

# *Fachkräfte- strategie der Bundes- regierung*

---



Die  
Bundesregierung



# Inhalt

Inhalt .....	1
1. Fachkräfte für die Zukunft gemeinsam sichern .....	2
2. Chancen und Herausforderungen des Standortes Deutschland .....	5
2.1 Die „drei großen D“: Demografie, Digitalisierung, Dekarbonisierung .....	5
2.2 Unvorhersehbare Einflüsse: Covid-19-Pandemie, Krieg in der Ukraine .....	7
2.3 Aktuelle Fachkräftesituation .....	9
2.4 Fachkräftebedarfe bis 2026 .....	10
3. Prioritäre Handlungsfelder .....	13
3.1 Zeitgemäße Ausbildung .....	14
3.2 Gezielte Weiterbildung .....	16
3.3 Arbeitspotenziale wirksamer heben, Erwerbsbeteiligung erhöhen .....	18
3.4 Verbesserung der Arbeitsqualität, Wandel der Arbeitskultur .....	23
3.5 Moderne Einwanderungspolitik, Reduzierung der Abwanderung .....	25
4. Zusammenfassung und Beiträge der Arbeitsmarktakteure .....	31
5. Ausblick .....	36
Impressum .....	37

---

# 1. *Fachkräfte für die Zukunft gemeinsam sichern*

---

Die Herausforderungen für die Fachkräftesicherung und den Arbeitsmarkt in Deutschland sind gewachsen: Die langfristigen und tiefgreifenden Transformationsprozesse der Digitalisierung, des demografischen Wandels und der Dekarbonisierung verändern mit zunehmender Dynamik den Wirtschaftsstandort Deutschland. Hinzu kommen die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie, die wirtschaftlichen Folgen des Krieges in der Ukraine sowie auch die zunehmend notwendiger werdenden Anpassungen an den fortschreitenden Klimawandel.

Dieser langfristige Strukturwandel wird nur mit ausreichend vielen geschickten Händen und klugen Köpfen erfolgreich zu bewältigen sein. Die gute Fachkräftebasis in Deutschland zu sichern und zu erweitern, ist daher entscheidend für die Innovations- und Leistungsfähigkeit auf dem Weg zu einer

sozial-ökologischen Marktwirtschaft. Sie ist ebenso essentiell, um flexibel auf neue Herausforderungen und vorausschauend auf absehbare Veränderungen am Arbeitsmarkt reagieren zu können. Fachkräftesicherung trägt somit auch dazu bei, unsere sozialen Sicherungssysteme zukunftsfest zu machen. Sie ist eine prioritäre Aufgabe der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik.

Die starke Ausweitung der Erwerbstätigkeit in den letzten zehn Jahren, die vom Aufbau sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse getragen wurde, hat bereits dazu beigetragen, den Fachkräftebedarf in Deutschland zu decken. Folgende Entwicklungen verdeutlichen dies für den Zeitraum 2010 bis 2020:

- **Erwerbstätige<sup>1</sup>: + 2,9 Mio. (+ 8 %)**
- **Erwerbstätigenquote<sup>1</sup>:  
Anstieg von 74,0 % auf 78,3 %**
- **Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte<sup>2</sup>:  
+ 5,3 Mio. (+ 19 %)**
- **Arbeitsvolumen<sup>3</sup>: + 725 Mio. Stunden (+ 1 %)**
- **Frauen in Erwerbstätigkeit<sup>1</sup>: + 1,6 Mio. (+ 10 %)**
- **Erwerbstätigenquote Frauen<sup>1</sup>:  
Anstieg von 68,8 % auf 74,5 %**
- **Arbeitsvolumen Frauen<sup>3</sup>:  
+ 1,9 Mrd. Stunden (+ 8 %)**
- **Ältere in Erwerbstätigkeit<sup>1</sup>:  
+ 3,2 Mio. (+ 58 %)**
- **Erwerbstätigenquote Ältere<sup>1</sup>:  
Anstieg von 57,0 % auf 70,6 %**
- **Erwerbstätige mit mittlerer und höherer  
Qualifikation<sup>1,4</sup>: + 2,4 Mio. (+ 8 %)**
- **Erwerbstätige mit ausländischer Staats-  
angehörigkeit<sup>1</sup>: + 2,0 Mio. (+ 70 %)**
- **Erwerbstätigenquote Ausländerinnen und  
Ausländer<sup>1</sup>: Anstieg von 61,4 % auf 66,2 %**
- **Arbeitslose<sup>2</sup>: - 0,5 Mio. (- 17 %)**
- **Arbeitslosenquote<sup>2</sup>: Rückgang von 7,7 % auf 5,9 %**

Die Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Familien- und Sozialpolitik der Bundesregierung hat zu dieser positiven Entwicklung beigetragen. Damit sich dieser Trend fortsetzen kann, müssen weiterhin die richtigen Rahmenbedingungen gesetzt und konkrete Unterstützungsangebote für den Arbeitsmarkt der Zukunft unterbreitet werden. Denn durch den beschleunigten Strukturwandel werden in einigen Branchen und Regionen Arbeitsplätze abgebaut, während andernorts zunehmend Fachkräfte gesucht werden, teilweise mit gänzlich neuen Qualifikationen. Auch ist das Arbeitsvolumen in den vergangenen zehn Jahren nicht in gleichem Maße gestiegen wie die Zahl der Erwerbstätigen. Weiterhin wird das inländische Arbeitskräfteangebot in den kommenden Jahren aufgrund des sich beschleunigenden demografischen Wandels abnehmen.

Klar bleibt dabei: Innerhalb der durch die Demografie gesetzten Grenzen ist die Sicherung von Fachkräften zuvorderst eine Aufgabe der Unternehmen. Die Fachkräftestrategie der Bundesregierung für die 20. Legislaturperiode setzt einen unterstützenden Rahmen, zeigt Handlungsfelder auf und gibt Impulse zur Gewinnung und Sicherung der Fachkräfte. Sie nimmt die aktuellen Herausforderungen in den Blick, entwickelt Lösungswege weiter und setzt neue Schwerpunkte. Vor dem Hintergrund des zunehmend dynamischen Strukturwandels und oftmals nicht vorhersehbarer Entwicklungen werden weiterhin in einem branchenübergreifenden Ansatz die Potenziale der inländischen Fachkräfte wie auch der Fachkräfte aus dem europäischen und nichteuropäischen Ausland in den Blick genommen. Die Bundesregierung bekennt sich zudem zu einer Fachkräftepolitik, die zur

1 Altersspanne Erwerbstätige: 20-64 Jahre, Altersspanne Ältere in Erwerbstätigkeit: 55-64 Jahre, Quelle jeweils: Arbeitskräfteerhebung, Eurostat.

2 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

3 Quelle: Arbeitszeitrechnung, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beim „Arbeitsvolumen Frauen“ bezieht sich die Entwicklung auf die Jahre 2010-2019.

4 Qualifikation ISCED 3-8, Quelle: Arbeitskräfteerhebung, Eurostat.

Gleichstellung von Frauen und Männern beiträgt und strebt insbesondere eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen an.

Mit dieser Fachkräftestrategie wird die Bundesregierung die Ausbildung stärken, die Weiterbildungskultur und das moderne Einwanderungsrecht weiterentwickeln, aber auch neue Schwerpunkte setzen - im Sinne der Beschäftigten und im Sinne der privaten und öffentlichen Arbeitgeber. Der Mensch in seinen verschiedenen Lebensphasen und -situationen wird dabei stärker in den Mittelpunkt gestellt und befähigt, seine Arbeitskraft unter guten Rahmenbedingungen einzubringen. Die Bundesregierung wird ihre Anstrengungen in den prioritären Handlungsfeldern fortsetzen, um die inländischen und ausländischen Fachkräftepotenziale noch besser zu aktivieren. Sie wird zudem ihre bewährten Dialogformate weiterführen und angesichts der neuen, kurzfristigen Herausforderungen des Strukturwandels durch Praxiswerkstätten in besonders betroffenen Regionen und besonders betroffenen Branchen ergänzen.

Fachkräftesicherung kann nur gemeinsam gelingen. Alle Akteure des Bildungswesens und Arbeitsmarktes - Arbeitgeber, Beschäftigte, Länder und Kommunen, Sozialpartner, Kammern, die Bundesagentur für Arbeit, (Weiter-) Bildungsanbieter, Forschungseinrichtungen und die Bundesregierung - müssen an einem Strang ziehen und ihre Beiträge dazu leisten, dass auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft ausreichend qualifizierte Fachkräfte vorhanden sind, um die Herausforderungen der großen Transformationsprozesse in möglichst viele Chancen umzuwandeln. In diesem Sinne ist diese Fachkräftestrategie kein starrer Maßnahmenplan, sondern eine Dachstrategie für die verschiedenen Aktivitäten der Bundesregierung, Basis für den gemeinsamen Austausch mit allen Akteuren des Bildungs- und Arbeitsmarktes und somit als ein fortlaufender Prozess zu verstehen.

---

## 2. Chancen und Herausforderungen des Standortes Deutschland

---

Neben den unvorhersehbaren Umbrüchen und Krisen macht vor allem das dynamische Zusammenspiel der drei Megatrends - Digitalisierung, Demografie und Dekarbonisierung - eine kontinuierliche Neubewertung der Herausforderungen und Chancen für den deutschen Arbeitsmarkt notwendig.

In diesem Kapitel werden die zentralen Erkenntnisse zu den Auswirkungen des Strukturwandels auf den Arbeitsmarkt und den Verwerfungen durch die Covid-19-Pandemie und den Krieg in der Ukraine zusammengefasst (Stand September 2022). Die Bundesregierung wird ihre Analyseinstrumente, insbesondere das Fachkräftemonitoring, weiterentwickeln und die Erkenntnisse der Öffentlichkeit wie bisher zur Verfügung stellen<sup>5</sup>.

### 2.1 Die „drei großen D“: Demografie, Digitalisierung, Dekarbonisierung

Der zunehmend spürbare demografische Wandel, die rapide voranschreitende Digitalisierung und die notwendigen Klimaschutzmaßnahmen stellen sowohl Arbeitgeber als auch Erwerbstätige vor neue und komplexe Herausforderungen: je nach Branche, Betrieb, Tätigkeitsfeld oder Region in sehr unterschiedlichem Ausmaß.

#### *Doppelte Auswirkung des demografischen Wandels*

Jede zweite Person in Deutschland ist heute älter als 45 Jahre und jede fünfte Person ist älter als 66 Jahre. Die geburtenstarken Jahrgänge von 1955 bis 1970, die sogenannte Babyboomer-Generation, scheiden nach und nach aus dem Erwerbsleben aus<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Die Erkenntnisse in den Abschnitten 2.1, 2.2., 2.3 und 2.5 beruhen auf den jeweils aktuellsten Prognosen des Fachkräftemonitorings für das BMAS (abrufbar auf [bmas.de](https://www.bmas.de)). Darüber hinausgehende Quellen sind gesondert gekennzeichnet.

<sup>6</sup> Destatis (2019), 14. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung.

Wenngleich dieser demografische Wandel als übergreifender Trend ganz Deutschland erfasst, wirken sich die Alterungsprozesse sehr heterogen auf Branchen und Regionen aus. Dabei wirken die demografischen Veränderungen doppelt: Zum einen können auf betrieblicher Ebene die durch Renteneintritt vakant werdenden Arbeitsplätze nicht mit ausreichend vielen Nachwuchskräften nachbesetzt werden; davon sind insbesondere Ausbildungsberufe stark betroffen. Zum anderen werden aufgrund einer älter und damit pflegebedürftiger werdenden Gesellschaft weitere Fachkräfte in den Bereichen Gesundheit, Pflege und Soziales benötigt - Berufe, in denen bereits heute Engpässe in unterschiedlichem Ausmaß bestehen.

Regional sind von der sinkenden Zahl der Menschen im jüngeren Alter und der gleichzeitig steigenden Zahl älterer Menschen insbesondere ostdeutsche, strukturschwache und ländlich-periphere Arbeitsmarktregionen betroffen. Dort kommt es in den kommenden Jahren zu verstärkten Fachkräfteengpässen.

### ***Ambivalente Auswirkungen der Digitalisierung***

Digitalisierung und Automatisierung führen einerseits zum Wegfall von Tätigkeiten und damit zum Teil auch zum Abbau von Arbeitsplätzen. Digitale Technologien und der Aufbau einer zukunftsfähigen digitalen Infrastruktur führen andererseits aber auch zu neuen Kompetenzbedarfen sowie zum Aufbau von Arbeitsplätzen und verursachen somit neue Fachkräfteengpässe. Eindeutige Befunde zu den voraussichtlichen Gesamtwirkungen der Digitalisierung liegen nicht vor. Klar ist nur: Der digitale Strukturwandel wird weiter voranschreiten.

Beispielsweise nimmt durch die zunehmende Nutzung von Online-Medien der Bedarf an Druckerzeugnissen ab, sodass es immer weniger Arbeitsplätze in der klassischen Verlagswirtschaft, im Buchhandel und in der Papiertechnik geben wird.

Durch Onlinehandel und dem damit einhergehenden Einsatz von Algorithmen und Chatbots werden viele Tätigkeiten in Verkaufs- sowie in Bank- und Versicherungsberufen automatisiert. Arbeitskräftebedarfe in diesen Berufsfeldern nehmen ab und verändern sich stark. Allerdings müssen nicht nur Beschäftigte in diesen Berufsfeldern vermehrt mit neuen digitalen Systemen arbeiten und dabei zunehmend steuernde, planerische und kommunikative Aufgaben übernehmen. Mit den damit einhergehenden Kompetenz- und Fortbildungsbedarfen steigt die Nachfrage nach Fachkräften der Informations- und Kommunikationstechnik sowie auch nach Fachpersonal für die Weiterbildung von Beschäftigten. In diesen Bereichen zeichnen sich in den kommenden Jahren verstärkt Engpässe ab.

### ***Zunehmende Auswirkungen der Dekarbonisierung***

Unstrittig ist, dass unsere Arbeit und die Art des Wirtschaftens angesichts des Klimawandels nachhaltiger werden muss. Für die Dekarbonisierung spielen die Sektoren Mobilität, Gebäude, Industrie und Energie eine entscheidende Rolle. Hier werden in Zukunft Tätigkeiten und Jobs etwa im Bereich der fossilen Energie oder der Automobilindustrie wegfallen, aber auch viele neue Arbeitsplätze - zum Beispiel im Bereich erneuerbarer Energien - entstehen, für die neue Qualifikationen und Kompetenzen notwendig sein werden.

Notwendige Veränderungsprozesse hin zu einer klimaneutralen Wirtschaftsweise gehen oft mit technologischen Neuerungen einher und verändern in dieser Hinsicht viele etablierte Berufsbilder. Damit verbunden ist auch ein kultureller Wandel für einige Berufsgruppen hinsichtlich ihres beruflichen Selbstverständnisses. Dies gilt gleichermaßen für Berufe der Großindustrien wie auch für Tätigkeiten in kleineren Betrieben. Die Automobilbranche, in der sich durch Dekarbonisierung und Digitalisierung ein tiefgreifender Wandel vollzieht, ist hier beispielhaft zu

erwähnen. Durch technische Innovationen für alternative Antriebskonzepte, aber auch durch neue Geschäftsmodelle und ein verändertes Nutzungsverhalten fallen in manchen Bereichen Tätigkeiten weg, in anderen entstehen neuartige Kompetenzbedarfe sowohl in der Fertigung selbst, als auch in den Zuliefererbetrieben bis hin zur Kfz-Mechatronikerin bzw. zum Kfz-Mechatroniker und zu Beschäftigten in den entsprechenden Prüferberufen, die die neuen Kompetenzen in Bezug auf Elektrofahrzeuge erlernen müssen<sup>7</sup>.

