeit ist dies unter anderem schon jetzt eindeutig bei bestimmten Ingenieurberufen (Maschinen- und Fahrzeugbauingenieure, Elektroingenieure) der Fall. Auch andere Experten aus Wissenschaft und Wirtschaft (VDI, IW und andere), veranschlagen je nach Berechnungsmethode und Annahmen den Fehlbestand an Ingenieuren auf bis zu mehrere Zehntausend. Es herrscht Einigkeit darüber, dass damit eine nennenswerte Fachkräftelücke existiert, wahrscheinlich wächst und negative Auswirkungen auf Produktivität und Wachstum hat.

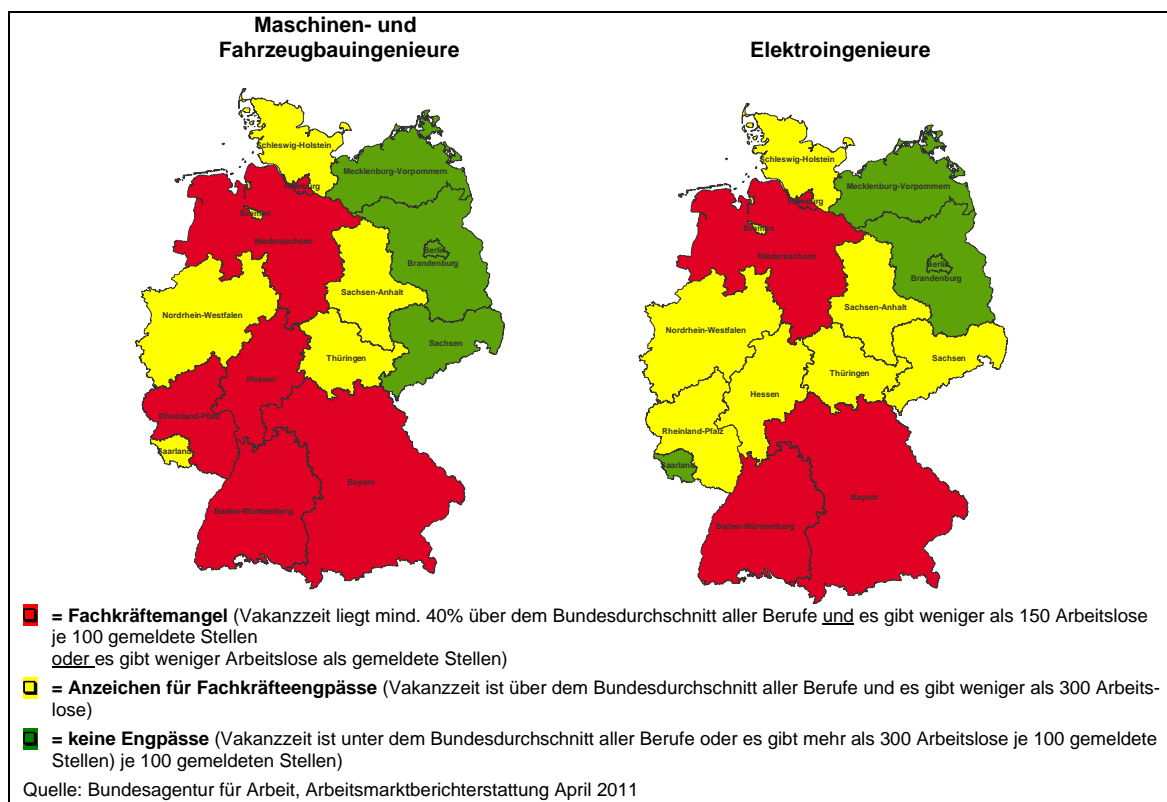
Die Bundesregierung wird daher durch die Ausgestaltung des Zuwanderungsrechts die Attraktivität Deutschlands für Hochqualifizierte steigern. Bürokratische Hindernisse für qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind abzubauen und die Rahmenbedingungen für ihre Niederlassungs- und Aufenthaltserlaubnis zu verbessern.

Die Bundesregierung wird prüfen, wie der Zugang von ausländischen Hochqualifizierten und Fachkräften zum deutschen Arbeitsmarkt noch systematischer an den Bedürfnissen des deutschen Arbeitsmarktes ausgerichtet und nach zusammenhängenden, klaren,

transparenten und gewichteten Kriterien wie Bedarf, Qualifizierung und Integrationsfähigkeit gestaltet werden kann. Die Bundesregierung wird dabei auch die Erfahrungen anderer Länder einbeziehen.

