

GVG

ARBEITS- UND FACHKRÄFTESICHERUNG IN DEUTSCHLAND

Wichtige Handlungsfelder und ihre Potenziale

(Beschlussempfehlung des Ständigen Ausschusses Arbeitsmarkt –
Vorsitz: Detlef Scheele – vom 23. März 2018)

Arbeits- und Fachkräftesicherung in Deutschland
Wichtige Handlungsfelder und ihre Potenziale

Berlin: GVG 2018

VORWORT

Die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft und damit unser Wohlstand hängen entscheidend von gut qualifizierten Fachkräften ab. Angesichts der demographischen Entwicklung gewinnt die Mobilisierung und Qualifizierung von Fachkräften eine immer größere Bedeutung.

Bis zum Jahr 2030 wird die Zahl der potenziellen Erwerbspersonen in Deutschland voraussichtlich um 1,4 Millionen zurückgehen, bis zum Jahr 2060 um weitere 5,5 Millionen. Engpässe und Stellenbesetzungsschwierigkeiten, die heute bereits in einzelnen Branchen, Berufen oder Regionen zu beobachten sind, werden sich verschärfen. Der zunehmende Einsatz digitaler Technologien stellt darüber hinaus neue Kompetenzanforderungen an die Beschäftigten und verkürzt die Halbwertszeit einmal erlernten beruflichen Wissens. Nicht zuletzt wird die Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials entscheidend sein, um die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme im demographischen Wandel auch langfristig sicherzustellen.

Die Entwicklung und Sicherung von Fachkräften ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die in viele Politikbereiche ausstrahlt. Wichtige Handlungsfelder sind die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Aus- und Weiterbildung von Geringqualifizierten, benachteiligten Jugendlichen und Langzeitarbeitslosen, die Erleichterung der qualifizierten Zuwanderung aus Drittstaaten sowie die schnelle und gezielte Erwerbsintegration von Geflüchteten. Daneben gilt es, die Erwerbsfähigkeit älterer Beschäftigter zu erhalten und beeinträchtigte Menschen besser als heute in die Erwerbsarbeit zu integrieren.

Wesentlich für einen Erfolg der Fachkräftesicherung ist vor allem das gemeinsame und abgestimmte Handeln der Akteurinnen und Akteure am Arbeitsmarkt: Bund, Länder, Kommunen, Arbeitsagenturen und

Jobcenter, Sozialpartner und Unternehmen. Notwendig ist dafür eine schlüssige Gesamtstrategie, die sowohl die weitere Erschließung inländischer Potenziale wie auch die Gewinnung qualifizierter ausländischer Fachkräfte umfasst.

Gegründet im Jahr 1947, versteht sich die GVG bis zum heutigen Tag als Konsensplattform, die alle wesentlichen Institutionen der sozialen Sicherheit und des Gesundheitswesens in Deutschland zusammenführt. Unser Ziel ist es, gemeinsam mit unseren Mitgliedern die Systeme sozialer Sicherung aktiv zu gestalten. Mit der vorliegenden Publikation möchte die GVG einen Beitrag zu einer benötigten Strategie leisten, um den Arbeit- und Fachkräftebedarf in Deutschland zu sichern.



Dr. Joachim Breuer
Vorstandsvorsitzender



Dr. Sven-Frederik Balders
Geschäftsführer

DIE GESELLSCHAFT FÜR VERSICHERUNGS- WISSENSCHAFT UND -GESTALTUNG (GVG)

Die Gesellschaft für Versicherungswissenschaft und -gestaltung e.V. (GVG) repräsentiert das System der sozialen Sicherung in Deutschland. Seit ihrer Gründung im Jahr 1947 ist die GVG das zentrale Diskussionsforum für die stetige Weiterentwicklung der sozialen Sicherheit in Theorie und Praxis. Kernbereiche der Arbeit sind die Entwicklung von Konsenspositionen zu aktuellen Entwicklungen, wichtigen Reformfragen und zukünftigen Herausforderungen.

Nahezu alle relevanten Institutionen im Bereich der sozialen Sicherheit sind in der GVG organisiert. Mitglieder der GVG sind die gesetzlichen Sozialversicherungen, die privaten Kranken-, Pflege- und Lebensversicherungen, berufsständische und betriebliche Einrichtungen der Alterssicherung, Leistungserbringer im Gesundheitswesen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sowie Vertreterinnen und Vertreter der Wissenschaft und weiterer gesellschaftlich relevanter Institutionen. Ihnen allen bietet die GVG ein Forum, um Herausforderungen der sozialen Sicherung zu diskutieren. Die GVG ist dabei für die nationale Politik wie auch für Akteure im Ausland die einzige Ansprechpartnerin, die alle wesentlichen Institutionen der sozialen Sicherheit in Deutschland zusammenführt.