Neben dem Erwerb neuer Fertigkeiten sind aber auch viele klassische Berufe, z.T. mit neuen Kompetenzprofilen, zum Erreichen der Klimaschutzziele verstärkt gefragt. Dabei steigt der Fachkräftebedarf in fast allen relevanten Sektoren. Dies gilt insbesondere für Berufe der Energie- und Gebäudetechnik, Heizungs- und Klimatechnik sowie im Bereich Bau. Hier wird der Fachkräftebedarf aufgrund des Sanierungsbedarfes und der Umstellung auf Erneuerbare Energien bereits in den kommenden Jahren weiter stark steigen. Verschärfend kommt hinzu, dass gerade in diesen Berufen viele Erwerbstätige in den kommenden Jahren in Rente gehen werden.

## 2.2 Unvorhersehbare Einflüsse: Covid-19-Pandemie, Krieg in der Ukraine

Während die Wirkmechanismen der drei großen Treiber des Strukturwandels gut auf Basis von vergangenen Pfadabhängigkeiten prognostizierbar und die voraussichtlichen Effekte relativ gut quantifizierbar sind, lassen sich unvorhersehbare Verwerfungen wie etwa durch die Covid-19-Pandemie oft erst mit einiger Verzögerung in ihrer Wirkung auf den Arbeitsmarkt abschätzen. Welche wirtschaftlichen, sozialen und strukturellen Folgen der andauernde Krieg in der Ukraine haben wird, ist derzeit kaum absehbar.

### Covid-19-Pandemie

Die verschiedenen Maßnahmen zum Schutz vor SARS-CoV-2 sowie damit einhergehende Änderungen von Verhaltens- und Konsummustern werden auch noch in den kommenden fünf Jahren zu einem veränderten Arbeitskräftebedarf führen. Zum Beispiel hat sich der Bedarf an Arbeitskräften in Berufen der Arbeitssicherheit und Gesundheitsaufsicht erhöht. Auch die Nachfrage nach Psychologinnen und Psychologen ist weiter gestiegen<sup>8</sup>.

Darüber hinaus scheint eine gewisse Reallokation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von stark durch die Schutzmaßnahmen betroffenen Branchen hin zu in der Covid-19-Pandemie besonders nachgefragten Tätigkeiten stattgefunden zu haben. Dies betrifft in Deutschland weniger einen selbstinitiierten Wechsel aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus, sondern vielmehr eine Umorientierung aufgrund eines durch die Covid-19-Schutzmaßnahmen bedingten Arbeitsplatzverlustes. So kehrten weitaus weniger Personen in Lebensmittel- und Gastgewer-

7 Ehrenberg-Silie et. al (2021). Zukünftige Kompetenzprofile für die Automobilwirtschaft. Forschungsbericht des Instituts für Technik und Innovation für das BMAS.

8 Fachkräftemonitoring für das BMAS (2021): Mittelfristprognose: Arbeitsmarktdynamik bis 2025.



berufe zurück als dies noch vor der Covid-19-Pandemie der Fall war<sup>9</sup>. Ähnliches wird auch von der Veranstaltungsbranche berichtet. Stattdessen wechselten diese Personen verstärkt in unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe, Verkehrs- und Logistikberufe (z. B. Lieferdienste) sowie in Tätigkeiten im Gesundheitswesen (z. B. Testzentren)<sup>9</sup>. Die aufgrund der Covid-19-Pandemie veränderten Beschäftigungsperspektiven haben möglicherweise auch die Berufsaspirationen des Fachkräftenachwuchses beeinflusst. Im Bereich der Ausbildungsberufe berichtete etwa jede/r vierte Auszubildende, im Zuge der Covid-19-Pandemie die Berufswünsche angepasst zu haben<sup>10</sup>.

### **Russischer Angriffskrieg gegen die Ukraine**

Durch den Krieg in der Ukraine entwickelt sich die Fluchtmigration hoch dynamisch. Hiervon sind Regionen unterschiedlich stark betroffen. Ziel der Fluchtmigration sind derzeit vor allem großstädtische Räume. Bereits jetzt ist erkennbar, dass sich der Krieg und die damit verbundenen Sanktionen gegen Russland negativ auf die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland auswirken werden, gerade auch auf einzelne Branchen. Das gesamte Ausmaß der wirtschaftlichen Folgen lässt sich derzeit angesichts der erheblichen Unsicherheit über den weiteren Verlauf des Krieges in der Ukraine allerdings nur sehr eingeschränkt abschätzen. In jedem Fall dürfte die erwartete konjunkturelle Erholung im Zuge der Abschwächung der Covid-19-Pandemie weniger stark ausfallen. In der Frühjahrsprojektion vom 27. April 2022 ging die Bundesregierung von einem

Wachstum um 2,2 Prozent in 2022 und 2,5 Prozent in 2023 aus. Seit der Frühjahrsprojektion haben sich die Aussichten allerdings deutlich verschlechtert. So gehen die Wirtschaftsforschungsinstitute (IWH, RWI, IfW und ifo) für das Jahr 2022 nur noch von 1,1 % bis 1,6 % Wachstum und für das Jahr 2023 von -1,4 % bis +0,8 % Wachstum aus<sup>11</sup>.

Für den Arbeitsmarkt ist aufgrund der Neuausrichtung der Verteidigungspolitik sowie der humanitären Hilfe für Geflüchtete ein verstärkter Fachkräftebedarf in verschiedenen Bereichen der öffentlichen Verwaltung und Verteidigung sowie in den Sozial-, Gesundheits- und Erziehungsberufen zu erwarten. Auch werden die Investitionen und nochmals forcierten Beschleunigungen beim Ausbau der Erneuerbaren Energien und zur Steigerung der Energieeffizienz auf den Arbeitsmarkt wirken. Ein Mehrbedarf an Arbeitskräften wird dadurch in Forschung und Entwicklung sowie im IT-Bereich entstehen. Aufgrund des hohen Kinderanteils unter den ukrainischen Geflüchteten verstärken sich die Engpässe bei Lehrkräften an allgemeinbildenden Schulen sowie bei den Erzieherinnen und Erziehern, Sozialarbeiterinnen und -arbeitern und Heilerziehungspflegerinnen und -pflägern. Der Bedarf in den Berufsgruppen Bau und Handwerk und Energietechnik bleibt hoch. In diesen Sektoren bestehen schon heute Engpässe, weshalb die Sicherung von Fachkräften hier zusätzlich an Bedeutung gewinnt. Eine negative Beschäftigungsentwicklung ist hingegen im Gastgewerbe und Handel zu erwarten. Dies geht vornehmlich auf die steigenden Preise und einen dadurch bedingt sinkenden Konsum der privaten Haushalte zurück<sup>12</sup>.

9 Röttgen und Weber (2021). Wo sind die Kellner:innen geblieben? Reallokationen am Arbeitsmarkt in der Corona-Krise. Ökonomenstimme, 29. November 2021.

10 Christ et al. (2021). Beeinflusst die Corona-Pandemie die Bildungs- und Berufsaspirationen von Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern? BIBB.

11 Im Frühjahr waren die Wirtschaftsforschungsinstitute noch von einem deutlich größeren Wirtschaftswachstum ausgegangen

12 Wolter et al. (2022). Zeitenwende: Russischer Angriff auf die Ukraine - Herausforderungen für den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft. GWS-Kurzmitteilungen, QuBe-Essay 2/2022.

Belastbare Prognosen zur Fluchtmigration aus der Ukraine sind zum jetzigen Zeitpunkt schwierig. In Abhängigkeit des Kriegsverlaufes kann es zu einem weiteren Anstieg der Fluchtmigration wie auch zu verstärkter Rückkehrmigration in großem Umfang kommen. Festgehalten werden kann, dass die Personen im erwerbsfähigen Alter überwiegend weiblich sind und häufig Betreuungsaufgaben für Kinder und pflegebedürftige Angehörige haben. Das Bildungsniveau der Bevölkerung in der Ukraine ist im internationalen Vergleich hoch. Zudem verfügen Frauen in der Ukraine über ein höheres Bildungsniveau als Männer. Auch unter der bereits zuvor in Deutschland lebenden Bevölkerung aus der Ukraine ist das Bildungsniveau mit einem Anteil der Hochschulabsolventinnen und absolventen von 50 Prozent hoch. Um die Kinder und Jugendlichen zu integrieren sowie eine aktive Beteiligung der Geflüchteten am Erwerbsleben zu ermöglichen, ist ein schneller Zugang zum Bildungssystem sowie die Sicherstellung einer bedarfsgerechten Kinderbetreuung zentral.

### 2.3 Aktuelle Fachkräftesituation

Zu Beginn des Jahres 2022 waren die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf den Arbeitsmarkt nur noch teilweise spürbar. Die Jahre vor der Covid-19-Pandemie waren geprägt von sinkenden Arbeitslosenzahlen, steigender Erwerbstätigkeit und zunehmenden Fachkräftengpässen. Letztere zeigten sich insbesondere durch eine steigende Zahl von Berufen, für die in der Engpassanalyse der Statistik der Bundesagentur für Arbeit anhand verschiedener Indikatoren Rekrutierungsschwierigkeiten festgestellt wurden.

Diese Entwicklung wurde durch die Covid-19-Pandemie unterbrochen. Dies geht aus der aktuell vorliegenden Engpassanalyse hervor, welche auf den Daten des durch die Pandemie geprägten Jahres 2021 beruht. Hier zeigt sich vor dem Hintergrund einer erhöhten Zahl der Arbeitsuchenden und weniger gemeldeter Stellen eine leichte Entspannung

der Fachkräftesituation. Nach dieser Momentaufnahme liegen für rund 148 Berufsgattungen Engpässe vor, während dies im noch stärker von der Pandemie geprägten Vorjahr 2020 nur für 131 Berufsgattungen der Fall war. Im Jahr 2019, also im Jahr vor der Covid-19-Pandemie, waren noch in 185 Berufsgattungen Fachkräftengpässe ermittelt worden. Bundesweite Engpässe für Fachkräfte zeigten sich dabei vor allem in Berufen des Handwerks, in Bauberufen, in Pflegeberufen, in weiteren Gesundheitsberufen, in Verkaufsberufen sowie bei Berufskraftfahrerinnen und -fahrern im Güterverkehr. Spezialistinnen und Spezialisten wurden vor allem bei Berufen in der Kindererziehung, in der Bauelektrik, in Physio-, Ergo- und Sprachtherapie gesucht. Engpässe gab es außerdem in der Informations- und Kommunikationstechnik, in der Bauplanung und Überwachung sowie bei Meisterinnen in Handwerksberufen. Engpässe für Expertinnen und Experten zeigten sich in ärztlichen Berufen, bei Apothekerinnen und Apothekern, Pharmazeutinnen und Pharmazeuten sowie in IT-Berufen.

Regional ergeben sich weitere Engpässe, hier ist jedoch auch die berufliche Mobilität zu beachten. Während die aktuelle Engpassanalyse noch deutlich von den Auswirkungen der Pandemie geprägt ist, deutet sich seit Jahresbeginn 2022 eine erneute Verschärfung der Fachkräftesituation an: Die Zahl der gemeldeten offenen Stellen lag im ersten Quartal höher als in den Jahren zuvor. Auch das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot, das auch Stellen berücksichtigt, die nicht bei den Agenturen für Arbeit und Jobcentern gemeldet sind, erreichte zuletzt im ersten Quartal 2022 einen neuen Höchststand und zeigt die hohe Nachfrage nach Arbeitskräften. Dabei wurde in rund 80 Prozent der Stellenangebote Personal mit beruflicher Qualifikation gesucht. Dem gegenüber steht eine rückläufige Zahl an Arbeitsuchenden, so dass sowohl für dieses als auch für die kommenden Jahre zunehmende Schwierigkeiten bei der Personalsuche zu erwarten sind.

## 2.4 Fachkräftebedarfe bis 2026

Das Zusammenwirken von Digitalisierung, demografischer Entwicklung und Dekarbonisierung wird den Arbeitsmarkt in Deutschland quantitativ und qualitativ weiter stark verändern. Kurz- und mittelfristig kommen die Einflüsse der Covid-19 Pandemie und vor allem die wirtschaftlichen Folgen des Krieges in der Ukraine hinzu.

Bis zum Jahr 2026 wird die Erwerbstätigkeit gegenüber 2022 gemäß Frühjahrsprojektion (2022) der Bundesregierung per saldo um gut 200.000 Personen zurückgehen, während zugleich die Erwerbslosigkeit ansteigt. Hinter dieser saldierten Entwicklung verbergen sich umfangreiche Bewegungen. Vergleicht man alle Arbeitsplätze, die voraussichtlich bis 2026 erstmalig oder neu zu besetzen sind mit allen Arbeitskräften, die voraussichtlich dem Arbeitsmarkt neu zutreten oder den Arbeitsplatz wechseln, so zeigt sich, dass nach aktuellen Ergebnissen des Fachkräftemonitorings etwa 240.000 Arbeitsplätze mehr neu zu besetzen sind, als Arbeitskräfte verfügbar sein werden<sup>13</sup>. Das damit einhergehende Fachkräfteparadox, d. h. die zunehmende Gleichzeitigkeit von Fachkräftemangel in einigen Branchen und Regionen und der Arbeitsplatzabbau in anderen Branchen und Regionen, wird in Zukunft weiter zunehmen. Während also durch den beschleunigten Strukturwandel Arbeitsplätze abgebaut werden, ist dieser gleichermaßen Ursache dafür, dass andernorts händeringend Fachkräfte gesucht und auch gänzlich neue Arbeitsplätze geschaffen werden.

Diese beruflichen Passungsprobleme werden vor dem Hintergrund einer langfristig sinkenden Erwerbsbevölkerung und der Renteneintritte der Ba-

byboomer-Generation in einigen Regionen und Berufen bereits in den kommenden Jahren deutlich spürbar werden. Betroffen sind strukturschwache bzw. peripher-ländliche Arbeitsmarktregionen, insbesondere in Ostdeutschland, wo aufgrund der jahrzehntelangen Abwanderung die Neuzugänge auf dem Arbeitsmarkt deutlich niedriger sind. Verstärkend kommt hinzu, dass in den ostdeutschen Ländern weniger Betriebe junge Menschen ausbilden<sup>14</sup>.

Die Folgen der Renteneintritte werden sich in den nächsten fünf Jahren vor allem bei den Ausbildungsberufen, also auf Fachkraftniveau, zeigen. Denn hier werden deutlich mehr Personen in Rente gehen, als durch Ausbildung neu auf den Arbeitsmarkt hinzukommen werden. Wird hingegen die Schaffung neuer Arbeitsplätze betrachtet, so werden aufgrund der steigenden Tätigkeitsanforderungen und einer zunehmenden Komplexität der Arbeitswelt in den kommenden Jahren voraussichtlich zwei von fünf neuen Stellen auf dem höchsten Anforderungsniveau, d. h. auf Experten-Niveau, entstehen. Helfertätigkeiten werden hingegen nur einen geringen Anteil an diesem Neubedarf ausmachen, denn nur etwa jeder zehnte neu entstehende Arbeitsplatz erfordert keine bzw. nur geringe spezifische Fachkenntnisse.

Das Fachkräftemonitoring analysiert die Entwicklung des Arbeitsmarktes auf Grundlage von 140 Berufsgruppen (nach Klassifikation der Berufe 2010 - überarbeitete Fassung 2020, ohne Militärberufe). Zentrales Ergebnis ist, dass bei 42 dieser 140 Berufsgruppen die Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes in den kommenden fünf Jahren nicht mit den voraussichtlichen Bedarfen zusammenpassen. Dies sind die Fokusgruppen des Fachkräftemonitorings. Dabei werden in nur sechs Fokusgruppen

<sup>13</sup> Fachkräftemonitoring für das BMAS (2022). Mittelfristprognose: Arbeitsmarktdynamik bis 2026.