Wir werden auch die innereuropäischen (EU) Potenziale effektiver als bisher nutzen und erschließen, zum Beispiel durch gezielte Vermittlungsaktivitäten der Bundesagentur für Arbeit. Vor diesem Hintergrund stellt die seit 1. Mai 2011 geltende unbeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit für die Staatsangehörigen von acht weiteren EU-Mitgliedstaaten eine große Chance dar. Experten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) rechnen mit circa 100.000 Menschen pro Jahr, die infolge der unbeschränkten Arbeitnehmerfreizügigkeit zusätzlich nach Deutschland kommen. EURES (**EU**ropean **E**mployment **S**ervices), das Netzwerk der europäischen Arbeitsverwaltungen, trägt dazu bei, dass Beschäftigungsmöglichkeiten in Deutschland europaweit besser bekannt sind. Die Nutzung von EURES soll verstärkt und befördert werden.

Beispielhaft: Fachkräfteengpässe nach Bundesländern



In Berufen und Branchen, in denen schon jetzt ein eindeutiger Fachkräftemangel besteht, der weder zeitlich noch vom Umfang durch die Aktivierung von inländischem Potenzial beseitigt werden kann, ist es notwendig und muss es auch möglich gemacht werden, diesen rasch durch einen unkomplizierten und attraktiven Zuzug zu mindern.

Die Bundesregierung wird dazu neben Anpassungsbedarf im Zuwanderungsrecht auch prüfen, wie das bestehende Instrumentarium zur Arbeitsmigration besser und vollständiger genutzt werden kann. So soll etwa die Vorrangprüfung der Bundesagentur für Arbeit nach dem Arbeitsgenehmigungsrecht für die oben genannten Ingenieurberufe sowie für die Berufsgruppe der Ärzte schon jetzt unverzüglich ausgesetzt werden. Bei ärztlichen Berufen ist diese Maßnahme erforderlich, da trotz insgesamt nach wie vor steigender Arztzahlen bereits heute nicht mehr in allen Bereichen und Regionen Ärzte in ausreichender Anzahl zur Verfügung stehen. Es wird damit auch der Bedeutung des Arztberufs für die Gesundheitsversorgung der Bevölkerung Rechnung getragen.

Diese Aussetzung der Vorrangprüfung erfolgt, da ein offensichtlicher Fachkräftemangel für diese Berufe im Inland besteht und eine erleichterte qualifizierte Zuwanderung auch aus Drittstaaten ein erfolgversprechender Schritt ist, um die Arbeitskräftelücke zeitnah zu schließen. Die Sachlage wird zum Zwecke der Anpassung regelmäßig daten- und expertengestützt überprüft werden.

Die Situation der ausländischen Studierenden an deutschen Hochschulen muss verstärkt in den Blick genommen und die Möglichkeiten einer Beschäftigungsaufnahme nach dem Studienabschluss müssen verbessert werden. Auch hier liegen Potenziale für den deutschen Arbeitsmarkt, die durch eine gute und kultursensible Betreuung an den Hochschulen und einen anschließend attraktiven Zugang zu Beruf und Beschäftigung noch besser erschlossen werden können. Wer in Deutschland gerne und erfolgreich studiert hat, wird auch einen deutschen Abschluss anstreben und erlangen. Viele dieser Absolventinnen und Absolventen werden Deutschland auch als neue Heimat schätzen, wenn es gelingt, sie nach dem Abschluss durch einen hindernisfreien Zugang zum Arbeitsmarkt als Arbeitskräfte zu halten. Dafür werden wir die gesetzlichen Voraussetzungen verbessern.

Die bestehenden Zugangsmöglichkeiten für ausländische Hochqualifizierte und ihre Familienangehörigen aus Drittstaaten zum deutschen Arbeitsmarkt werden mit der Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der Europäischen Union (Blaue Karte EU) erweitert. Die Bundesregierung wird hierbei die in der Richtlinie enthaltenen Spielräume für eine attraktive Ausgestaltung der Blauen Karte EU, zum Beispiel durch Einführung eines schnelleren Weges zur Niedererlassungserlaubnis, nutzen. Um die Herausforderung eines drohenden Fachkräftemangels erfolgreich bewältigen zu können, ist auch hier ein Zusammenwirken von Politik und Sozialpartnern erforderlich.