Die GVG ist als gemeinnütziger Verein organisiert, dessen Ziele sich an den Grundwerten Solidarität, Subsidiarität und Pluralismus orientieren. Mit ihrer Expertise und dem Angebot einer in dieser Form einmaligen Plattform für den konsensorientierten Austausch zu Fragen der sozialen Sicherung leistet die GVG einen wertvollen Beitrag zur Gestaltung des Schutzes vor zentralen Lebensrisiken. Gerade in einer Zeit großer wirtschaftlicher und sozialer Veränderungen kommt einer glaubwürdigen und zukunftsicheren sozialen Absicherung besondere Bedeutung zu.

INHALT

I.	MANAGEMENT SUMMARY	7
II.	ARBEITS- UND FACHKRÄFTEBEDARF IN DEUTSCHLAND: RAHMENBEDINGUNGEN UND GRUNDLEGENDE ANFORDERUNGEN	9
III.	ZUSÄTZLICHE FACHKRÄFTE FÜR DEN DEUTSCHEN ARBEITSMARKT GEWINNEN	11
	1. Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern	11
	2. Potenziale bei Arbeitslosen, Geringqualifizierten und benachteiligten Jugendlichen besser nutzbar machen und ausschöpfen	14
	3. Gezielte Fachkräftezuwanderung aus Drittstaaten erleichtern	15
	4. Integration und Qualifizierung von Geflüchteten voranbringen	16
IV.	POTENZIALE UND RESSOURCEN DER IN DEUTSCHLAND BEREITS LEBENDEN UND ARBEITENDEN MENSCHEN STEIGERN	18
	1. Erwerbsfähigkeit älterer Beschäftigter erhalten	18
	2. Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen	19
	3. Qualifizierung und Weiterbildung	21

I. MANAGEMENT SUMMARY

Deutschland steht vor einer demografischen Herausforderung, die mehr Fachkräfte verlangt, die den neuen Arbeitsformen und Kompetenzanforderungen gerecht wird und dabei eine stabile Finanzierung der Sozialversicherungssystems erfordert.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern: Vor allem Frauen mit pflegebedürftigen Familienmitgliedern arbeiten oftmals nicht Vollzeit, da es an bedarfsgerechten Betreuungs- und Ganztagesangeboten mangelt. Sie werden zusätzlich von negativen Anreizen entmutigt, eine umfangreiche Erwerbstätigkeit wahrzunehmen.

Potenzial von Arbeitslosen, Geringqualifizierten und Jugendlichen ausschöpfen: Arbeitslosigkeit ist vor allem bei Menschen mit geringem Qualifikationsniveau zu finden. Um das Potenzial dieser Gruppe zu nutzen, sollten stufenweise Weiterbildungsmöglichkeiten eingeführt und benachteiligte und leistungsschwache Jugendliche frühzeitig gefördert werden, um ihnen einen Berufsabschluss zu ermöglichen.

Fachkräftezuwanderung aus Drittstaaten erleichtern: Da das Potenzial von EU-Mitgliedsstaaten zunehmend ausgeschöpft ist, muss das Rekrutieren von Fachkräften aus Drittstaaten erleichtert werden. Dafür bedarf es einer transparenten Einwanderungsgesetzgebung, um legale Einwanderungswege aufzuzeigen. Zusätzlich sollte ein Standard im Anerkennungsverfahren etabliert werden.

Integration und Qualifizierung von Geflüchteten voranbringen: Qualifizierte Fachkräfte unter den Geflüchteten sollen besser genutzt werden. Den zahlreichen Jugendlichen sollte eine erfolgreiche Ausbildung oder Weiterbildung als Fachkraft ermöglicht werden. Eine bessere Koordinierung der Berufserfahrung und eine Vereinheitlichung des Spracherwerbs erleichtern das Anpassen an die Bedürfnisse des deutschen Arbeitsmarkts.

Erwerbsfähigkeit älterer Beschäftigter erhalten: Ältere Menschen bringen relevante Berufserfahrung und Kontakte mit. Sie sollten mehr Möglichkeiten zur Weiterbildung und auf flexiblere Arbeitszeiten haben, um ein „gesundes Altern“, von dem jeder profitiert, sicherzustellen.

Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen oder berufsbedingten Erkrankungen: Durch Maßnahmen im strategischen Gesundheitsmanagement kann die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten erhalten werden. Fehlzeiten und teure Ausfallzeiten können reduziert und Menschen mit erworbenen Behinderungen während der Arbeitszeit schnell wieder integriert werden.