<sup>14</sup> Fachkräftemonitoring für das BMAS (2021). Aktualisierte Langfristprognose „Digitalisierte Arbeitswelt“ und BMBF Datenreport zum Berufsbildungsbericht (2021).

voraussichtlich mehr Fachkräfte zur Verfügung stehen als benötigt. Bei 36 Fokusgruppen wird hingegen erwartet, dass es in den kommenden Jahren zu deutlichen Fachkräfteengpässen kommt<sup>15</sup>.

### **Berufsgruppen mit zunehmenden Fachkräfteüberhängen**

Der, gemessen an der Erwerbstätigenzahl, größte Fokusberuf mit Überhängen ist der „Handel“, der aufgrund des zunehmenden Online-Geschäfts Arbeitsplätze verlieren wird. Auch in „Lehr- und Forschungstätigkeiten an Hochschulen“ zeichnet sich ein Überangebot an potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern im Vergleich zu den zur Verfügung stehenden Stellen ab. Jedoch ist diese Personengruppe in der Regel beruflich hochgradig mobil, so dass in der Vergangenheit andere oder verwandte Beschäftigungen gefunden wurden. In den kommenden Jahren bestehen aufgrund von absehbaren Engpässen beispielsweise in der Forschung („Technische Forschung und Entwicklung“) und im Weiterbildungsbereich („Lehrtätigkeit außerschulische Bildungseinrichtungen“) gute Arbeitsmarktchancen.

### **Berufsgruppen mit zunehmenden Fachkräfteengpässen**

Zu den 36 Fokusgruppen mit zunehmenden Fachkräfteengpässen in den kommenden Jahren gehören Berufe, die entweder einen starken Arbeitsplatzaufbau verzeichnen, sei es aufgrund wirtschaftlicher Entwicklung (z. B. IT-Berufe und technische Forschung), demografischer Entwicklung (Erziehungs- und Gesundheitsberufe) oder Covid-19 bedingter Nachholeffekte (z. B. Hotel- und Gaststättengewerbe), oder aber einen hohen

Ersatzbedarf haben, was bei vielen technischen Berufen („Energietechnik“, „Klempnerei, Sanitär, Heizung und Klimatechnik“, „Metallbau und Schweißtechnik“, „Elektrotechnik“ und „Gebäudetechnik“) der Fall ist, die im dualen Ausbildungssystem erlernt werden. Hervorzuheben ist die andauernde Engpasssituation im Baugewerbe. Auch hier besteht ein hoher Ersatzbedarf. Aufgrund der anstehenden Bauvorhaben steigt der Fachkräftebedarf jedoch noch zusätzlich. Die Engpässe der 36 Fokusgruppen sind vor allem in Tätigkeiten zu erwarten, die mindestens einen beruflichen Abschluss voraussetzen (Fachkraft-, Spezialisten- und Expertentätigkeiten).

Eine zunehmend dynamische Digitalisierung trägt zu der starken Arbeitsplatzentwicklung und damit zu den anhaltenden Engpässen in IT-Berufen<sup>16</sup> sowie in der Berufsgruppe „Technische Forschung und Entwicklung“ bei. Dabei arbeiten in diesen Berufen bereits viele fachfremd Qualifizierte, und auch die Jahresarbeitszeit liegt bereits über dem Durchschnitt. Die Rekrutierungschancen für Arbeitgeber werden deshalb zunehmend schwieriger. Nach wie vor sind diese Berufe in Deutschland von Männern dominiert.

In den Gesundheits- und Erziehungsberufen ist durchweg mit einer zunehmenden Beschäftigung zu rechnen. Hier spiegelt sich die demografische Entwicklung wider. Der Zustrom junger geflüchteter Frauen mit Kindern aufgrund des Krieges in der Ukraine erhöht die Nachfrage nach Arbeitskräften in den Berufsgruppen „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ und „Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen“, die zunehmende Zahl älterer Menschen die Nachfrage nach Arbeitskräften in den

<sup>15</sup> Dieses übergreifende Ergebnis sowie die folgenden Ergebnisse beruhen auf dem Fachkräftemonitoring für das BMAS (2022). Mittelfristprognose: Arbeitsmarktdynamik bis 2026.

<sup>16</sup> IT-Systemanalyse, Anwenderberatung, IT-Vertrieb, IT-Netzwerktechnik, Koordination, Administration, und -organisation, Softwareentwicklung und Programmierung.

Berufsgruppen „Altenpflege“ und „Gesundheits-, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe“. Auch die Nachfrage nach „Human- und Zahnmedizin“ sowie „Nicht ärztlicher Therapie und Heilkunde“ nimmt zu<sup>17</sup>. In all diesen Berufen arbeiten überwiegend Frauen mit durchschnittlichen Jahresarbeitszeiten unterhalb denen aller Berufsgruppen.

Große Fachkräfteengpässe werden zudem auf Berufe mit vorwiegend mittlerem Qualifikationsniveau zukommen. Dies betrifft viele technische Berufe, wie „Energietechnik“, „Klempnerei, Sanitär, Heizung und Klimatechnik“, „Metallbau und Schweißtechnik“, „Elektrotechnik“ und „Gebäudetechnik“<sup>18</sup>. Aber auch bei der „Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr“ werden in den kommenden Jahren große Fachkräfteengpässe bestehen.

Sind Berufsgruppen nicht unter den Fokusberufen genannt, bedeutet dies aber nicht zwangsläufig, dass die Fachkräfterekrutierung dort einfach gelingt. So bleibt die Fachkräftesituation in vielen Berufsgruppen, in denen heute Engpässe bestehen, wie beispielsweise in „Polizei, Kriminaldienst, Gerichts-, Justizvollzug“, „Fahrzeugführung im Straßenverkehr“ oder „Informatik“ auch in den kommenden Jahren angespannt. Die Fachkräftesituation stellt sich zudem auch in Zukunft regional sehr unterschiedlich dar.

### ***Auswirkungen der Klima- und Wohnungsbaupolitik***

Die Investitionen und Maßnahmen der Bundesregierung zur Klima- und Wohnungsbaupolitik führen, trotz steigender Preise, zu einer hohen Arbeitskräftenachfrage im Baugewerbe. Besonders

angespannt ist die Fachkräftesituation in „Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klima- und Energietechnik“, vor allem durch den Umstieg von Öl- und Gasheizung zu Heizsystemen mit erneuerbaren Energien bzw. zu Wärmepumpen. Auch im Hochbau und Ausbaugewerbe sind Engpässe zu erwarten, weshalb Fachkräfte in „Aus- und Trockenbau“, „Isolierung“, „Zimmerei“, „Glas- und Rollladenbau“ (welche sich zunehmend mit der Gebäudedämmung beschäftigen), und in der „Bodenlegung“ knapp sind bzw. sein werden. Die Fachkräfteknappheit in „Bauplanung, -überwachung und Architektur“ betrifft nicht nur Engpässe bei der eigentlichen Bau durchführung, sondern vor allem auch die Planung und Genehmigung von neuen Bauvorhaben.

17 Die hier verwendete Berufsbezeichnungen basieren auf der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 - überarbeitete Fassung 2020 und entsprechen nicht in jedem Fall den Berufsbezeichnungen der aktuellen Heilberufsgesetze.

18 Die hier verwendeten Berufsbezeichnungen basieren auf der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 - überarbeitete Fassung 2020 und entsprechen nicht in jedem Fall den aktuellen Berufsbezeichnungen der jeweiligen Branche.

---

## 3. *Prioritäre Handlungsfelder*

---

Die Fachkräftesicherung in Deutschland steht in den kommenden fünf Jahren vor zwei Hauptherausforderungen. Zum einen ist vor dem Hintergrund des Strukturwandels das sich vergrößernde Fachkräfteparadox prioritär zu nennen, d. h. die zunehmende Gleichzeitigkeit von Fachkräftemangel und Arbeitsplatzabbau. Zum anderen kommen aufgrund des beschleunigten Umbaus der heutigen Arbeits- und Wirtschaftsweise hin zu einer sozial-ökologischen Marktwirtschaft kurzfristig zusätzliche Fachkräfte-Dilemmata auf. Denn die dafür notwendigen Maßnahmen benötigen in den nächsten Jahren Fachkräfte aus ähnlichen Berufsgruppen.

Die Bundesregierung wird vor diesem Hintergrund durch Ausgestaltung der Rahmenbedingungen die Anstrengungen der Unternehmen, Betriebe und öffentlichen Verwaltungen in den jeweiligen Branchen, Berufen und Regionen zur Fachkräftesicherung im Rahmen geltender Haushalts- und Finanzplanansätze weiterhin unterstützen. Dabei sind folgende drei Bereiche zentral:

Erstens sollen sich in Deutschland möglichst alle Personen im erwerbsfähigen Alter ermutigt sehen, berufliche Kompetenzen auf- und auszubauen, um sich weiterhin gut, noch mehr oder anders am Erwerbsleben zu beteiligen. Die entsprechenden Unterstützungsangebote, Erleichterungen und ver-

besserten Anreize sind wesentlich, um das Fachkräfteparadox zu reduzieren und vorhandene Potenziale zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung noch besser zu heben. Zusätzlich soll verstärkt für Berufe sowie Ausbildungs- und Studiengänge geworben werden, in denen Engpässe festzustellen sind. Zudem setzt die Bundesregierung darauf, dass die Sozialpartner ihre Anstrengungen fortsetzen, um Arbeit in den Unternehmen, Betrieben und Verwaltungen zukunftsfest, inklusiver, familienfreundlicher und gesünder zu machen. Denn die Beschäftigungsfähigkeit der jetzt im Berufsleben stehenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erhalten, ist der zweite zentrale Aspekt für eine nachhaltige Fachkräftesicherung. Die Bundesregierung unterstützt die vorhandenen Anstrengungen der Sozialpartner durch Initiativen, Vernetzung und Programme, um gute Impulse für eine noch breitere Umsetzung in der Praxis geben zu können. Drittens will die Bundesregierung mehr Einwanderung von Fachkräften ermöglichen, insbesondere, weil das inländische Arbeitskräfteangebot als Folge des demografischen Wandels absehbar zurückgehen wird.

Im Folgenden werden die zentralen Maßnahmen und Vorhaben der Bundesregierung sowie ausgewählte Projekte und Initiativen benannt. Der Fokus liegt dabei auf branchenübergreifenden Maßnahmen. Soweit konkrete Maßnahmen zu Ausgaben im Bundeshaushalt führen, stehen sie unter Finanzierungsvorbehalt und sind innerhalb der Einzelpläne der jeweils zuständigen Fachministerien gegenzufinanzieren, sofern der Haushaltsgesetzgeber keine zusätzlichen Mittel bereitstellt. Der von der Verfassung vorgegebenen Zuständigkeitsverteilung zwischen Bund und Ländern wird Rechnung getragen.

### 3.1 Zeitgemäße Ausbildung

Die berufliche Bildung legt neben der akademischen Bildung die Grundlage für die Sicherung des Fachkräftenachwuchses in Deutschland. Die duale Berufsausbildung bietet jungen Menschen weiterhin eine praxisnahe und hochwertige berufliche Qualifikation mit vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten und persönlichen Karrierechancen inklusive Selbständigkeit. Für die Betriebe ist die duale Berufsausbildung der Garant dafür, dass nahe am tatsächlichen Bedarf ausgebildet und damit die Fachkräftebasis von morgen gesichert wird. Die duale Berufsausbildung bleibt daher grundlegend für die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen. Sie ist außerdem für die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes eine der wichtigsten Säulen zur Deckung des eigenen Bedarfs an Fachkräften.

Gleichzeitig steht die duale Berufsausbildung vor großen Herausforderungen. Einerseits fällt es Unternehmen und Betrieben in einigen Regionen und Branchen zunehmend schwer, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Andererseits gelingt jungen Menschen nicht immer ein unmittelbarer Einstieg in die Ausbildung. Für viele scheint eine Ausbildung als berufliche Option nicht hinreichend präsent oder attraktiv zu sein. Hinzu kommt der

rasche Strukturwandel, der viele neue Anforderungen an die Lehrinhalte und das Ausbildungs- und Lehrpersonal des bewährten Ausbildungssystems stellt.

Damit die duale Berufsausbildung auch in Zukunft ein Erfolgsmodell bleibt und der Fachkräftenachwuchs die Qualifikationen erwirbt, die auf dem Arbeitsmarkt von morgen gefragt sind, werden die gemeinsamen Anstrengungen der Bundesregierung und Sozialpartner fortgesetzt, um die Attraktivität, Qualität und Leistungsfähigkeit der dualen Berufsausbildung weiter zu stärken. Ein Schwerpunkt liegt hierbei auf der kontinuierlichen Modernisierung der Aus- und Fortbildungsordnungen, insbesondere mit Blick auf Kompetenzen zur Bewältigung der ökologischen und digitalen Transformation. In diesem Kontext setzen die neuen Standardberufsbildpositionen für die duale Ausbildung Mindeststandards, u. a. zu Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Umweltschutz. Um darüber hinaus die für die berufliche Bildung relevanten Kompetenz- und Qualifikationsbedarfe zu ermitteln, wird der enge Austausch zwischen Bundesregierung, Ländern, Sozialpartnern und wissenschaftlicher Expertise fortgesetzt und verstärkt.

Neben der dualen Berufsausbildung bieten die Ausbildungen in den bundesrechtlich geregelten Gesundheitsfachberufen sowie den landesrechtlich geregelten Gesundheits-, Pflege- und Erziehungsberufen jungen Menschen attraktive Perspektiven, Qualifizierungsmöglichkeiten und Karrierechancen. Diese Ausbildungen stehen vor vergleichbaren Herausforderungen wie die duale Berufsausbildung. Viele dieser Berufe tragen zum Erhalt und zur Erhöhung des Erwerbspotenzials von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Fürsorgepflichten bei. Wichtige Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität dieser Ausbildungen sind der Abbau der zumindest zum Teil noch bestehenden finanziellen Ausbildungshürden und die Zahlung einer Ausbildungsvergütung. Soweit dies nicht be-

reits erfolgt ist, gilt es, den Prozess gemeinsam mit den Ländern und den Sozialpartnern bei weiteren Berufen fortzusetzen.

In den Gesundheitsfachberufen, deren Berufsausübung aus Gründen der Patientensicherheit reglementiert und an eine Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung („staatliche Prüfung“) geknüpft ist, werden die Ausbildungen modernisiert und deren Attraktivität gesteigert. Für den bundesgesetzlich geregelten Bereich der Ausbildung zur Pflegefachperson ist im Jahr 2020 eine umfassende Neuregelung erfolgt, die mit der Ausbildungs-offensive Pflege (2019-2023) unterstützt wird. Die für die Auszubildenden kostenlose, vergütete und modernisierte Ausbildung sowie die Ansprache neuer Zielgruppen über die Möglichkeit eines Pflegestudiums wie auch die Nutzung von Umschulungspotenzialen leisten einen Beitrag zur notwendigen Sicherung und Erweiterung der Fachkräftebasis in der Pflege, der weiter ausgebaut werden muss. Weitere wichtige Weichenstellungen in den bundesrechtlich geregelten Gesundheitsfachberufen sind die Novellierung der Ausbildungen in der Medizinischen Technologie oder der Hebammenausbildung, die akademisiert wurde.

Für den Erzieherberuf wird die Bundesregierung gemeinsam mit den Ländern und weiteren Akteuren eine Gesamtstrategie zur Fachkräftesicherung entwickeln. Ein Fokus wird auf dem Ausbau von schulgeldfreien und vergüteten Ausbildungsmodellen sowie auf der Etablierung von horizontalen und vertikalen Karrierewegen liegen. Mit der beabsichtigten Einführung der vollständigen Finanzierung der Umschulung über die gesamten drei Jahre der Ausbildung sollen Quereinstiege in das Berufsfeld der Kindertagesbetreuung erleichtert werden.