Von großer Bedeutung sind darüber hinaus die Entwicklung einer Willkommenskultur und die Verbesserung der gesellschaftlichen Akzeptanz für Studierende, Fachkräfte und Hochqualifizierte aus dem Ausland und ihre Familien. Dazu gehört eine bessere Information im In- und Ausland und insbesondere eine adäquate Unterstützung der Migrantinnen und Migranten bei ihren Integrationsbemühungen. Arbeitskräftemigration und Integrationspolitik müssen zusammen gedacht werden. Dem Personenkreis stehen staatliche Integrationsangebote offen, die weiterentwickelt werden müssen. Dabei kann Deutschland von anderen Ländern lernen. In diesem Zuge sind aber auch die Unternehmen aufgefordert, zur Integration ihrer Beschäftigten und deren Familien in stärkerem Maße als bisher beizutragen.

4. Die Sicherung der Fachkräftebasis in gemeinsamer Verantwortung

Um angesichts der demografischen und technologischen Entwicklungen die Fachkräftebasis mittel- und langfristig zu sichern, ist eine systematische Förderung und Mobilisierung von Potenzialen notwendig. Vor allem bei der weiblichen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter liegen hier erhebliche, auch kurzfristig zu mobilisierende Potenziale. Hinzu kommen Arbeitslose und junge Menschen ohne Berufsabschluss, behinderte Menschen, Ältere sowie Menschen mit Migrationshintergrund, deren spezifische Ausgangslagen besser berücksichtigt werden sollten. Und schließlich ist auf die Förderung des Nachwuchses schon bei den Jüngsten zu achten.

Originärer Ansprechpartner für Betriebe auf ihrer Suche nach geeigneten Fachkräften ist die Bundesagentur für Arbeit. Daneben gibt es weitere Servicestrukturen der Bundesregierung wie das Kompetenzzentrum für Fachkräftesicherung KMU oder das Innovationsbüro „Fachkräfte für die Region“. Regionale Allianzen sollen künftig gemeinsam Strategien über die kurzfristige Bedarfsdeckung hinaus erarbeiten und umsetzen. Die „Zukunftsinitiative Fachkräftesicherung in Ostdeutschland“ bietet ein regionalspezifisches Forum im Zusammenspiel mit den regionalen Akteuren und unterstützt regionale Modelle der Fachkräftesicherung in ostdeutschen Zukunftsfeldern.

Bund, Länder und Kommunen sind in der Pflicht, in ihrer jeweiligen Verantwortung zu handeln. Die Bundesregierung ordnet und entwickelt in ihrem Verantwortungsbereich entlang der dargestellten fünf Sicherungspfade die Maßnahmen, mit denen sie Zielgruppen spezifisch unterstützt und angemessene Infrastrukturen aufbaut.

Die Bundesressorts koordinieren ihre jeweiligen Aktivitäten unter Federführung des BMAS mit dem Ziel der Strukturierung, Priorisierung und Weiterentwicklung. Die Bundesregierung verpflichtet sich zu einer jährlichen Überprüfung der Zielerreichung und passt Strategien und Maßnahmen auf der Grundlage der vorgelegten Ergebnisse an. Die Überprüfung erfolgt durch eine ressortübergreifende Arbeitsgruppe unter Federführung des BMAS.

Wirkungsorientierte Ziele der Bundesregierung

- Regelmäßige Bereitstellung von handlungsleitenden Erkenntnissen
- Erhöhung der Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen auf 60 Prozent (nationales EU-2020-Ziel)
- Reduzierung der Anzahl von Langzeitarbeitslosen um 20 Prozent (nationales EU-2020-Ziel)
- Erhöhung der Erwerbstätigenquote von 20- bis 64-jährigen Frauen auf 73 Prozent (nationales EU-2020-Ziel)
- Erhöhung der Zahl beziehungsweise des Arbeitsvolumens erwerbstätiger Mütter
- Minderung der Zahl alleinerziehender SGB II-Bezieherinnen
- Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen
- Erhöhung des Anteils von Frauen in MINT-Studiengängen und -Berufen
- Förderung der Bildungs- und Teilhabebedarfe in der kindlichen und frühkindlichen Erziehung
- Halbierung der Quote der Schulabgängerinnen und -abgänger ohne Abschluss von 2008 bis 2015 (Qualifizierungsinitiative von Bund und Ländern)
- Halbierung des Anteils der jungen Erwachsenen im Alter zwischen 20 und 29 Jahren ohne Berufsabschluss von 17 Prozent auf 8,5 Prozent bis 2015 (Qualifizierungsinitiative von Bund und Ländern)
- Verringerung des Anteils der frühen Schulabgänger (18- bis 24-Jährige ohne Sekundarstufe-II-Abschluss) auf unter 10 Prozent (nationales EU 2020-Ziel)
- Erhöhung der Anzahl von Hochschulabsolventinnen und -absolventen sowie Ermöglichung der akademische Höherqualifizierung von beruflich Qualifizierten
- Steigerung des Anteils der 30- bis 34-Jährigen mit tertiären oder vergleichbaren Bildungsabschlüssen (ISCED 4, 5 A/B und 6) auf 42 Prozent (nationales EU-2020-Ziel)
- Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von heute 43 Prozent der Erwerbstätigen auf 50 Prozent bis 2015 (Qualifizierungsinitiative von Bund und Ländern)
- Bessere berufliche Integration (arbeitsloser) Migrantinnen und Migranten
- Mehr Schnelligkeit und Transparenz bei der Feststellung der Gleichwertigkeit von ausländischen Berufsqualifikationen
- Arbeitsmarktorientierte Anpassung der Arbeitsmigration bei Berücksichtigung integrationspolitischer Aspekte