Qualifizierung und Weiterbildung: Berufliche Weiterbildung trägt zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und der Fachkräfte bei sowie zur Sicherung einer Beschäftigung des Einzelnen. Zusätzlich bedarf es einer homogenen Regelung in der Bildungspolitik, um eine ausreichende Finanzierung des Bildungssystems und eine bedarfsgerechte Unterstützung der Schülerinnen und Schüler zu gewährleisten.

II. ARBEITS- UND FACHKRÄFTEBEDARF IN DEUTSCHLAND: RAHMENBEDINGUNGEN UND GRUNDLEGENDE ANFORDERUNGEN

Die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft hängt entscheidend von gut qualifizierten Fachkräften ab. Der Aufbau von Fachkräften ist keine ausschließlich konjunkturelle, sondern größtenteils eine strukturelle Herausforderung. Wichtige Instrumente zum Aufbau von Fachkräften sind die Mobilisierung und Qualifizierung von Arbeitskräften. Mittelbar lässt sich dadurch auch die Fachkräftesituation in einzelnen Branchen, wie beispielsweise im Gesundheitswesen, verbessern. Mehr sozialversicherungspflichtige Beschäftigte können zudem dazu beitragen, die Finanzierbarkeit der sozialen Sicherungssysteme sicherzustellen.

In Zukunft wird die Zahl der Erwerbspersonen zurückgehen. Bis zum Jahr 2030 wird ein Rückgang des Erwerbspersonenpotentials um etwa 1,4 Millionen Arbeitskräfte erwartet, bis zum Jahr 2060 um weitere 5,5 Millionen. Aufgrund des zunehmenden Einsatzes digitaler Technologien werden neue Arbeitsformen und Kompetenzanforderungen entstehen. Die hierfür notwendigen Fachkräfte sind bereits jetzt schwierig zu akquirieren.

Engpässe gibt es bereits heute in bestimmten Berufen (z.B. technische Berufe, Pflege- und Gesundheitsberufe) und/oder Regionen. Sie werden sich verschärfen und verbreitern, allerdings in unterschiedlicher Ausprägung – je nach Anforderungsprofil, Unternehmensgröße, Branche, Berufsfeld und Region. Die Arbeitskräftesicherung ist deshalb von zentraler Bedeutung für Deutschland und bedeutet in erster Linie Fachkräftesicherung. Die demografische Entwicklung hat auch für die sozialen Sicherungssysteme gravierende Folgen. Dies gilt insbesondere für die gesetzliche Rentenversicherung und die Pflegeversicherung: Die Zahl der Beitragszahlerinnen und Beitragszahler sinkt und gleich-

zeitig nimmt die Zahl der leistungsberechtigten Personen zu. Damit wird der Druck steigen, Strukturreformen in diesen Sozialversicherungszweigen auf den Weg zu bringen, um damit die finanzielle Stabilität des Systems nachhaltig zu sichern.

Wesentlich für einen Erfolg der Fachkräftesicherung ist das gemeinsame und abgestimmte Handeln der Akteurinnen und Akteure am Arbeitsmarkt: Bund, Länder, Kommunen, Arbeitsagenturen und Jobcenter, Sozialpartner, Unternehmen. Weitere Akteurinnen und Akteure müssen ihre jeweilige Rolle proaktiv annehmen, indem sie für sich passende Konzepte entwickeln, die mit denen der Partnerinnen und Partner korrespondieren. Notwendig zur mittel- bis langfristigen Fachkräftesicherung ist auch eine schlüssige und ausgewogene Gesamtstrategie, die die Erschließung aller inländischen Potenziale und die Gewinnung qualifizierter ausländischer Fachkräfte umfassen muss. Hierbei gilt es weiter im Auge zu behalten, welche Ausbildungsberufe und Fortbildungsordnungen aufgrund sich ändernder Anforderungen novelliert werden müssen beziehungsweise inwieweit ein Bedarf für neue Berufs- oder Fortbildungsabschlüsse besteht. Insbesondere müssen branchenübergreifende Lösungen aufgebaut werden, von denen alle beteiligte Akteurinnen und Akteure profitieren.