Überdies werden gemeinsam mit den Ländern sowohl die Berufsorientierung als auch die Jugendberufsagenturen ausgebaut, in denen die Agenturen für Arbeit, die Jobcenter und die Träger der Jugendhilfe zusammenarbeiten, um jungen Menschen bestmögliche Unterstützung „wie aus einer Hand“ anzubieten. Dazu gehören Berufsorientierung und Berufsberatung, die schulformunabhängig früh ansetzen, frei von Klischees sind und die Berufswahlkompetenz wie auch das Berufswahlspektrum der jungen Menschen gleichermaßen erweitern; auch im Hinblick auf neu entstehende sowie transformationsrelevante Berufe. Die von der Bundesregierung geförderten Projekte wie die Initiative Klischeefrei und die Aktionstage Girls' Day und Boys' Day leisten dazu einen Beitrag. Insbesondere sollen auch die Potenziale eingewanderter Jugendlicher sowie Jugendlicher mit Behinderungen noch besser genutzt und deren besondere Bedarfe adressiert werden. Einen wichtigen Beitrag leisten zudem die vielfältigen Unterstützungsinstrumente am Übergang von der Schule in den Beruf, wie die Einstiegsqualifizierung und die Assistierte Ausbildung. Sie helfen, junge Menschen – auch ohne Schulabschluss – nachhaltig in das Berufsbildungssystem zu integrieren.

Mit Blick auf die digitale und ökologische Transformation ist beispielhaft das Förderprogramm „Ausbildungscluster 4.0 in den Braunkohleregionen“ zu nennen, dass die Bundesregierung plant. Hier sollen bis zu sechs branchenspezifische Ausbildungscluster in den Länder Sachsen, Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Nordrhein-Westfalen gefördert werden. Ein Fokus der Ausbildungscluster liegt auf der Vermittlung von Kompetenzen zur Digitalisierung und Nachhaltigkeit.

Mit dem „MINT-Aktionsplan 2.0“ setzt die Bundesregierung - festgelegt in einem „5Punkte-Plan für mehr MINT-Kompetenzen“ – neue Impulse entlang der gesamten Bildungskette, auch mit



dem Ziel, mehr junge Menschen für eine MINT-Berufsausbildung zu begeistern.

Mit der „Exzellenzinitiative Berufliche Bildung“ wird die Bundesregierung der beruflichen Bildung einen sichtbaren Schub geben und neben der Förderung von individuellen Talenten auch die Förderung von exzellenten Bildungsangeboten – bspw. durch einen neuen Bundeswettbewerb „InnoVET plus“ in den Blick nehmen.

Mit einer Ausbildungsgarantie soll schließlich allen Jugendlichen ein Zugang zu einer vollqualifizierenden Berufsausbildung ermöglicht werden. Vorrang hat dabei immer die Vermittlung bzw. der Abschluss eines Ausbildungsvertrages zwischen Ausbildungsbetrieb und Auszubildendem auf dem Ausbildungsmarkt. Überdies sollen Verbundausbildungen ausgebaut werden. In Regionen mit erheblicher Unterversorgung an Ausbildungsplätzen sollen unter Berücksichtigung des konkreten regionalen Fachkräftebedarfs außerbetriebliche Ausbildungsangebote in Absprache mit den Sozialpartnern initiiert werden. Die Partner der Allianz für Aus- und Weiterbildung (Bundesregierung, Wirtschaft, Gewerkschaften, Länder und Bundesagentur für Arbeit) werden sich in der auszuhandelnden Vereinbarung für die neue Allianzperiode ab dem Jahr 2023 zu eigenen Aktivitäten verpflichten und zudem gemeinsame Maßnahmen auf den Weg bringen.

### 3.2 Gezielte Weiterbildung

Die überwiegende Zahl der Menschen, die im Jahr 2040 erwerbstätig sein wird, ist schon heute in Arbeit. Wegen des raschen Strukturwandels ist Weiterbildung daher notwendiger denn je. Die Konkretisierung des Weiterbildungsbedarfes entsteht zum Großteil in den Arbeitsprozessen. Weiterbildung ist damit primär im Interesse und in der Verantwortung der Unternehmen und Betriebe selbst. Dies gilt ebenso für Arbeitgeber des

öffentlichen Dienstes, deren Weiterbildungs- und Personalentwicklungsmöglichkeiten zu einer leistungsfähigen und zukunftsfähigen Verwaltung beitragen werden. Für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) ist es deutlich schwieriger, ihre Beschäftigten für Weiterbildungen freizustellen ohne hierdurch den laufenden Betrieb zu beeinträchtigen. Die Belange von KMU werden daher besonders im Rahmen von Initiativen zur Stärkung von Weiterbildung berücksichtigt. Als übergreifende Maßnahme unterstützt auch das von der Bundesregierung geförderte Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung im Sinne einer Hilfe zur Selbsthilfe KMU dabei, Fachkräfte zu finden, zu binden und weiter zu qualifizieren.

Die Bundesregierung und die Bundesagentur für Arbeit unterstützen mit den Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik die Unternehmen und Betriebe bei der Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen den Herausforderungen des strukturellen Wandels möglichst gut begegnen können. Kompetenzen für neue Anforderungen und Tätigkeiten, für die es derzeit noch keine passenden Ausbildungsberufe gibt, können durch gezielte Weiterbildung ebenfalls vermittelt werden. Beschäftigten, deren berufliche Tätigkeiten durch Technologien ersetzt werden können oder die in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind, wird weiterhin eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen ermöglicht. Gleiches gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben. Zum einen erhöht dies ihre Partizipationschancen in einer vom dynamischen Strukturwandel geprägten sozial-ökologischen Marktwirtschaft. Zum anderen ermöglicht es den Betrieben und Unternehmen, trotz des zunehmenden demografischen Wandels die Arbeitskräfte zu halten und zu finden, die für die erfolgreiche Bewältigung der betrieblichen Transformationsprozesse notwendig sind.

Anknüpfend an das vielfältige Weiterbildungsengagement der Arbeitgeber sowie die Motivation der Beschäftigten will die Bundesregierung weiter daran arbeiten, eine neue Weiterbildungskultur in Deutschland zu etablieren. Denn Qualifizierung und Weiterbildung sind die zentralen Hebel einer zukunftsfähigen Fachkräftesicherung. Mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) ist hierzu ein langfristig angelegter, übergreifender und partnerschaftlicher Austauschprozess zur Weiterbildungspolitik von u. a. Bund, Ländern, Sozialpartnern, Kammern und der Bundesagentur für Arbeit gelungen, der bereits zahlreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Fachkräftesituation in Deutschland auf den Weg gebracht hat. In diesem Zusammenhang sollen die beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen der Beschäftigten systematisch über den Lebensverlauf gefördert werden. Darüber hinaus müssen die Weiterbildungsprogramme von Bund und Ländern noch besser aufeinander abgestimmt und stärker einer breiteren Öffentlichkeit bekannt gemacht werden. An der weiteren Umsetzung und Weiterentwicklung der Strategie arbeitet die Bundesregierung kontinuierlich gemeinsam mit den Partnern der NWS.

Es gilt den Zugang für jede Einzelne und jeden Einzelnen ohne Altersbegrenzung zu Weiterbildung zu erleichtern, etwa indem bestehende Weiterbildungsangebote transparenter gemacht, die Möglichkeiten für berufliche Neuorientierung, Aus- und Weiterbildung (auch in Teilzeit) ausgebaut und Anreize zur Wahrnehmung insbesondere von abschlussbezogenen Weiterbildungsangeboten gesetzt werden. Hierbei sind auch die bereits erworbenen beruflichen Kompetenzen sowie die Bedarfe von eingewanderten Menschen und formal Geringqualifizierten zu berücksichtigen, die besondere Angebots- und Unterstützungsformate benötigen. Ein modulares Nachqualifizierungsangebot mit dualen Ausbildungsinhalten hat Potenzial für die Gestaltung

nachträglicher beruflicher Bildungswege und die berufliche Neuorientierung in der Mitte des Erwerbslebens. Die Bundesregierung wird sich daher weiterhin u. a. im Rahmen der NWS für eine bundesweit einheitliche Ausgestaltung von Teilqualifikationen sowie eine bundesweite Verankerung der berufsabschlussbezogenen Validierung von Kompetenzen für Personen ohne (verwertbaren) Berufsabschluss einsetzen. Um Weiterbildungsinteressierte bei der Orientierung zur Qualifizierungsentscheidung sowie zu Weiterbildungsangeboten im Allgemeinen zu unterstützen, wird die Bundesagentur für Arbeit mit finanzieller Unterstützung des Bundes eine „Nationale Online Weiterbildungsplattform“ einrichten. Mit dem Innovationswettbewerb INVITE (Digitale Plattform berufliche Weiterbildung) wird bereits dezentral die Weiterentwicklung der bestehenden technologischen Vielfalt der berufsbezogenen Weiterbildung mit einem nutzendenzentrierten Fokus gefördert. Einschlägige Ergebnisse aus dem Wettbewerb werden auch in den Aufbau der Nationalen Bildungsplattform einfließen. Es findet eine intensive Zusammenarbeit und enge Abstimmung zwischen den Vorhaben statt.

Die Möglichkeiten zur Förderung beruflicher Weiterbildung Beschäftigter wurden seit dem Jahr 2019 stark ausgebaut. Zudem wurde ein Rechtsanspruch auf Förderung des Nachholens eines Berufsabschlusses eingeführt, der auch notwendige Qualifizierungen zur vollen Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen umfassen kann. Da die Arbeitslosenquote der Ungelernten etwa viermal höher ist als bei Erwerbspersonen mit abgeschlossener Berufsausbildung, sollen noch mehr geringqualifizierte Erwerbspersonen zu Fachkräften qualifiziert werden. Die Bundesregierung wird daher die Weiterbildungsbedingungen im Arbeitslosengeldbezug und in der Grundversicherung für Arbeitsuchende weiter verbessern. Vor dem Hintergrund zunehmender Fachkräftengpässe lohnt es sich, viel stärker als bisher in

die Weiterentwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen arbeitsloser Personen oder der Stillen Reserve<sup>19</sup> zu investieren.

Die Einführung einer Bildungs(teil)zeit soll als zusätzliches Förderinstrument dazu beitragen, arbeitsmarktbezogene Weiterbildungswünsche Beschäftigter zu unterstützen und somit individuelle Beschäftigungsoptionen in Zeiten des beschleunigten Strukturwandels zu stärken. Zur Verbesserung der Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber ist darüber hinaus geplant, mit einem Qualifizierungsgeld Unternehmen und Betrieben im Strukturwandel zu ermöglichen, ihre Beschäftigten durch bedarfsgerechte Qualifizierung zu halten und somit Fachkräfte zu sichern. In einem besonderen Fokus stehen kleine und mittlere Unternehmen, deren Weiterbildungsbeteiligung noch immer geringer ist als die von größeren Unternehmen. Um sie bei ihren Weiterbildungsanstrengungen weiter zu unterstützen, will die Bundesregierung im Bereich der betrieblichen Weiterbildungsorganisation auch neue, innovative Wege gehen. In diesem Zusammenhang fördert die Bundesregierung bereits im großen Umfang Weiterbildungsverbände, bei denen sich Unternehmen und Betriebe untereinander, aber auch mit zumeist regionalen Akteuren der Weiterbildungslandschaft, des Arbeitsmarkts und der Fachkräftesicherung zusammenschließen, um sich den Herausforderungen der veränderten Kom-

petenzanforderungen von Beschäftigten gemeinsam zu stellen.

### **3.3 Arbeitspotenziale wirksamer heben, Erwerbsbeteiligung erhöhen**

Die Erwerbstätigkeit hat in Deutschland in den letzten beiden Jahrzehnten deutlich zugenommen, insbesondere bei Frauen und bei Älteren, bei Menschen mit Migrationshintergrund sowie bei Menschen mit Schwerbehinderungen.

Deutschland hat mittlerweile eine der höchsten Erwerbstätigenquoten von Frauen in Europa. Allerdings arbeitet gut jede zweite weibliche Beschäftigte in Teilzeit, verglichen mit nur 11 Prozent der männlichen Beschäftigten<sup>20</sup>. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Frauen ist um 9 Stunden geringer als bei Männern<sup>21</sup>. Folglich ist auch das durchschnittliche jährliche Arbeitsvolumen von Frauen um etwa 30 Prozent geringer als das von Männern<sup>22</sup>. In der ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigung sind Frauen mit rund 60 Prozent in der Mehrheit, mit besonders hohen Anteilen unter Migrantinnen.<sup>23</sup> Ein wesentlicher Grund für den hohen Teilzeitanteil und die geringere Wochenarbeitszeit bei Frauen sind die Betreuung von Kindern bzw. familiäre Verpflichtungen. Dabei würden viele in Teilzeit arbeitende Frauen ihre Arbeitszeit ausweiten wollen, vor allem in Ostdeutsch-

19 Unter „Stiller Reserve“ versteht man Nichterwerbspersonen, die zwar Arbeit suchen, jedoch kurzfristig, d. h. innerhalb von zwei Wochen nicht zur Verfügung stehen, und Nichterwerbspersonen, die aus anderen Gründen keine Arbeit suchen, aber grundsätzlich arbeiten würden und für diese auch verfügbar sind.

20 Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2021, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Bundesagentur für Arbeit.

21 Blömer et al. (2021). Zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Unter- und Überbeschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, Bertelsmann-Stiftung.

22 Arbeitszeitrechnung, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Durchschnittliche Jahresarbeitszeiten 2019 (in Mio. Stunden): Männer 37.396, Frauen 25.200.

23 Doppelt so viele Mütter mit Migrationshintergrund wie ohne sind geringfügig beschäftigt, s. Gelebte Vielfalt: Familien mit Migrationshintergrund, BMFSFJ, November 2020. (S. 41).

land.<sup>24</sup> Hier liegt ein Potenzial, das auch im Sinne der Fachkräftesicherung gehoben werden sollte. Empirische Untersuchungen zeigen aber auch, dass sich gegenüber früheren Jahren die Beschäftigten grundsätzlich kürzere Arbeitszeiten wünschen.<sup>25</sup>

Die Bundesregierung wird ihre Anstrengungen für eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und insbesondere für eine vollzeitnähere Beschäftigung von Frauen intensivieren. Dies betrifft zum einen die Erwerbsanreize im Steuer-, Abgaben und Transfer-system: Hürden, die eine Aufnahme und Ausweitung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung erschweren, sollen weiter abgebaut werden. Zudem soll verhindert werden, dass Minijobs reguläre Arbeitsverhältnisse ersetzen oder zur Teilzeit-falle, insbesondere für Frauen, werden. Das Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung erhöht die Anreize, über einen Minijob hinaus erwerbstätig zu sein. Dazu werden die Beschäftigten insbesondere im unteren Übergangsbereich noch stärker entlastet. Die Grenzbelastung im Beitragsrecht beim Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird geglättet.

Anreize für die Ausweitung der Erwerbstätigkeit von Frauen sollen auch durch die vereinbarte Weiterentwicklung der Familienbesteuerung und die Verringerung der Lohnungleichheit von Frauen und Männern gesetzt werden. Eine adäquate Familienbesteuerung kann dazu beitragen, dass Hinzu-verdienende ihre Arbeitszeit erhöhen können. Um mehr Fairness bei der Steuerlastverteilung im Lohn-steuerabzugsverfahren zu erreichen, werden wir im

Zuge einer verbesserten digitalen Interaktion zwischen Steuerpflichtigen und Finanzverwaltung, wie im Koalitionsvertrag vorgesehen, die Kombination aus den Steuerklassen III und V in ein vereinfachtes und unbürokratisch anwendbares Faktorverfahren der Steuerklassen IV/IV überführen.