- Gemeinsames Problemverständnis aller, die für die Fachkräftesicherung Verantwortung tragen

Auch die europäische Beschäftigungspolitik muss die Sicherung der Fachkräftebasis unterstützen. Zentral ist hier die Strategie Europa 2020, die als Nachfolgerin der Lissabon-Strategie das Ziel verfolgt, die EU in einen intelligenten, nachhaltigen, sozialen und integrativen Wirtschaftsraum zu verwandeln. Neben Umwelt- und Nachhaltigkeitszielen enthält die Strategie vor allem die nationalen Ziele: Die Erhöhung der Erwerbstätigenquote auf 75 Prozent (mit den Unterzielen einer Erhöhung der Quote bei den Frauen auf 73 Prozent und bei den Älteren auf 60 Prozent), die Senkung der Zahl der frühen Schulabgänger auf weniger als 10 Prozent bei den 18- bis 24-Jährigen und die Erhöhung des Anteils der 30- bis 34-Jährigen mit tertiären oder vergleichbaren Bildungsabschlüssen auf 42 Prozent.

Die Ziele der Strategie Europa 2020 stehen in Einklang mit den in diesem Papier genannten Sicherungspfaden. Die Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs sind zugleich wichtige Schritte zu nachhaltigem und integrativem Wachstum und zur Erreichung der Ziele von Europa.

Die Maßnahmen und Unterstützungsleistungen müssen durch einen Wandel im Bewusstsein der Gesellschaft begleitet werden. Dies betrifft die Bereitschaft jeder und jedes Einzelnen zu Weiterbildung und lebenslangem Lernen ebenso wie Offenheit gegenüber dringend benötigten ausländischen Fachkräften und den Aufbau einer entsprechenden Willkommens- und Akzeptanzkultur. Nicht zu vergessen ist die Anerkennung und Wertschätzung aller Arbeit. Viele Berufe erfahren in der Öffentlichkeit nicht die angemessene Anerkennung, ihre Arbeitsinhalte und Leistungen werden unzureichend gewürdigt. Sollen hier künftig genügend Nachwuchskräfte zur Verfügung stehen, bedarf es auch eines Wandels im öffentlichen Bewusstsein. Dies kann auch durch Aufklärung und öffentlichkeitswirksame Kampagnen gefördert werden. Eines Wandels bedarf es schließlich auch im Hinblick auf die Beteiligung von Frauen in Führungspositionen.

Es bleibt vorrangig eine Aufgabe der Wirtschaft, junge Menschen auszubilden. Ergänzend kann die Wirtschaft die Heranbildung des Nachwuchses von qualifizierten Fachkräften auch durch Pflichtpraktika im Rahmen eines Ausbildungsganges oder auch durch freiwillige Praktika unterstützen, bei denen junge Menschen unter professioneller Betreuung und zu ausgewogenen Bedingungen nachhaltig verwertbare berufspraktische

Erfahrungen sammeln. Ebenso sind die Sozialpartner gefordert, sich dafür einzusetzen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern, altersgerechte, gesundheitsfördernde und familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen, ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen und eine angemessene Entlohnung zu vereinbaren. Die Bundesregierung setzt dazu mit den Sozialpartnern ihren strukturierten Dialog fort. Sie begrüßt Initiativen aus der Wirtschaft und unterstützt sie mit eigenen Maßnahmen und Programmen.