III. ZUSÄTZLICHE FACHKRÄFTE FÜR DEN DEUTSCHEN ARBEITSMARKT GEWINNEN

Die Anzahl der qualifizierten Arbeitskräfte, die dem deutschen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, soll vergrößert werden. Das kann gelingen, indem sowohl die Anzahl qualifizierter Fachkräfte innerhalb Deutschlands als auch die der qualifizierten Einwandererinnen und Einwanderer nach Deutschland erhöht wird. Strategien dazu sind:

- Motivierung und Aktivierung von Menschen zur Rückkehr in den Arbeitsmarkt – zum Beispiel nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung oder von Arbeitslosen.
- Erhöhung des Arbeitszeitvolumens insbesondere von qualifizierten weiblichen Fachkräften.
- Zuzug qualifizierter Menschen aus dem Ausland nach Deutschland mit dem Ziel, ihrer Qualifikation entsprechend zu arbeiten oder auch entsprechend ausgebildet zu werden, um beispielsweise in Berufen mit Fachkraftmangel eingesetzt werden zu können.
- Aus-, Fort- und Weiterbildung von Geringqualifizierten, insbesondere Langzeitarbeitslosen, Asylberechtigten, anerkannten Flüchtlingen und Geflüchteten mit Bleibeperspektive, deren Qualifikation unzureichend ist.
- Verbesserung der Ausbildungsreife von Jugendlichen und Verringerung der Zahl von Schulabbrecherinnen und Schulabbrechern.

1. Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern

Besonders die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist von großer Bedeutung, um das Arbeits- und Fachkräftepotenzial zu heben und Erziehenden den beruflichen (Wieder-)Einstieg frühzeitig zu ermöglichen. Es muss noch besser gelingen, berufstätigen Eltern und Beschäftigten, die eine nahestehende Person pflegen, zu ermöglichen, ihre privaten

Verpflichtungen mit dem Arbeitsalltag zu verbinden. Damit Beschäftigte Familie und Beruf erfolgreich vereinbaren können, sind alle Akteurrinnen und Akteure gefordert, entsprechende Angebote zu unterbreiten. Die Politik muss dafür die richtigen Rahmenbedingungen setzen. Priorität hat der weitere Ausbau von bedarfsgerechten und bezahlbaren, hochwertigen Betreuungs- und Ganztagsangeboten. Zudem sollte die Politik die Ergebnisse der Gesamtevaluation zentraler ehe- und familienpolitischer Leistungen ernst nehmen und eine zukunftsorientierte Familienpolitik konsequent umsetzen. Dazu zählt, Anreize mit erwiesener positiver Wirkung weiter zu entwickeln, wie zum Beispiel den Ausbau der Infrastruktur für eine ganztägige Betreuung von Kindern, auch in den Ferienzeiten. Das gilt auch für den Ausbau von Ganztagschulen sowie für den Ausbau flexibler Betreuungsangebote ohne Schulpflicht für (Grund-)Schulkinder. Dies ist eine wichtige Voraussetzung für eine umfangreiche Erwerbsbeteiligung und stärkt die wirtschaftliche Stabilität von Familien und die Erwerbs- und Karrierechancen von Eltern, insbesondere Müttern. Negative Anreize gehen insbesondere von der Steuerklasse V im Rahmen des Ehegattensplittings und von der beitragsfreien Mitversicherung von Ehepartnern in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung aus. Sie lassen eine umfangreichere Erwerbstätigkeit als nicht lohnenswert erscheinen und halten somit insbesondere Ehefrauen vom Arbeitsmarkt fern.

Die Sozialpartner sollten sich weiter umfassend für eine gelingende Vereinbarkeit durch eine familienorientierte Personalpolitik, insbesondere durch Modelle zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und -organisation engagieren.

Zu flexiblen Arbeitszeit- und Organisationsmodellen gehören auch Teilzeit- oder Job-Sharing-Modelle, auch in Führungspositionen, um damit den Anforderungen von Beschäftigten mit Familienpflichten gerecht zu werden. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und der Einkommenschancen sollten vollzeitnahe Modelle im Vordergrund stehen. Da jede Familie und jeder Betrieb oder Organisation spezifische Bedürfnisse hat, gilt es immer, individuelle Lösungen zu finden. Ein offener,

vertrauensvoller Umgang, eine familienfreundliche Unternehmenskultur und passgenaue Lösungen für Beschäftigte und Unternehmen sind dabei besonders zielführend.

Besondere Beachtung verdienen darüber hinaus auch Beschäftigte im Schichtdienst. Für diese Personengruppe bildet die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege – aufgrund der wechselnden Arbeitszeiten und der meist fehlenden Betreuungsmöglichkeiten in Randzeiten, Nachtzeiten und am Wochenende – eine besondere Herausforderung.

Um vor allem Eltern die Aufnahme oder die Weiterführung ihrer Ausbildung zu ermöglichen (zum Beispiel durch Angebote der Teilzeitberufsausbildung), sollte der Ausbau der Betreuung von Kindern unter einem Jahr in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege erweitert werden. Die Möglichkeit, Kinder bereits vor dem vollendeten ersten Lebensjahr in einer Einrichtung oder Kindertagespflege zu fördern, wenn sich die Erziehungsberechtigten in einer Ausbildung befinden, geht in die richtige Richtung.