Mit der Einführung der Brückenteilzeit im Jahr 2019 ist für Frauen und Männer sichergestellt worden, dass sie nach der zeitlich befristeten Teilzeitphase wieder zu ihrer ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren können. Die Bundesregierung will nun die Brückenteilzeit weiter stärken, damit sie zukünftig von mehr Beschäftigten in Anspruch genommen werden kann.

Ebenso wird die Bundesregierung eine Reform auf den Weg bringen, um die Erwerbsanreize insbesondere am unteren Ende der Erwerbsskala zu verbessern und die Transferentzugsraten verschiedener Sozialleistungen besser abzustimmen. Ziel ist eine Erhöhung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.

Zum anderen sind eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie eine partnerschaftliche Verteilung von unbezahlter Sorgearbeit und bezahlter Erwerbsarbeit entscheidende Voraussetzungen für eine Vollzeit- bzw. vollzeitnahe Erwerbstätigkeit. Dies gilt vor allem für Erwerbstätige mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, soweit sie eine Erhöhung ihrer Arbeitszeit anstreben. Der Zugang zu bedarfsgerechter Kinderbetreuung, auch in besonderen Betreuungssituationen (z. B. den Ferien), ebenso wie zu (ambulanter) Pflege für Angehörige ist hierfür unerlässlich. Im

24 Rengers et al. (2017). Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche: Unterschiede zwischen Mikrozensus und SOEP. Statistisches Bundesamt WISTA, 4.; Arbeitszeitwünsche 2018: 2,2 Millionen Erwerbstätige wollen mehr arbeiten, 1,4 Millionen weniger. Pressemitteilung Nr. 020 des Statistischen Bundesamt vom 16. Januar 2020.

25 Backhaus et al. (2020). BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015 - 2017 - 2019, S. 24 f. sowie Brauner et al. (2019) baua: Bericht kompakt - BAuA-Arbeitszeitbefragung: Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland im Überblick.

Zusammenspiel mit effektiven Arbeitsanreizen leistet gute Vereinbarkeit einen entscheidenden Beitrag zur Fachkräftesicherung.

Zwar zeigen die Bemühungen der letzten Jahre Wirkung, insbesondere der Ausbau der Kindertagesbetreuung und der familienbezogenen Leistungen. Dennoch besteht mit Blick auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen noch viel Potenzial diese auszuweiten - insbesondere bei Müttern. Dies würde zu einer Ausweitung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens beitragen. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen steigt, wenn Aufgaben wie Kinderbetreuung, Hausarbeit oder auch Pflege gleichmäßiger zwischen den Partnern verteilt sind. Daher ist neben der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mütter auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter eine Voraussetzung für ein stärkeres Engagement der Mütter im Erwerbsleben. Die Bundesregierung will deshalb die Weichen für eine partnerschaftliche Vereinbarkeit konsequent weiterentwickeln. Dazu sollen die Partnermonate im Elterngeld erweitert und eine zweiwöchige vergütete Freistellung nach der Geburt des Kindes für die Partnerin bzw. den Partner eingeführt werden; für die Realisierung dieser im Koalitionsvertrag vereinbarten Maßnahme ist es erforderlich, dass der Haushaltsgesetzgeber entsprechende Mittel zur Verfügung stellt. Darüber hinaus soll der elternzeitbedingte Kündigungsschutz verlängert werden. Zudem soll geprüft werden, wie die Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten verbessert werden kann.

Neben diesen gesetzlichen Rahmenbedingungen und einem guten Betreuungsangebot ist auch eine familienfreundliche Arbeitskultur in den Unternehmen entscheidend für eine gelungene Vereinbarkeit und die Sicherung von Fachkräften. Im Rahmen des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ setzt sich die Bundesregierung deshalb in Kooperation mit Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften für eine familienbewusste Arbeitswelt ein, die Beschäftigten in allen Familienkonstellationen eine

flexible Arbeitsgestaltung ermöglicht. Speziell für den Krankenhausbereich sowie im Bereich der ambulanten und stationären Langzeitpflege werden für den Zeitraum 2019 bis 2024 Programme gefördert, um die Schaffung moderner Arbeitsstrukturen finanziell zu unterstützen. Gefördert werden zum Beispiel Angebote zur Kinderbetreuung, zur Pflege von Angehörigen oder mitarbeiterorientierte Arbeitszeitmodelle. Denn auch durch eine höhere beschäftigungsorientierte Flexibilität bei Arbeitszeit und Arbeitsort sowie durch gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen kann die Aufnahme von Erwerbstätigkeit und die Erhöhung der Arbeitszeit attraktiver werden. Die im Koalitionsvertrag vorgesehenen Regelungen zu einer Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort werden daher entsprechend umgesetzt.

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist in den letzten Jahren leicht gestiegen. Im internationalen Ranking der Beteiligung und Chancen von Frauen im Wirtschaftsleben liegt Deutschland mittlerweile jedoch nicht mehr im oberen Drittel, weil es mehr und mehr Ländern gelingt, die Chancen der Frauen am Arbeitsmarkt und ihre Motivation, daran teilzunehmen, entschlossener zu verbessern. Allerdings wurden auch in Deutschland die Regelungen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen mit dem Zweiten Führungspositionen-Gesetz im August 2021 fortentwickelt. Unter anderem wurde eine Mindestbeteiligung von mindestens einer Frau und einem Mann im Vorstand von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen beschlossen, deren Vorstand aus mehr als drei Mitgliedern besteht. Diese Regelung gilt für Bestellungen ab August 2022. Im Vorfeld ist es bereits zu einer sogenannten Antizipationswirkung gekommen. Bevor die gesetzlichen Vorgaben erfüllt werden müssen, wurden in Vorständen bereits zahlreiche Positionen mit Frauen besetzt.

Nicht zuletzt hat die Covid-19-Pandemie gezeigt, dass die Hauptlast für unbezahlte Familienauf-

gaben in Deutschland weiterhin von den Frauen getragen wird. Um die Erwerbsbeteiligung zu erhöhen, wird die Bundesregierung prüfen, wie die Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen durch Gutscheine oder die Möglichkeit für flankierende steuerfreie Arbeitgeberzuschüsse umzusetzen ist. Die Realisierung dieser im Koalitionsvertrag vereinbarten Maßnahme setzt die Bereitstellung von zusätzlichen Mitteln voraus.

Ungeachtet dessen bleibt der weitere Ausbau von Betreuungsstrukturen zur Unterstützung von Familien mit Bedarfen bei Kinderbetreuung und zur (Tages-)Pflege von betreuungsbedürftigen Angehörigen von essentieller Bedeutung für die Ausweitung der Erwerbstätigkeit von Frauen. Eine bedarfsgerechte und qualitativ hochwertige Betreuungsinfrastruktur ist daher ein gemeinsames Ziel von Bund, Ländern, Kommunen und Trägern. Dieser gesamtgesellschaftlichen Aufgabe wird sich die Bundesregierung weiter verstärkt annehmen. Der Bund beteiligt sich seit 2008 mit insgesamt fünf Investitionsprogrammen „Kinderbetreuungsfinanzierung“ am Ausbau der Betreuungsplätze. Aktuell werden im Rahmen des 5. Investitionsprogramms eine Milliarde Euro für 90.000 zusätzliche Betreuungsplätze bereitgestellt. Für den Ausbau der Ganztagsbetreuung für Grundschulkindern stellt der Bund den Ländern und Kommunen seit Ende 2020 über das Sondervermögen „Ausbau ganztägiger Bildungs- und Betreuungsangebote für Kinder im Grundschulalter“ Investitionsmittel in Höhe von 750 Millionen Euro zur Verfügung, ein weiteres Investitionsprogramm befindet sich in Planung (2,75 Milliarden Euro). Im Zusammenhang mit dem KiTa-Qualitätsgesetz entlastet der Bund die Länder in den Jahren 2023 und 2024 in Höhe von insgesamt 4 Milliarden Euro hinsichtlich der Finanzierung der Verbesserung der Kita-Qualität sowie besserer Teilhabe. Perspektivisch soll das KiTa-Qualitätsgesetz in ein Qualitätsentwicklungsgesetz mit bundesweiten Standards überführt werden.

Der Ausbau und die Weiterentwicklung der Qualität von Betreuungsangeboten können jedoch nur gelingen, wenn mehr Menschen für den Beruf der Erzieherin bzw. des Erziehers gewonnen und bereits Beschäftigte länger im Beruf gehalten werden.

Dies gewinnt vor dem Hintergrund der akut gestiegenen Bedarfe durch die Aufnahme von Kindern aus der Ukraine noch einmal aktuell an Bedeutung. Die horizontalen und vertikalen Karrierewege in der Kindertagesbetreuung zu fördern, ist ein wichtiger Beitrag für die Aufwertung der Erzieherberufe und für die Fachkräftesicherung. Denn nur mit besser bezahlten Fach- und Führungskarrieren werden die Attraktivität des Berufs gesteigert, Fachkräfte gewonnen und erfahrene Fachkräfte in dem Beruf gehalten. Auch gilt es, vermehrt Männer als Erzieher zu gewinnen, da männliche Personen in der Berufsgruppe der Erzieherinnen und Erzieher unterrepräsentiert sind.

Die Bundesregierung wird im Rahmen einer Gesamtstrategie zur Fachkräftesicherung in den Erzieherberufen gemeinsam mit den zuständigen Ländern und kommunalen Spitzenverbände Vorschläge entwickeln, um den besonderen Fachkräftebedarf zu decken, den sie zur Umsetzung des weiteren qualitativen und quantitativen Ausbaus der Kindertagesbetreuung benötigen und gleichzeitig ein Signal für die weitere Aufwertung dieses Berufes setzen.

Investitionen in eine gute frühe Bildung und Betreuung unterstützen aber nicht nur die Erwerbstätigkeit von Eltern, sondern beeinflussen auch den späteren Bildungserfolg und damit eine erfolgreiche Beteiligung am Arbeitsmarkt. Dies gilt umso mehr, da mittlerweile fast jedes zweite Kind unter zehn Jahren einen Vertreibungs- oder Migrationshintergrund hat und daher die Verringerung herkunftsbedingter Bildungsbenachteiligungen noch mehr in den Fokus rückt.

Darüber hinaus gilt es zu verhindern, dass Fachkräfte zum Zwecke der Pflege ihrer eigenen Angehörigen langfristig oder dauerhaft aus dem Erwerbsleben aussteigen. Neben der mit der Fachkräftestrategie verfolgten generellen Stärkung der Betreuungsstrukturen im Pflegebereich wird die Bundesregierung daher im Rahmen einer Weiterentwicklung von Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz prüfen, wie durch Einführung einer Entgeltersatzleistung für Pflegenden gesetzliche Anreize zur Aufteilung der Pflege auf mehrere Angehörige geschaffen werden können. Die Realisierung dieser im Koalitionsvertrag vereinbarten Maßnahme würde die Bereitstellung entsprechender Mittel durch den Haushaltsgesetzgeber voraussetzen.

Noch immer gelingt es arbeitslosen schwerbehinderten Menschen vergleichsweise seltener, eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufzunehmen, obwohl sie im Durchschnitt höher qualifiziert sind als arbeitslose Menschen ohne Schwerbehinderung. Um das Fachkräftepotenzial dieser Personengruppe noch besser zu erschließen, wird die Bundesregierung die Anreize zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ausweiten und Arbeitgeber noch gezielter bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen unterstützen. Gerade für diese Personengruppe können auch assistive technische Hilfsmittel eine bessere Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen.

Die Zahl der Langzeitarbeitslosen und derjenigen im verfestigten SGB II-Leistungsbezug ist im Zuge der Pandemie gestiegen. Grundsätzlich besteht auch hier ein Arbeitskräftepotenzial. Jedoch sind diese Menschen häufig nicht unmittelbar in Beschäftigung integrierbar. Eine nachhaltige Teilhabe am Arbeitsmarkt wird grundsätzlich durch intensive Betreuung, Qualifizierung und begleitete Arbeitsaufnahme ermöglicht. Die geplante Einführung eines Bürgergelds in dieser Legislaturperiode wird diesen Ansatz unterstützen, indem unter anderem die Anreize und Möglichkeiten für Qualifizierung und Weiterbildung deutlich ausgebaut und gesetzliche Rahmenbedingungen geschaffen werden, die die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Leistungsberechtigten und Integrationsfachkräften stärken. Wir wollen zudem die Anreize für eine größere Arbeitsmarktpartizipation stärken. Menschen sollen durch eigene Kraft Schritt für Schritt ihre finanzielle Unabhängigkeit erreichen.

Schließlich kann die Ausschöpfung bestehender Arbeitskräftepotenziale durch attraktivere Vergütungen gesteigert werden. Für ein angemessenes Lohnniveau sind in erster Linie die Sozialpartner verantwortlich. In den vergangenen Jahren hat es insbesondere bei den Tarifabschlüssen für den Öffentlichen Dienst überdurchschnittliche Gehaltssteigerungen gegeben. An diesen Tarifvereinbarungen orientieren sich oftmals auch Tarifabschlüsse in anderen Bereichen. Das zeigt, was eine starke Sozialpartnerschaft erreichen kann. Deshalb ist es essentiell, dass die über viele Jahre rückläufige Tarifbindung auf Seiten der Arbeitgeber sowie der ebenfalls rückläufige Organisationsgrad auf Seiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wieder zunimmt. Die Bundesregierung wird hierzu unter anderem die öffentliche Auftragsvergabe des Bundes an die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrages der jeweiligen Branche binden.

Zudem will die Bundesregierung die Gehaltslücke zwischen der Tätigkeit als Pflegekraft im Krankenhaus und der Tätigkeit als Pflegekraft in der ambulanten und stationären Langzeitpflege verringern und damit eine Tätigkeit als Pflegekraft in der ambulanten und stationären Langzeitpflege attraktiver machen. Als ein wichtiger Schritt sind Pflegeeinrichtungen in der Alten- bzw. Langzeitpflege ab dem 1. September 2022 verpflichtet, ihren Pflege- und Betreuungskräften eine Entlohnung zu zahlen, die in Tarifverträgen oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbart ist oder die mindestens einer Entlohnung in Tarifhöhe oder in Höhe der Entlohnung kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen entspricht. Dass das tatsächlich erfolgt, muss gegenüber der Pflegekasse jederzeit nachweisbar sein.

Daneben sorgt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn als unterste Haltelinie und branchenspezifische Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz für einen angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Wer Vollzeit zum gesetzlichen Mindestlohn arbeitet, soll neben der Sicherung seiner Existenz auch am sozialen und kulturellen Leben teilhaben und für Unvorhergesehenes im Leben vorsorgen können. Der Mindestlohn wird in diesem Verständnis weiterentwickelt und zum 1. Oktober 2022 auf 12 Euro angehoben. Danach wird wie bisher die unabhängige Mindestlohnkommission über die weitere Anpassung beschließen.

### **3.4 Verbesserung der Arbeitsqualität, Wandel der Arbeitskultur**

Eine gute Arbeitsqualität, sichere, gesunde und gute Arbeitsbedingungen sowie eine mitarbeiterorientierte Arbeitskultur sind zentral, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten, die sonst dem Arbeitsmarkt nicht oder nur in geringerem Umfang zur Verfügung stehen würden. Attraktive oder angemessene Löhne reichen hierfür nicht aus. Mit zunehmenden Fachkräfteengpässen gewinnt die

Verbesserung von Arbeitsqualität und Arbeitskultur für Unternehmen, Betriebe und Verwaltungen an Bedeutung, damit ihre Beschäftigten möglichst lange gesund, qualifiziert und motiviert ihrer Arbeit nachgehen. Viele Arbeitgeber investieren seit jeher in gute und gesunderhaltende Arbeitsbedingungen. Es gibt auf der anderen Seite aber auch viele Branchen und Berufe, in denen die Beschäftigten gerne länger oder mehr arbeiten würden, wenn die Arbeitsbedingungen dies erlauben würden.