Eine verbesserte Vereinbarkeit von Familien- und Arbeitsleben kann neben einer Ausweitung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten auch durch eine stärkere Förderung von mobilem Arbeiten, Home-Office-Lösungen oder sozialversicherungspflichtigen Heimarbeitsplätzen erreicht werden.

Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sollte zukünftig noch stärker in den Fokus gerückt werden. Aktuell ist bei einem hohen Anteil der Berufstätigen mit Pflegeverantwortung eine massive Reduktion der Arbeitszeit oder der gänzliche Ausstieg aus dem Erwerbsleben festzustellen. Es besteht eine Vielzahl von Regelungen mit Ansprüchen für Angehörige von Pflegebedürftigen. Doch diese Regelungen sind unübersichtlich für die Betroffenen und bringen administrative und finanzielle Belastungen für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit sich. Auch hier ist die Politik gefordert, vereinfachte Rahmenbedingungen zu schaffen.

2. Potenziale bei Arbeitslosen, Geringqualifizierten und benachteiligten Jugendlichen besser nutzbar machen und ausschöpfen

Obwohl die Arbeitslosigkeit in den letzten Jahren stark gesunken ist, gibt es weiterhin viele Menschen, die noch keine Beschäftigung gefunden haben. Insbesondere die Gruppe der Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung sollte hierbei verstärkt in den Blick genommen werden. Die Arbeitslosenquote im Helferbereich liegt zwischen 20 und 35 Prozent. Personen ohne berufliche Qualifikation sind deutlich häufiger arbeitslos als beruflich qualifizierte und Akademikerinnen und Akademiker. Die erstgenannte Gruppe bietet Potential und muss durch an den Bedarfen des Arbeitsmarkts orientierte Weiterbildungsangebote, die ein stufenweises Lernen ermöglichen (zum Beispiel Teilqualifikationen), qualifiziert werden. Die möglichen Module der Qualifizierungsangebote sollten sich einzeln auf dem Arbeitsmarkt verwerten und zusätzlich durch eine externe Prüfung zu einem kompletten Ausbildungsabschluss addieren lassen.

Arbeitsmarktorientierte Beratung, gezielte Förderung und Qualifizierung, idealerweise aufbauend auf den individuellen beruflichen Erfahrungen, sind geeignete Instrumente um die Chancen auf Beschäftigung zu steigern. Eine nachgehende Betreuung bei Aufnahme einer Beschäftigung zur Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses kann insbesondere bei Langzeitarbeitslosen ein sinnvolles Instrument sein.

Unterstützungsangebote für Jugendliche müssen präzise und wirkungsvoll sein, um insbesondere benachteiligten Jugendlichen den Weg zum Berufsabschluss zu ermöglichen. Diese können zum Beispiel in Form von Einstiegsqualifizierung (EQ) für benachteiligte Jugendliche oder der Assistierten Ausbildung (AsA) erfolgen. Leistungsschwache Schülerinnen und Schüler müssen gezielt und frühzeitig gefördert werden. Eine individuelle, berufsorientierte und ausreichend finanzierte Förderung muss erfolgen, um die Schulabbrecherquote zu senken und die Ausbildungsreife sicherzustellen. Unser Schulsystem braucht eine systematische, curricular festgeschriebene Berufsorientierung in allen

Schulformen der Sekundarstufen I und II, die in engem Austausch mit der beruflichen Praxis und in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit erfolgt. Entscheidend ist zudem, dass alle Akteurinnen und Akteure im sogenannten Übergangsbereich – von der Schule zu Berufsausbildung – enger zusammenarbeiten. Deshalb muss die Idee der Arbeitsbündnisse Jugend und Beruf beziehungsweise der Jugendberufsagenturen weiterentwickelt, konsequent durchgesetzt und bundesweit verbindlich auch auf die Schulen ausgedehnt werden. Von elementarer Bedeutung ist ein datenschutzkonformer Austausch von Individualdaten am Übergang „Schule zum Beruf“ zwischen den beteiligten Institutionen. Auf diesem Wege können bedarfsbezogen auf den Einzelnen abgestimmte Unterstützungsangebote unterbreitet und zugleich regional und überregional Planungsparameter erhoben und entwickelt werden, um Redundanzen vermeiden und Angebotsstrukturen kosteneffektiv ausgestalten zu können.

3. Gezielte Fachkräftezuwanderung aus Drittstaaten erleichtern

Erwerbsmigration in Deutschland ist bisher überwiegend geprägt durch Zuwanderung aus anderen Mitgliedstaaten der EU. Die dortigen Potenziale sind jedoch zunehmend ausgeschöpft und den meisten Mitgliedsländern drohen ähnliche demografisch bedingte Engpässe wie Deutschland. Aus diesem Grund ist es notwendig, sowohl das vorhandene europäische Potenzial zu heben als auch Fachkräfte aus Ländern außerhalb der EU zu rekrutieren. Trotz vieler wichtiger Liberalisierungen im Einwanderungsrecht in den letzten Jahren bleibt die Erwerbsmigration aus Staaten außerhalb der EU hinter den Erwartungen zurück. Damit Deutschland noch attraktiver für qualifizierte oder qualifizierbare Arbeitskräfte wird, ist neben anderen zentralen Maßnahmen auch eine transparente Einwanderungsgesetzgebung zu befürworten, die eine Integration in den deutschen Arbeitsmarkt und in Deutschland unterstützt. Bei der Neugestaltung sollten rechtliche Regelungen zur Erwerbsmigration in einer neuen, transparenten Struktur zusammengefasst und zielgenau ergänzt werden. So können legale Einwande-

rungswege klar aufgezeigt und Deutschland im Wettbewerb um internationale Fachkräfte besser positioniert werden. Durch mehr Transparenz könnte zudem ausländischen Fachkräften der Eintritt in den deutschen Arbeitsmarkt erleichtert werden.

Mindestens genau so dringlich wie Reformen im Aufenthaltsrechts ist eine Optimierung von Verwaltungsabläufen und einer einheitlichen, transparenten und nachvollziehbaren Anwendung zuwanderungsrechtlicher Regelungen. Um die Zuwanderung dringend benötigter Fachkräfte zu erleichtern ist es zwingend notwendig, die Antrags- und Verfahrensprozesse zu vereinheitlichen sowie einen bundesweit einheitlichen Standard im Anerkennungsverfahren sowie eine zentrale Anlaufstelle für Anträge aus dem Ausland zu etablieren. Hier ist es besonders wichtig, dass für den Anerkennungsprozess inklusive der Entscheidungsfindung bei allen Berufsabschlüssen bundeseinheitliche Regelungen, Prüfmaßstäbe und Verwaltungsabläufe erreicht werden.

4. Integration und Qualifizierung von Geflüchteten voranbringen

Der Zuzug von Geflüchteten ist kein Ersatz für eine arbeitsmarktorientierte Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte. Die vom Bedarf des Arbeitsmarktes gesteuerte Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte kann durch den Zuzug von Geflüchteten jedoch ergänzt werden. Denn auch unter Geflüchteten gibt es Menschen mit guten Qualifikationen und am Arbeitsmarkt gefragten Berufserfahrungen, die besser genutzt werden sollten. Zudem sind viele Geflüchtete noch jung und könnten nach erfolgreicher Ausbildung beziehungsweise Weiterbildung künftig als Fachkraft zur Verfügung stehen. Deshalb muss in allen Bundesländern für junge Flüchtlinge über das 18. Lebensjahr hinaus die Möglichkeit geschaffen und umfassend genutzt werden, den Schulbesuch zur Vorbereitung auf eine Berufsausbildung individuell und flexibel über das Ende der gesetzlichen Schulpflicht auszudehnen. Unverzichtbare Grundvoraussetzung für eine gelungene Integration in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft sind ausreichende, grundlegende und

berufsbezogene Sprachkenntnisse. Die grundsätzliche Systematik der Sprachförderung sollte überdacht werden. Ein Gesamtprogramm Sprache mit einer gesamtverantwortlichen Stelle könnte die beschriebenen Herausforderungen und Abstimmungsschwierigkeiten minimieren sowie ein bundesweit einheitliches Verfahren sicherstellen. Zudem sollten vorhandene, nicht zertifizierte berufliche Erfahrungen besser erfasst und im Rahmen der Nach- und Weiterqualifizierung mit zum Beispiel Teilqualifizierungen an die Bedürfnisse des deutschen Arbeitsmarktes angepasst werden.

IV. POTENZIALE UND RESSOURCEN DER IN DEUTSCHLAND BEREITS LEBENDEN UND ARBEITENDEN MENSCHEN STEIGERN

Die Wertschöpfung, die von den bereits in Deutschland vorhandenen Arbeitskräften erbracht wird, kann gesteigert werden. Das kann beispielsweise durch einen „Mehrwert“ an Arbeit oder durch „höherwertige“ Arbeit im Sinne von gut ausgebildeten und qualifizierten Fachkräften erreicht werden. Auch ein gutes „Matching“ – Fachkräfte mit der richtigen Qualifikation werden mit der Nachfrage der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zusammengebracht – kann ein hilfreiches Instrument sein.