Eine gute Arbeitsqualität, gesunde Arbeitsbedingungen und eine zukunftsfeste Arbeitskultur unter Beteiligung der Beschäftigten ist in erster Linie Aufgabe und Verantwortung der Unternehmen. Auch in der öffentlichen Verwaltung muss die Arbeits- und Organisationskultur modernisiert werden, damit diese als Arbeitgeber und Dienstherr für Fachkräfte attraktiv bleibt. Die Bundesregierung unterstützt diese Anstrengungen im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). Gemeinsam mit Sozialpartnern, Kammern, Ländern, kommunalen Spitzenverbänden, der Bundesagentur für Arbeit sowie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin werden Förderprojekte (INQA-Experimentierräume) initiiert, die Lösungen insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen erarbeiten, um gute Arbeitsbedingungen und eine mitarbeiterorientierte Arbeitskultur auch in einer veränderten Arbeitswelt zu erhalten und zu schaffen. Damit fördert INQA die Fachkräftesicherung und stärkt den Wirtschaftsstandort Deutschland. Darüber hinaus wird die Bundesregierung eine Diversitätsförderstrategie für Bundesbehörden vorlegen, damit mehr Menschen mit Migrationshintergrund in Zukunft in der Bundesverwaltung tätig sein können.



Im Kern geht es darum, die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über den gesamten Beschäftigungszeitraum hinweg frühzeitig, dauerhaft und nachhaltig zu fördern. Denn ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsleben trägt zur Verschärfung der Fachkräfteknappheiten bei. Ziel muss es daher sein, ältere Erwerbstätige so lange wie möglich und individuell gewünscht im Erwerbsleben zu halten. Die Bundesregierung wird daher mit den Sozialpartnern in einen gesellschaftlichen Dialogprozess darüber eintreten, wie Wünsche nach einem längeren Verbleib im Arbeitsleben einfacher verwirklicht werden können. Dabei könnte unter anderem das Thema fixer Altersgrenzen in Arbeitsverträgen, Tarifverträgen und die bereits bestehenden Möglichkeiten in staatlichen Regeln diskutiert werden. Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass die Flexi-Rente durch bessere Beratung in ihrer Bekanntheit verbreitert und die Regelung zum Hinzuverdienst bei vorzeitigem Rentenbezug entfristet werden soll.

Auf betrieblicher Ebene ist eine strategische Personalarbeit entscheidend, die sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten in den unterschiedlichen Lebensphasen und -situationen orientiert, z. B. Ausbildung, Berufseinstieg, beruflicher Aufstieg, Elternschaft, Pflege von Angehörigen oder Krankheit und gesundheitliche Beeinträchtigungen. Wichtige Instrumente sind zum Beispiel Einstiegs- und Aufstiegsprogramme, Qualifizierungsangebote, flexible und planbare Arbeitszeiten, Job-Sharing und Gesundheitsmanagement. Eine in diesem Sinne gut aufgestellte Personalarbeit kann der entscheidende Hebel bei der Fachkräftesicherung für ein Unternehmen oder einen Betrieb sein.

Ferner haben sich auch die Ansprüche der Beschäftigten an ihren Arbeitsplatz verändert und pluralisiert, insbesondere im Hinblick auf Arbeitszeit und Vereinbarkeit, Mitbestimmung und Unternehmenskultur. Dabei stehen diese Ansprüche der Beschäftigten nicht zwingend im Widerspruch zu

den ökonomischen Zielen des Unternehmens oder Betriebes. Vielmehr zeigt sich, dass eine Unternehmenskultur, die in Zeiten eines beschleunigten Strukturwandels auf Kooperation, Eigenverantwortung, Vielfalt, Familienfreundlichkeit, Gesundheitsförderung, Transparenz und flachere Hierarchien setzt, positiv mit dem wirtschaftlichen Erfolg und der Innovationskraft des Unternehmens zusammengeht. Organisationen, die diesen Kulturwandel vorantreiben, verzeichnen höhere Bewerbendenquoten sowie weniger Krankheitstage und Fluktuation.

Um die Veränderungen in der Arbeitswelt und die Wünsche der Beschäftigten und Unternehmen aufzugreifen, wird die Ermöglichung von Modellen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung unterstützt. Im Rahmen einer im Jahre 2022 zu treffenden, befristeten Regelung mit Evaluationsklausel werden wir es ermöglichen, dass im Rahmen von Tarifverträgen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen und in einzuhaltenden Fristen ihre Arbeitszeit flexibler gestalten können. Außerdem wollen wir eine begrenzte Möglichkeit zur Abweichung von den derzeit bestehenden Regelungen des Arbeitszeitgesetzes hinsichtlich der Tageshöchst Arbeitszeit schaffen, wenn Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen, auf Grund von Tarifverträgen, dies vorsehen.

Der digitale Wandel der Arbeitswelt ist schließlich eine große Chance, um gute und gesunde Arbeitsbedingungen besser und umfassender zu gestalten und damit zur Sicherung der Fachkräftebasis beizutragen. Adaptive Assistenzsysteme und Roboter übernehmen schon heute körperlich schwere, gesundheitlich gefährdende und monotone Aufgaben. Orts- und zeitflexibles Arbeiten ist dank digitaler Technik sowohl für Beschäftigte als auch für Unternehmen ein Gewinn und in einem größeren Umfang möglich als lange gedacht. Dies hat nicht zuletzt die Covid-19-Pandemie gezeigt: die Nutzung von Home-Office hat sich seither verdoppelt

und scheint sich auf diesem hohen Niveau zu stabilisieren<sup>26</sup>. Damit jedoch alle Beschäftigten die digitalen Arbeitsmöglichkeiten nutzen können, müssen diese barrierefrei gestaltet sein. Durch den digitalen Wandel steigt zudem in fast allen Berufen der Anteil der Tätigkeiten, bei denen informatorische und soziale Kompetenzen gefragt sind. Damit findet eine Verschiebung von vormaligen physischen zu überwiegend kognitiven Anforderungen und damit einhergehenden veränderten Beanspruchungen statt. Schließlich bietet die Plattformökonomie vielfach einen niedrighwelligen Zugang zur Erwerbstätigkeit. Angemessene Arbeits- und Tätigkeitsbedingungen sind auch in diesen neuen, datenbasierten Geschäftsmodellen und Tätigkeitsformen ein wesentlicher Baustein, um Beschäftigungsfähigkeit und damit Fachkräfte zu sichern.

Um eine gute Balance zwischen den Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung, wie beispielsweise zwischen Flexibilisierung und mobilem Arbeiten einerseits sowie Entgrenzung und Verdichtung andererseits, zu erreichen, kommt der menschengerechten Gestaltung der Arbeit ein besonderer Stellenwert zu. Sie ist deshalb eine zentrale Zielstellung im Arbeitsschutzrecht. Vor dem Hintergrund des Strukturwandels werden bekannte und neue Tätigkeiten in ihrer Wirkung auf die Gesundheit der Beschäftigten untersucht, um Arbeitgeber wie Beschäftigte darin zu unterstützen, negative Beanspruchungsfolgen zu verhindern und Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu gewährleisten. Mit zunehmender Arbeitsintensivierung ist insbesondere die Minimierung der psychischen Belastung ein immer wichtiger werdender Faktor für die Gesundheit der Beschäftigten und der Bindung von Fachkräften. Psychische Belastung, aber auch die durch den Klimawandel bedingten Veränderungen der Arbeitsplätze sowie die Gestaltung mobiler Arbeit wird die Bundes-

regierung im Programm ARBEIT: SICHER + GESUND mit Expertinnen und Experten diskutieren. Ziel ist, Handlungsrahmen und Standards auch für rechtliche Weiterentwicklungen zu erarbeiten, die den Betrieben und Beschäftigten Orientierung und Handlungssicherheit für die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften in Zeiten einer sich wandelnden Arbeitswelt geben.

### **3.5 Moderne Einwanderungspolitik, Reduzierung der Abwanderung**

Fachkräfte aus der Europäischen Union (EU) und aus Drittstaaten sind seit vielen Jahrzehnten in Deutschland willkommen und vielfach gut in den Arbeitsmarkt integriert. Sie sind unverzichtbar für die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft und zunehmend auch für die nachhaltige Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme. Auch wenn die Beschäftigungszuwächse ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit Jahren über dem Durchschnitt aller Beschäftigten in Deutschland liegen, weisen die Beschäftigungs-, Arbeitslosen- und SGB II-Quote noch deutliche Unterschiede zu jenen der Gesamtbevölkerung auf. Deshalb sind weiterhin Anstrengungen erforderlich, um eingewanderte Menschen in berufliche Beschäftigung zu bringen. Zudem arbeiten Eingewanderte im Vergleich zur Gesamtbevölkerung häufiger unter ihrem Qualifikationsniveau. Die Beschäftigung sollte möglichst vollständig der formalen und non-formalen Qualifikation entsprechen.

Der robuste deutsche Arbeitsmarkt zieht immer noch viele ausländische Arbeitskräfte an, insbesondere Bürgerinnen und Bürger aus der EU, die von der Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU Gebrauch machen. Seit dem Jahr 2010 hat die Beschäftigung von Bürgerinnen und Bürgern aus der EU um 1,45 Millionen zugenommen und trägt erheblich zu

26 BMAS-Forschungsbericht 570/10.

einer Verbesserung der Fachkräftesituation bei. Die Wanderungsströme innerhalb Europas sind aber auch in hohem Maße volatil, was sich insbesondere in der Covid-19-Pandemie gezeigt hat. Zudem erleben viele EU-Länder einen ähnlichen, teilweise sogar noch stärkeren demografischen Wandel als Deutschland, so dass die Anzahl junger, wandlungswilliger Erwerbspersonen innerhalb der EU in Zukunft merklich zurückgehen dürfte. Es kommen und bleiben zudem immer mehr Menschen aus Drittstaaten, um hier zu leben und zu arbeiten. Sie tragen ebenfalls dazu bei, die Fachkräftengpässe in Deutschland zu verringern.

Für die Fachkräfteeinwanderungspolitik Deutschlands ergeben sich daraus vornehmlich zwei Ziele. Erstens muss im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte aus anderen Ländern der EU und aus Drittstaaten noch stärker für Deutschland als attraktives Einwanderungsland geworben und es müssen Fachkräfte aus Drittstaaten mit Blick auf den Bedarf in sämtlichen Branchen gezielt angeworben werden, in denen aktuell oder zukünftig Fachkräftengpässe bestehen. Zweitens müssen die Rahmenbedingungen für diejenigen, die als qualifizierte oder künftige Fachkräfte nach Deutschland kommen, noch besser ausgestaltet werden. Dafür ist eine zielorientierte Vorintegrationspolitik entscheidend. Diese umfasst Information und Beratung, insbesondere auch zum erforderlichen Einwanderungs- und Visumverfahren, Sprachkurse sowie Orientierungsangebote im Herkunftsland - für die potenziellen Fachkräfte selbst als auch für ihre Familienangehörigen. Für eine volle Teilhabe von Eingewanderten aus Drittstaaten und deren Familienangehörigen sowie für die angestrebte Erhöhung der Einwanderung ist zudem ein modernisiertes Einwanderungs-, Aufenthalts- und Staatsangehörigkeitsrecht notwendig, einschließlich zügiger, effektiver und bürokratiearmer Verwaltungsverfahren. Dazu gehört auch die mögliche Einbürgerung. Die Bundesregierung will zukünftig die Mehrfachstaatsangehörigkeit ermöglichen und

die Einbürgerung erleichtern. Einbürgerungen werden künftig bereits nach fünf Jahren möglich sein; bei besonderen Integrationsleistungen sogar schon nach drei Jahren. Über die Möglichkeiten der Einwanderung und aufenthaltsrechtlicher Perspektiven (Erlangung einer Niederlassungserlaubnis oder der deutschen Staatsbürgerschaft durch Einbürgerung) und die damit verbundenen Vorteile sollen Fachkräfte und Arbeitgeber transparent und in geeigneter Weise informiert werden. Nicht zuletzt muss auch der digitale Transformationsprozess der Verwaltung entschieden vorangetrieben werden. Die Bundesregierung setzt sich dafür ein, dass alle Verwaltungsleistungen auch digital angeboten werden. Schließlich sichert für Bürgerinnen und Bürger aus der EU ebenso wie für Drittstaatsangehörige die Anerkennung der mitgebrachten Qualifikationen eine langfristige Perspektive auf dem Arbeitsmarkt. Hierzu bedarf es eines Ausbaus von geeigneten Weiterbildungsstrukturen. Eine wertschätzende Willkommenskultur in der Gesellschaft und attraktive Arbeitsbedingungen in den Betrieben steigern die Attraktivität von Deutschland zusätzlich und tragen dazu bei, die Abwanderung zu reduzieren.

Die Bundesregierung wird im Rahmen einer Staatssekretärs-Steuerungsrunde zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten diese Themen begleiten und vorantreiben und voraussichtlich im Herbst 2022 Eckpunkte zu gesetzlichen und nicht gesetzlichen Maßnahmen im Kabinett verabschieden. Bürgerinnen und Bürger aus der EU werden mittelbar von diesen Maßnahmen profitieren.

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, welches im Jahr 2020 in Kraft getreten ist und die Einwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten nach Deutschland regelt, wird nach Verabschiedung der Eckpunkte entsprechend weiterentwickelt. Die Gesetz- und Verordnungsentwürfe zur Weiterentwicklung des Aufenthaltsrechts sollen Anfang 2023 vom Kabinett beschlossen werden.

Dabei werden Erkenntnisse aus der bisherigen Umsetzung des Gesetzes gezogen, bewährte Ansätze fortgeführt und fortbestehende prozessuale Hürden für die Fachkräfteeinwanderung adressiert. Mit der Chancenkarte auf Basis eines Punktesystems wird ein weiteres Instrument etabliert und das Einwanderungsrecht grundlegend strukturell verbessert. Dabei berücksichtigt Deutschland bei der aktiven Fachkräftegewinnung internationale Prinzipien für eine ethisch verantwortbare Anwerbung. Es wird ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt, um den Interessen von Zielländern, Herkunftsländern sowie Migrantinnen und Migranten gleichermaßen zu dienen. Durch eine enge Zusammenarbeit mit den Regierungen in den Herkunftsländern sollen ein „Brain Drain“ vermieden und die Kapazitäten zur Gestaltung von Fachkräftemigration vor Ort gestärkt werden. Dabei werden ergänzend gemeinsame Ansätze auf EU-Ebene angestrebt. Auch andere wirtschaftlich hochentwickelte Länder werben um Fachkräfte, u. a. aus dem Gesundheitssektor, und stehen hierzu im Wettbewerb zueinander. Die Bundesregierung achtet den Bedarf von Drittstaaten an Gesundheitsfachkräften in ihren Ländern und sieht von aktiven Rekrutierungen in solchen Ländern ab, die selbst einen Fachkräftemangel im Gesundheitsbereich verzeichnen. Außerdem sollen unter Beachtung menschenrechtlicher Standards neue praxistaugliche und partnerschaftliche Vereinbarungen primär mit Herkunftsländern irregulärer Migration getroffen werden. Sie sollen ein Gesamtkonzept umfassen, welches die Fachkräfteeinwanderung und die Migrations- und Flüchtlingspolitik berücksichtigt.