1. Erwerbsfähigkeit älterer Beschäftigter erhalten

Durch das steigende Durchschnittsalter der Erwerbspersonen sollte die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit ein weiterer Aspekt der Überlegungen sein. Hier gilt es, die Personalentwicklung weiterhin auch auf die besonderen Fähigkeiten und Bedürfnisse der älteren Beschäftigten auszurichten. Bei diesen liegen die Stärken nicht zuletzt in einem höheren Maß an Erfahrung, informellem Wissen und formellen und informellen Kontakten. Durch Konzepte zum lebenslangen Lernen und des Wissensmanagements können die Rahmenbedingungen so gestaltet werden, dass formelles Wissen der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Fähigkeit, sich in neue Sachverhalte einzuarbeiten, erhalten bleibt. Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöhen ihre Chancen am Arbeitsmarkt. Die Maßnahmen sind eine wichtige Voraussetzung dafür, auch bis zur Rente im Beschäftigungssystem bleiben zu können. Dies gilt insbesondere für Beschäftigte in Berufen mit alterskritischen Belastungen. Qualifikationsmaßnahmen ermöglichen den Wechsel in körperlich weniger belastende Aufgaben. Mehr Weiterbildung Älterer muss nicht notwendig

mehr formelle Qualifikationsmaßnahmen bedeuten. So sind altersgemischte Teams ein geeignetes Instrument des gegenseitigen Wissentransfers, denn die direkte, in die betrieblichen Prozesse integrierte Kommunikation und Kooperation kommt den Bedürfnissen älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter häufig besser entgegen als formelle Qualifizierung. Nicht zuletzt gilt: Um Weiterbildung bis ins Alter hinein zu stärken, ist es erforderlich, dass auch die Beschäftigten eigeninitiativ Verantwortung übernehmen und sich nach ihren Möglichkeiten einbringen.

Durch die Flexibilisierung von Altersgrenzen und Arbeitszeiten kann der Übergang in den Ruhestand „fließend“ gestaltet werden. Die Konsequenzen aus den bisherigen Erfahrungen mit solchen Modellen, zum Beispiel zu Lebensarbeitszeitkonten, müssen bei der weiteren Ausgestaltung der Regelungen eingebracht werden. Um einen längeren Verbleib im Erwerbsleben zu begünstigen, muss auch die alters- und altersgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze und somit ein „gesundes Altern“ sichergestellt sein. Vom Erfahrungsschatz und dem Wissen der Älteren wird so auch noch in späteren Erwerbsjahren profitiert. Die Möglichkeiten der passgenauen Gestaltung einer altersgerechten Arbeitswelt sind in Flächentarifverträgen weiterzuentwickeln.

2. Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen

Neben dem individuellen gesundheitsbewussten Verhalten können Maßnahmen des strategischen Gesundheitsmanagements dazu beitragen, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten über die gesamte Erwerbsbiografie zu erhalten. Dementsprechend kann die Beschäftigung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter und darüber hinaus reichen. Durch seinen präventiven Charakter ist insbesondere das betriebliche Gesundheitsmanagement dafür geeignet, Fehlzeiten zu reduzieren und die Arbeitszufriedenheit zu steigern. Im Betrieb wirkt sich diese Form von Präventionsarbeit positiv auf die unterschiedlichen Abläufe aus: Sie ermöglicht es Menschen,

langfristig produktiv zu sein und senkt zudem die für die Gesamtwirtschaft und den einzelnen Betrieb teuren Ausfallzeiten.

Durch gezielte Gesundheitsförderung kann auch der Kreis der gesundheitlich eingeschränkten Arbeitssuchenden stärker erschlossen werden. Hier geht es um Menschen mit vorhandenen Beeinträchtigungen, so etwa um Menschen mit psychischen Störungen. In der sich wandelnden Arbeitswelt werden an immer mehr Arbeitsplätzen hohe, auch psychische Anforderungen gestellt, die von den Beschäftigten zu bewältigen sind. Mit entsprechenden Interventionsstrategien kann bei vielen Betroffenen trotz Beeinträchtigung mit entsprechenden Leistungen der Rehabilitation und Teilhabe die Arbeitskraft erhalten oder wiederhergestellt werden. Gleichzeitig gilt auch hier: Auch die Beschäftigten müssen eigeninitiativ einen wesentlichen Beitrag zur Gesunderhaltung leisten.