Ein wichtiges Ziel ist, dass Eingewanderte die Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten in Deutschland verstärkt wahrnehmen werden können. Die Anerkennung beruflicher Qualifikationen ist dabei für eine langfristige Perspektive auf dem Arbeitsmarkt wichtig und trägt zur Sicherstellung der Qualität der Berufsausübung in Deutschland bei. Im Interesse der einwandernden Fachkräf-

te und der Arbeitgeber wird die Bundesregierung gemeinsam mit den Ländern und Kammern die Anerkennungsverfahren für ausländische Bildungs- und Berufsabschlüsse vereinfachen, etwa durch einen Abbau von Vollzugshürden bei den zuständigen Stellen. Sie wird auch das Einwanderungsrecht mit Blick auf die Berufsanerkennung und diesbezüglicher weiterer Optimierungsmöglichkeiten prüfen. Mit beruflicher Weiterbildung bietet die Bundesregierung zudem eine Unterstützung für Eingewanderte, die im Rahmen des Anerkennungsverfahrens noch Qualifizierungen benötigen, um in Deutschland als Fachkraft auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Nach einer Potenzial- und Arbeitsmarktanalyse gehört auch der Ausbau von Vorqualifizierungs- und Vorintegrationsangeboten in ausgewählten Ländern dazu. Das umfasst insbesondere ein Angebot von mehr fachspezifischen Sprachkursen und Stipendien sowie Ausbildungsmaßnahmen zum Beispiel nach dem Konzept der Global Skills Partnerships. Die Bundesregierung erprobt derzeit partnerschaftliche Vorhaben der Arbeits- und Ausbildungsmigration mit mehreren Partnerländern der Entwicklungszusammenarbeit. In diesem Kontext spielen auch die Zentren für Migration und Entwicklung eine zentrale Rolle, die von der Bundesregierung gemeinsam mit den Arbeitsverwaltungen der Partnerländer umgesetzt werden. Unter anderem erhalten dort Menschen mit Migrationswunsch Informationen über die Möglichkeiten und Voraussetzungen für eine reguläre Arbeits- und Ausbildungsmigration nach Deutschland.

Die Bundesregierung wird weiter daran arbeiten, die über Mittler- und Partnerorganisationen, wie das Goethe-Institut, bestehenden Möglichkeiten zum Erwerb der deutschen Sprache inklusive berufssprachlicher Kenntnisse und zum Ablegen von anerkannten Sprachprüfungen im Ausland auszuweiten. In Kooperationen mit der deutschen Wirtschaft erprobt die Bundesregierung Maßnahmen

zur sprachlichen und fachlichen Vorbereitung sowie zur Arbeitsplatzvermittlung für Mangelberufe in ausgewählten Ländern. Dabei können auch in Kooperation mit der Entwicklungszusammenarbeit entwicklungspolitische Zielsetzungen berücksichtigt werden.

Über die Förderung von Deutsch als Fremdsprache an ausländischen Schulen trägt die Bundesregierung dazu bei, dass auch langfristig Bildungsbiografien mit Deutschlandbezug entstehen und potentielle Fachkräfte für eine Arbeitsaufnahme in Deutschland gewonnen werden. Eine wichtige Rolle spielen dabei die besonders intensiv geförderten Schulen der Initiative „Schulen: Partner der Zukunft“, deren Vernetzung untereinander und mit Partnern aus Wirtschaft und Wissenschaft die Bundesregierung über einen Masterplan weiter stärken will. Über Mittlerorganisationen wird auch die Bereitstellung von Informations- und Beratungsangeboten, über die sich Einwanderungsinteressierte noch im Ausland zum Leben und Arbeiten in Deutschland informieren können, gefördert.

Zudem müssen mehr Eingewanderte für eine Berufsausbildung oder ein Studium in Deutschland gewonnen und ihr Bleiben nach deren Abschluss erleichtert werden. Internationale Studierende sind für den deutschen Arbeitsmarkt besonders attraktiv, weil sie bereits mit vielen Kompetenzen nach Deutschland kommen und hier während des Studiums zusätzliche, für den deutschen Arbeitsmarkt wichtige Kompetenzen erwerben. Deutschland verzeichnete in den letzten Jahren einen steigenden Anteil internationaler Studierender und zählt aktuell zu den beliebtesten Zielländern weltweit. Im Jahr 2021 waren rund 325.000 internationale Studierende an deutschen Hochschulen eingeschrieben. 90 Prozent dieser Zielgruppe strebte einen deutschen Hochschulabschluss an. Allerdings brechen internationale Studierende bislang überdurchschnittlich häufig ihr Studium ab und sind beim Übergang in den Arbeitsmarkt weni-

ger erfolgreich als einheimische Studierende. Hier gilt es, adäquate Unterstützungsangebote bereitzustellen, um ihnen einen erfolgreichen Studienabschluss und, im Falle einer Bleibeabsicht, einen Karriereeinstieg in Deutschland zu erleichtern. Dies schließt auch Maßnahmen der Information und Studienvorbereitung bereits im Herkunftsland ein. Das Pilotvorhaben „Digitaler Campus“ des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) zielt auf eine möglichst passgenaue Information und Integration internationaler Studierender in das deutsche Hochschulsystem. Weitere Programme des DAAD fördern die Mobilität Studierender sowie die internationale Zusammenarbeit deutscher Hochschulen. Die Hochschulen verfolgen dabei ein partnerschaftliches Modell der Hochschulkooperation, welches nicht einseitig auf „Brain Gain“ ausgerichtet ist. Auch bei einer späteren Rückkehr in das Herkunftsland wird die erfolgreiche Ausbildung internationaler Studierender als Erfolg angesehen und stärkt Deutschlands Vernetzung in der Welt.

Die Bundesregierung wird außerdem die Westbalkanregelung entfristen. Die Regelung hat sich seit ihrem Inkrafttreten im Jahr 2016 zu einem intensiv genutzten Weg der legalen Arbeitsmigration für Arbeitskräfte aus den Westbalkanstaaten entwickelt.

Schließlich sollen auch die Arbeitsmarktpotenziale der Menschen, die aus humanitären Gründen in Deutschland sind, stärker genutzt werden. Dazu ist es erforderlich, Beschäftigungsverbote für bereits in Deutschland lebende asylsuchende und geduldete Personen aufzuheben sowie den Wechsel von einer Duldung in einen (befristeten) Aufenthaltstitel zum Zwecke der Ausbildung zu erleichtern und den Menschen schnellstmöglich eine selbstbestimmte, wirtschaftlich unabhängige und dauerhafte Perspektive zu eröffnen. Programme der Bundesregierung, wie das „NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ und die „Willkommenslotsen“ leisten wichtige Unterstützung, um die Ausbildung und Beschäftigung von Geflüchteten zu

fördern. Darüber hinaus werden über den DAAD Unterstützungsangebote für geflüchtete Studieninteressierte bereitgestellt, welche eine gezielte Studienvorbereitung, eine fachliche und (fach-)sprachliche Unterstützung während des Studiums sowie eine studienbegleitende Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt umfassen. Für geflüchtete akademische Fachkräfte besteht zudem die Möglichkeit einer Anpassungs- bzw. Nachqualifizierung, um eine qualifikationsadäquate Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Ferner sollen Personen mit Aufenthaltsrecht oder der Perspektive für ein Aufenthaltsrecht noch besser für den deutschen Arbeitsmarkt qualifiziert werden. Beispielsweise sollen allen nach Deutschland kommenden erwachsenen Menschen von Anfang an passgenaue und erreichbare Integrationskurse angeboten werden, die Bedingungen für Kursträger, Lehrende und Teilnehmende verbessert sowie die Berufssprachkurse stärker gefördert und deren Mittel verstetigt werden. Damit ist insbesondere auch eine deutliche Ausweitung des Sprachkurszugangs verbunden. Schon jetzt steht ein breites und an unterschiedliche Bedarfe angepasstes Angebot an Integrations- und Berufssprachkursen zur Verfügung. So bereiten beispielsweise spezielle Berufssprachkurse auf Sprachprüfungen im Kontext der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen vor oder begleiten Auszubildende beim erfolgreichen Abschluss. Das Angebot integrationskursbegleitender Kinderbeaufsichtigung ermöglicht eingewanderten Eltern den Besuch eines Integrationskurses, wenn sie noch keinen Betreuungsplatz in einer regulären Kita oder Kindertagespflege haben. Zwar erlauben flexible Kursformate (z. B. digital, im Betrieb, in Teilzeit) schon jetzt grundsätzlich auch eine parallele Erwerbstätigkeit oder den parallelen Besuch einer Qualifizierungs-

maßnahme; sie werden bisher jedoch wenig genutzt. Die bis zum Jahr 2023 geplante Evaluation der Berufssprachkurse wird Hinweise zu Optimierungspotenzialen geben.

Qualifizierte Einwanderung kann nur dann nachhaltig zur Fachkräftesicherung beitragen, wenn die eingewanderten Personen dauerhaft in Deutschland bleiben. Zurzeit verlässt etwa jede zweite eingewanderte Arbeitskraft Deutschland wieder. Es müssen die Bedingungen daher so gestaltet werden, dass möglichst viele einmal eingewanderte Personen in Deutschland bleiben und nicht aufgrund der als fehlend wahrgenommenen Perspektiven oder Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen wieder fortziehen wollen oder gar fortziehen. Nur so können das in Ausbildung erworbene Wissen und die Arbeitskraft erhalten bleiben und langfristig dazu beitragen, die sozialen Sicherungssysteme zu stärken. Dazu gehört der unkomplizierte Mit- und Nachzug sowie die zielgerichtete Integration der Lebenspartnerinnen und Lebenspartner sowie der heranwachsenden Kinder in Gesellschaft, Ausbildung und Arbeitsmarkt, die zunächst aus familiären Gründen aus Drittstaaten und der EU mitgewandert sind. Nur etwa die Hälfte dieser regelmäßig erwerbsfähigen Lebenspartnerinnen und Lebenspartner steht in einem Beschäftigungsverhältnis, u. a. aufgrund von Hürden bei der Kinderbetreuung<sup>27</sup>. Angesichts des Bildungsstandes und Lebensalters der Eingewanderten strebt die Bundesregierung daher an, dieses Fachkräftepotenzial in Zukunft noch besser zu heben.

Um Fachkräften und ihren Familien die Einreise und das Ankommen in Deutschland zu erleichtern und ihre Bleibewahrscheinlichkeit zu fördern, sind begleitende Angebote erforderlich, vor allem aber ein reibungsloses Ineinandergreifen behördlicher

27 Maciejewski und Harder (2022). Überqualifiziert und un(ter)beschäftigt: Potenziale nachziehender Partner\*innen für den deutschen Arbeitsmarkt. DeZIM Briefing Notes #7/22.

Prozesse im Einreise- und Aufenthaltsverfahren und deren Verknüpfung mit privaten und öffentlichen Unterstützungsangeboten im Bereich der Sprachförderung, der Erwerbsperspektiven auch der Lebenspartnerinnen und Lebenspartner, der Kinderbetreuung, der Wohnungssuche und der Gesundheitsversorgung.

Gut die Hälfte aller in Deutschland lebenden ausländischen Staatsangehörigen stammen aus einem anderen Mitgliedsstaat der EU. Aufgrund der Freizügigkeitsregelungen in der EU bestehen wenig formale Hürden für einen Zu- und Fortzug. Sowohl die bereits dauerhaft hier lebenden und beschäftigten Bürgerinnen und Bürger aus der EU als auch die neu Ankommenden können nur durch gute Rahmenbedingungen und qualifikationsadäquaten Beschäftigungen langfristig in den Arbeitsmarkt integriert werden<sup>28</sup>. Denn, obwohl Bürgerinnen und Bürger aus der EU nicht geringer qualifiziert sind als Deutsche, arbeiten überdurchschnittlich viele in Helfertätigkeiten (über 40 Prozent). Die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter sind auch für die Bürgerinnen und Bürger aus der EU maßgebliche Ansprechpartner für eine sachgerechte, sprachensible und bedarfsorientierte Information, Beratung und Vermittlung in den Arbeitsmarkt. Mit dem Programm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ fördert die Bundesregierung die qualifikationsadäquate Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere durch Beratung, Begleitung und Unterstützung bei der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, Qualifizierungsangeboten sowie flankierenden Angeboten zur Fachkräfteeinwanderung. Die Strukturen sollen weiterentwickelt und Beratungsangebote perspektivisch verstetigt werden. Mit dem Informationsportal „Anerkennung in Deutschland“ und dem BQ-Portal für ausländische Berufsqualifi-

fikationen, informiert die Bundesregierung ausländische Fachkräfte und Arbeitgeber und unterstützt die für die Anerkennungsverfahren zuständigen Stellen mit Informationen zu ausländischen Bildungssystemen und Berufsprofilen, die in Deutschland im Bereich der dualen Aus- und Fortbildungsberufe angesiedelt sind. Das Informationsportal der Bundesregierung „Make it in Germany“ bündelt für ausländische Fachkräfte und deutsche Unternehmen umfangreiche Informationen zu Einreise- und Visumsverfahren, zum Aufenthaltsrecht, zur Jobsuche und zum Alltag in Deutschland.

---

28 Tätigkeitsbericht des BMAS für die 98. Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2021 - Zugewanderte Unionsbürgerinnen und Unionsbürger auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

---

## 4. Zusammenfassung und Beiträge der Arbeitsmarktakteure

---

Deutschland braucht viele und gut qualifizierte Fachkräfte - für die Erwirtschaftung und Sicherung unseres Wohlstands, für ein nachhaltiges Funktionieren unserer sozialen Sicherungssysteme, für mehr Klimaschutz, für die Gestaltung des digitalen Wandels und für kluge Lösungen in einer immer älter werdenden Gesellschaft. Die Fachkräftesicherung steht dabei vor großen Herausforderungen. Denn während es durch den beschleunigten Strukturwandel in einigen Branchen und Regionen Deutschlands zum Abbau von Arbeitsplätzen kommt, werden andernorts dringend Fachkräfte gesucht, teilweise mit gänzlich neuen Qualifikationen. Dieses Fachkräfteparadox wird in den kommenden Jahren zunehmen. Gleichzeitig wird das Arbeitskräfteangebot in Deutschland aufgrund des demografischen Wandels merklich abnehmen und die globale Konkurrenz um gut qualifizierte Fachkräfte weiter zunehmen.

Fachkräftesicherung kann nur gelingen, wenn alle Akteure des Arbeitsmarktes - Unternehmen und Betriebe, Beschäftigte, Länder und Kommunen, Sozialpartner, Kammern, die Bundesagentur für

Arbeit, Bildungs- und Weiterbildungsträger sowie die Bundesregierung - ihre Beiträge dazu leisten, damit die Beschäftigten von heute auch die Arbeit von morgen verrichten können und damit ausreichend viele Beschäftigte zum Ziel einer sozial-ökologischen Marktwirtschaft beitragen.

Vor diesem Hintergrund setzt die Bundesregierung mit den gesetzlichen wie untergesetzlichen Maßnahmen der fünf Handlungsfelder dieser Fachkräftestrategie folgende Schwerpunkte für die 20. Legislaturperiode:

- Wer heute eine Ausbildung beginnt, hilft als Fachkraft die Probleme von morgen zu lösen. Deshalb müssen alle jungen Menschen, die einen Ausbildungsplatz suchen, auch einen bekommen. Moderne und bedarfsgerechte Ausbildungen sind der Garant, dass sich auch in Zukunft genügend viele Jugendliche für diesen beruflichen Weg entscheiden.



- Lebensbegleitendes Lernen soll als Chance und nicht als Last begriffen werden. Deutschland muss zu einer Weiterbildungsrepublik werden. Dies kann nur gelingen, wenn Weiterbildung passgenau für Betriebe und Beschäftigte gestaltet wird.
- Es gilt, Erwerbspotenziale noch besser auszuschöpfen. Insbesondere für Frauen ist eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben das Fundament für eine stärkere Erwerbsbeteiligung. Dazu trägt eine Arbeitsmarktpolitik bei, die die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt als durchgängiges Prinzip verfolgt.
- Beschäftigte sollen gesund und motiviert ihrer Arbeit nachgehen können. Eine Verbesserung der Arbeitsqualität, eine mitarbeiterorientierte Arbeitskultur und die Frage einer einfachen Verwirklichung der Wünsche nach einem längeren Verbleib im Arbeitsleben durch einen flexiblen Übergang in den Ruhestand sind essentiell. Die Chancen der Digitalisierung und des technischen Fortschritts müssen in diesem Sinne verstärkt genutzt werden.
- Deutschland muss ein Einwanderungsland sein, das auch im internationalen Wettbewerb um Fachkräfte attraktiv ist. Wir werden die Rahmenbedingungen der Einwanderung verbessern, damit ausländische Fachkräfte und ihre Familien gern in Deutschland leben und arbeiten.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat gemeinsam mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klima und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung am 7. September 2022 die Spitzenverbände der Wirtschaft und der Gewerkschaften zu dieser Fachkräftestrategie angehört und die erforderlichen Maßnahmen diskutiert. Die zuständigen Fachministerkonferenzen der Länder, die kommunalen Spitzenverbände sowie die Bundesagentur für Arbeit wurden gleich-

falls bei diesem Fachkräftegipfel angehört.

Im Gespräch wurde deutlich, dass Fachkräftesicherung eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist und daher nur gemeinsam gelingen kann. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer stellten daher ihre eigenen Beiträge sowie ihre Bereitschaft zum weiteren Dialog dar. Die frühe Einbindung in den Prozess und das Konzept einer Dachstrategie der Bundesregierung wurde im Grundsatz von allen Seiten als wichtiges Signal begrüßt. Die Bundesregierung hat dabei bekräftigt, dass die Diskussion der Dachstrategie ein Auftakt für vertiefende, oft branchen- und/oder berufsspezifische Prozesse der einzelnen Ressorts der Bundesregierung ist und hat für eine Beteiligung auch an diesen weiterführenden Prozessen geworben.

Inhaltlich teilten Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Analyse der Bundesregierung zur aktuellen und mittelfristigen Fachkräftesituation und haben den fünf prioritären Handlungsfeldern der Fachkräftestrategie zugestimmt.

Die in den Handlungsfeldern relevanten Maßnahmen wurde aus Sicht der jeweiligen Positionen und Interessen unterschiedlich beurteilt. Einen breiten Konsens gab es bei der Bedeutung von frühzeitiger Berufsorientierung und der Steigerung der Attraktivität der Berufsausbildung, mehr Qualifizierung und Weiterbildung, dem verstärkten Blick auf das Erwerbspotenzial von Frauen sowie der Notwendigkeit, verstärkte Anreize zur Einwanderung von Fachkräften zu setzen. Daneben wurde die Bedeutung der Vereinfachung von Prozessen und Verwaltungsverfahren einschließlich der optimierten Anerkennung von Berufsabschlüssen hervorgehoben.

Darüber hinaus betonten die Teilnehmenden des Fachkräftegipfels folgende Punkte:

**Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB):** Das inländische Fachkräftepotenzial muss voll ausgeschöpft werden, u.a. durch umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie, Bildungs(teil)zeit, Qualifizierungsgeld, Ausbau Kinderbetreuung und Stärkung Tarifbindung. Abzulehnen sind u.a. eine Verfestigung und Ausweitung von Minijobs sowie eine Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes. Fachkräfteeinwanderung darf strukturelle Anpassungen bei Aus- und Weiterbildung sowie Löhnen nicht ersetzen und muss fair gestaltet sein: zum Schutz vor Kosten und Risiken ist eine Regulierung privater Vermittlungsagenturen nötig.

**Industriegewerkschaft Metall (IG Metall):** Mittlen in der Transformation muss massiv in Weiterbildung investiert werden – mit einem Qualifizierungsgeld, besseren Leistungen und weniger Restriktionen beim Transferkurzarbeitergeld sowie einer geförderten Bildungs(teil)zeit. Unternehmensstrategien und Pläne zur Personalentwicklung müssen für Beschäftigte transparent sein – als Pflicht des Arbeitgebers. Hierzu brauchen Betriebsräte mehr Mitbestimmungsrechte: mindestens ein Initiativrecht zur Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen.

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di):** In der Kinder-/Jugendhilfe inkl. Kitas braucht es eine Verantwortungsgemeinschaft von Bund, Ländern und Sozialpartner, ein einheitliches, attraktives Ausbildungs- und Weiterbildungssystem sowie Qualitätsstandards. Im Gesundheitswesen ist eine bedarfsgerechte Personalausstattung überfällig, in der Pflege zudem eine flächendeckende Tarifbindung und Gesundheitsfachberufe sind dual zu gestalten. Für den Öffentlichen Dienst ist eine Gesamtstrategie zur Gewinnung, Bindung und Entwicklung von Fachkräften erforderlich, neben einer Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive sowie mehr Durchlässigkeit in der beruflichen Entwicklung. Die öffentlich geförderte Weiterbildung braucht eine auskömmliche Finanzierung.

**Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE):** Digitalisierung in Personalabteilungen verstärkt die Selektion von Bewerberinnen und Bewerber. Es fehlt der offene Blick, sodass Potenziale zu wenig genutzt werden. Das Gebot der Stunde heißt aber Potenziale heben, wo immer es geht: Erfahrungen nutzen, aus guter Praxis lernen und kreativ sein. Beispiel Ausbildung: Branchentarifvertrag wie „Zukunft durch Ausbildung“, Programm „Start in den Beruf“ („viertes Ausbildungsjahr“). Beispiel Qualifizierung: „Qualifizierungsoffensive Chemie“ (Future Skills und Pythia Chemie).

**Deutscher Beamtenbund (dbb):** Der demografische Wandel wird für die öffentliche Verwaltung in den kommenden Jahren deutlich spürbar sein, wenn die geburtenstarken Jahrgänge altersbedingt ausscheiden. Erforderlich ist eine langfristige demografie-sensible Personalplanung in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung. Ein Schlüssel zur Stärkung der Fachkräftebasis ist die Bildung. Ohne unverzügliche Maßnahmen zur Behebung des eklatanten Fachkräftemangels konkret im öffentlichen Bildungswesen wird der allgemeine Fachkräftemangel am deutschen Arbeitsmarkt nicht in den Griff zu bekommen sein.

**Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA):** Der Arbeits- und Fachkräftemangel ist im Alltag an allen Stellen spürbar. Er geht an die Grundfesten der Unternehmen und bedroht ihre Wettbewerbsfähigkeit. Wir brauchen umfassende Maßnahmen ohne Denkverbote, um alle inländischen Potenziale zu aktivieren und ausländische Arbeitskräfte zu gewinnen. Die Arbeitgeber haben dafür Vorschläge eingebracht.

**Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK):** Bei allen gemeinsamen Anstrengungen zur Arbeits- und Fachkräftesicherung muss ein wichtiges Kriterium sein, dass die Instrumente gerade auch für KMU in der Praxis hilfreich und anwendbar sind. Das gilt z. B. bei Angeboten zur Weiterbil-

derung im Rahmen der Transformation ebenso wie bei den Regeln und Verfahren zur Fachkräftegewinnung im Ausland. Der DIHK steht mit dem Netz der IHKs im Inland und dem AHK-Netz in aller Welt als Partner bereit, bei dieser Herausforderung auch mit eigenen Beiträgen mitzuwirken.

**Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH):**

Eine Fachkräftestrategie erfordert einen gesamtstrategischen Ansatz unter Einbindung bestehender Initiativen, beispielsweise der Allianz für Aus- und Weiterbildung. Ebenso entscheidend ist eine Förderung der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung, die sich ideell und materiell ausdrückt. Zudem gibt es in vielen für die Fachkräftesicherung relevanten Handlungsfeldern, wie bspw. der Berufsorientierung oder Zuwanderung, kein Erkenntnis- sondern ein Vollzugsdefizit, in denen Bund und Länder gefordert sind, endlich relevante Entscheidungen zu treffen.

**Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK):** Die vorliegende Fachkräftestrategie ist eine gute und wichtige Initiative, die jetzt mit Leben gefüllt werden muss. Schwerpunkte sollten die Fachkräftesituation in der Industrie, der Pflege, dem Handwerk und in den Erziehungsberufen sein. Es muss ein Qualifizierungsgeld geschaffen werden. Die Länder helfen bei all dem gerne mit, brauchen aber dafür auch die entsprechenden Mittel.

**Wirtschaftsministerkonferenz (WMK):** Die notwendigen Fachkräfte für die sozial-ökologische Transformation kommen aus der Hebung inländischer wie ausländischer Potenziale. Im Inland geht es vor allem darum, stärker als bisher Frauen durch bessere Betreuungsangebote sowie eine geschlechtersensible Berufsorientierung und -beratung – gerade für gewerblich-technische Berufe – zu gewinnen. Bei ausländischen Fachkräften geht es um bessere Beratung bereits in den Auslandsvertretungen und um vereinfachte Verfahren zur Anerkennung ihrer beruflichen Qualifikationen.

**Kultusministerkonferenz (KMK):** Die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit breiter Zielgruppen ist nicht nur eine ökonomische Notwendigkeit, sondern schafft auch die Voraussetzung für Teilhabe und gesellschaftlichen Zusammenhalt. Bildung und Qualifizierung sind die unverzichtbare Basis, die es in der Verantwortungsgemeinschaft von Ländern, Bund und Sozialpartnern auszugestalten und an die sich wandelnden Anforderungen anzupassen gilt.

**Deutscher Landkreistag (DLT):** Der Fachkräftemangel trifft die Landkreise bei der Erfüllung ihrer wichtigen Aufgaben und somit auch in ihrer Verantwortung u. a. als Arbeitgeber, Wirtschaftsförderer, Schul- und Bildungsträger, Ausländerbehörde und Jobcenter. Wichtige Schritte sind aus Sicht des Deutschen Landkreistags die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung, die weitere Modernisierung des Einwanderungsrechts sowie eine leichtere Anerkennung ausländischer Abschlüsse.

**Deutscher Städtetag (DST):** Der Fachkräftemangel trifft uns da, wo es weh tut: in Pflegeheimen, Krankenhäusern, in Kitas und Schulen. Wir müssen die jungen Leute begeistern und fit machen für den Arbeitsmarkt von morgen. Kein Kind sollte ohne Abschluss von der Schule gehen müssen. Die duale Berufsausbildung muss attraktiver werden. Wir brauchen flexible Arbeitsbedingungen, sodass Familie, Beruf, Freizeit besser zu vereinbaren sind, und einen flexibleren Renten- und Pensionseintritt. Auch brauchen wir helfende Hände aus dem Ausland. Bildungs- und Berufsabschlüsse und Berufserfahrungen und der Spracherwerb müssen beschleunigt werden. Zusätzlich muss der Bund in anderen EU-Staaten und in Drittstaaten gezielt Fachkräfte besonders für soziale Berufe anwerben und vor Ort ausbilden.

**Deutscher Städte- und Gemeindebund (DStGB):**

Die Städte und Gemeinden sind in vielfältigster Weise vom Fachkräftemangel betroffen. Die Berufsorientierung an den Schulen muss weiter gestärkt werden ebenso die Jugendberufsagenturen sowie

die Weiterbildung. Eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen setzt zusätzliche Kitaplätze voraus. Dazu braucht es eine Neugestaltung der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern, z. B. durch einen bundeseinheitlich verankerten Anspruch auf eine Ausbildungsvergütung. Mehr Fachkräfte aus dem Ausland sind u. a. durch eine Beschleunigung der Verfahren sowie eine schnellere Anerkennung von Berufsqualifikationen zu gewinnen.

**Bundesagentur für Arbeit (BA):** Die Bundesagentur für Arbeit ist operativ an vielen der genannten Themenfelder aktiv beteiligt. Berufsorientierung muss frühzeitig und verbindlich in den Curricula verankert werden, um eine Ausbildungsgarantie ganzheitlich zu denken. Weiterbildung kann nur in vernetzten Bildungsräumen im Zusammenspiel aller Akteure stattfinden. Die BA unterstützt dies durch das Vorhaben einer nationalen Online-Weiterbildungsplattform. Eine moderne Einwanderungspolitik erfordert auch entsprechende gesetzliche Rahmenbedingungen, ein klares Bekenntnis zu Fairer Migration, und dass die Prozesse zwischen den beteiligten Akteuren verbessert werden. Eine Finanzierung dieser gesamtgesellschaftlichen Aufgaben kann aus Sicht der BA nicht nur aus Beitragsmitteln geschehen.

## 5. Ausblick

Diese Fachkräftestrategie der Bundesregierung ist kein starrer Maßnahmenplan, sondern eine Dachstrategie, die die verschiedenen Prozesse und Aktivitäten der Bundesregierung zur Fachkräftesicherung in der 20. Legislaturperiode bündelt. Damit ist sie ein Bezugspunkt und Rahmen sowie die Basis für den gemeinsamen Austausch mit allen Akteuren des Bildungs- und Arbeitsmarktes. In diesem Sinne ist die Fachkräftestrategie der Bundesregierung als ein fortlaufender Prozess zu verstehen.

Die Ressorts der Bundesregierung werden die erforderlichen Einzelmaßnahmen und Strategien zur Sicherung der Fachkräftebasis in Berufen, Branchen und Regionen gemeinsam mit den Wirtschafts- und Arbeitgeberverbänden, den Gewerkschaften, den Handels- und Handwerkskammern, den Ländern und kommunalen Spitzenverbänden sowie der Bundesagentur für Arbeit vertieft diskutieren und zugleich den Austausch mit den Unternehmen und Betrieben, den Beschäftigten und den Netzwerken und Initiativen vor Ort suchen. Folgende Prozesse sind mit Stand September 2022 zu nennen:

- **Nationale Weiterbildungsstrategie**
- **Allianz für Aus- und Weiterbildung**
- **Ausbildungsoffensive Pflege**
- **Gesamtstrategie zur Fachkräftesicherung in den Erzieherberufen**
- **Steuerungsrunde zur Fachkräfteeinwanderung**
- **Bestellung einer/s Sonderbevollmächtigten für partnerschaftliche Migrationsvereinbarungen mit Drittstaaten**
- **Dialogprozess Längeres Arbeitsleben**
- **Branchendialog Handwerk**
- **Dialog und Arbeitsprozess Mittelstand, Klimaschutz und Transformation**
- **Umsetzung der noch offenen Vereinbarungen der Konzertierte Aktion Pflege**
- **Dialog und Arbeitsprozess Fachkräftesicherung Fahrerberufe im Güterverkehr**
- **Startup-Strategie**
- **Klimaschutz-Sofortprogramm**
- **Tourismusstrategie**
- **Praxiswerkstätten**

## Impressum

### **Herausgeber**

Bundesministerium für Arbeit und Soziales  
Referat KS 2 „Öffentlichkeitsarbeit, Internet“  
Wilhelmstraße 49  
10117 Berlin

### **Stand**





Oktober 2022

### **Gestaltung**

KOMPAKTMEDIEN Agentur für Kommunikation GmbH, Berlin



**[www.bundesregierung.de](http://www.bundesregierung.de)**

-  [facebook.com/Bundesregierung](https://facebook.com/Bundesregierung)
-  [twitter.com/RegSprecher](https://twitter.com/RegSprecher)
-  [youtube.com/bundesregierung](https://youtube.com/bundesregierung)
-  [instagram.com/bundestkanzler](https://instagram.com/bundestkanzler)