Nach einer erworbenen Behinderung, zum Beispiel durch einen Unfall oder eine (Berufs-)Krankheit, steht im Vordergrund die Gesundheit der Versicherten mit allen geeigneten Mitteln wiederherzustellen, um nicht nur die Teilhabe am Arbeitsleben, sondern auch am Leben in der Gemeinschaft zu sichern. Dabei gilt der Grundsatz „Reha vor Rente“. Das jüngst verabschiedete Flexirentengesetz hat zum Ziel, den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand bei besserer Gesundheit zukünftig flexibler zu gestalten und gleichzeitig die Attraktivität für ein Weiterarbeiten über die reguläre Altersgrenze hinaus zu erhöhen.

Zur Arbeitskräftesicherung trägt auch die gesteigerte Integration von Menschen mit Behinderungen in betriebliche Ausbildungen oder sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei. Prävention, Rehabilitation und Teilhabe müssen miteinander verbunden werden, um Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern, zu erhalten und gegebenenfalls wiederherzustellen. Es gilt, den Bewusstseinswandel „Behinderung bedeutet nicht automatische Leistungsminderung“ noch weiter voranzubringen, vor allem durch die Verbreitung guter Beispiele aus der Praxis.

3. Qualifizierung und Weiterbildung

Berufliche Weiterbildung ist ein wesentliches Instrument für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und des Fachkräftebedarfs der Betriebe sowie zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen. Sie liegt in der geteilten Verantwortung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Beschäftigten. Von besonderem Gewicht ist eine kontinuierliche und differenzierte Personalentwicklung, die auf die unterschiedlichen Berufs- und Lebensphasen eingeht und die Beschäftigten gezielt fördert und fordert. Es geht um die Entwicklung einer Kultur der Qualifizierung, in der Ausbildung sowie kontinuierliche Fort- und Weiterbildung eine Weiterentwicklung während des gesamten beruflichen Lebens ermöglichen. Dies kann über berufs begleitende, modulare, erweiterte Online-Angebote oder Zeit für Weiterbildung verbunden mit transparenten und realistischen Entwicklungs- oder Aufstiegschancen erfolgen.

Heterogene Regelungen und Zuständigkeiten in der Bildungspolitik erschweren oftmals eine bedarfsgerechte Unterstützung der Schülerinnen und Schüler sowie eine ausreichende Finanzierung des Bildungssystems. Deutschland braucht eine gemeinsame Bildungsstrategie von Bund, Ländern und Kommunen – von der Kita über Schule und Ausbildung bis zur Hochschule und Weiterbildung – sowie gezielte Investitionen in den quantitativen und qualitativen Ausbau der frühkindlichen Bildung und in Ganztagschulen. Auch die Stärkung der dualen Ausbildung sollte im Fokus der Politik stehen.

Das Werk ist in allen seinen Teilen urheberrechtlich geschützt.
Jede Verwertung ist ohne Zustimmung der Herausgeberin unzulässig.
Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen,
Mikroverfilmungen sowie die Einspeicherung in und Verarbeitung
durch elektronische Systeme.

© 2018 Gesellschaft für Versicherungswissenschaft
und -gestaltung e.V. (GVG)
Reinhardtstraße 34, 10117 Berlin

Layout, Satz
Isabel Kurtenbach, [www.dk-copiloten](http://www.dk-copiloten.de), Köln

ISBN 978-3-939260-16-5

Deutschland steht vor einer demografischen Herausforderung, die mehr Fachkräfte verlangt: Bis zum Jahr 2030 wird die Zahl der potenziellen Erwerbspersonen in Deutschland voraussichtlich um 1,4 Millionen zurückgehen, bis zum Jahr 2060 um weitere 5,5 Millionen. Künftig geht es daher darum, Familie und Beruf besser miteinander zu vereinbaren und das Potenzial von Arbeitslosen, Geringqualifizierten sowie Jugendlichen auszuschöpfen, die Fachkräftezuwanderung aus Drittstaaten zu erleichtern und die Integration und Qualifizierung von Geflüchteten voranzubringen. Gleichzeitig gilt es, die Erwerbsfähigkeit älterer Beschäftigter zu erhalten, die Integration von Menschen mit Beeinträchtigung oder berufsbedingten Erkrankungen zu verbessern sowie Qualifizierung und Weiterbildung auszubauen.

Wesentlich für einen Erfolg der Fachkräftesicherung ist das gemeinsame und abgestimmte Handeln der Akteurinnen und Akteure am Arbeitsmarkt. Notwendig ist eine schlüssige Gesamtstrategie: Ziel muss es sein, sowohl inländische Potenziale weiter zu erschließen wie auch qualifizierte ausländische Fachkräfte zu gewinnen.

Mit Bd. 81 ihrer Schriftenreihe nimmt die GVG Stellung zu den genannten Problemfeldern.