Deutscher Bundestag **Drucksache 19/6889**

19. Wahlperiode 20.12.2018

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Fachkräftestrategie der Bundesregierung

I. Gemeinsam für Fachkräfte und Beschäftigung der digitalen Zukunft

Die Zukunft des Wirtschaftsstandortes Deutschland hängt in entscheidendem Maße davon ab, wie gut es uns gelingen wird, die Fachkräftebasis zu sichern und zu erweitern. Momentan prosperiert die deutsche Wirtschaft. Auch der Arbeitsmarkt steht hervorragend da: Die Arbeitslosigkeit ist so niedrig wie seit der Wiedervereinigung nicht mehr und die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung schreibt Rekordzahlen. In manchen Regionen herrscht bereits Vollbeschäftigung. Diese positive Entwicklung bedeutet aber auch, dass Betriebe und Unternehmen bereits heute Schwierigkeiten haben für bestimmte Qualifikationen sowie in einigen Branchen und Regionen qualifizierte Fachkräfte zu finden. Dies könnte sich in Zukunft noch verstärken und die Fachkräfteknappheit somit zu einem bedeutenden Risiko für die deutsche Wirtschaft werden.

Hinzu kommen die tiefgreifenden Transformationsprozesse von Arbeitsmarkt und Arbeitswelt. Globaler Wettbewerb, ein zunehmend spürbarer demografischer Wandel und die rapide voranschreitende Digitalisierung stellen sowohl Arbeitgeber als auch Erwerbstätige vor neue und komplexe Herausforderungen. Je nach Branche, Betrieb, Tätigkeitsfeld oder Region in höchst unterschiedlichem Ausmaß. Wenngleich die genauen Ausprägungen dieser großen Wandlungsprozesse noch nicht im Detail vorhersehbar sind, bleibt bei aller Veränderung eine Konstante: die besondere Bedeutung gut ausgebildeter Fachkräfte für den Arbeitsmarkt, die Innovationsfähigkeit der Unternehmen und den Wirtschaftsstandort Deutschland.

Wenn wir wettbewerbsfähig bleiben, unseren Wohlstand und unsere starke soziale Marktwirtschaft erhalten und ausbauen wollen, müssen wir gemeinsam dafür sorgen, dass auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft die qualifizierten Fachkräfte sind, die wir für eine erfolgreiche Bewältigung der Transformationsprozesse benötigen. Auch die Stabilität unserer sozialen Sicherungssysteme ist eng daran gekoppelt.

Dies kann nur gelingen, wenn alle Akteure des Arbeitsmarktes – Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Unternehmen, Länder, Sozialpartner, Kammern, Bundesagentur für Arbeit und Bundesregierung – in ihrer jeweiligen Verantwortung an einem Strang ziehen. Fachkräftesicherung und Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind keine Gegensätze, sondern in einer sich rasant ändernden Arbeitswelt mehr denn je zwei Seiten derselben Medaille.

Da sich die Transformationsprozesse in ihrer Wirkung auf den Arbeitsmarkt zum Teil verstärken, zum Teil aber auch kompensieren wird die fachkräftepolitische Kernherausforderung der kommenden Jahre darin bestehen, die zunehmende Gleichzeitigkeit von Arbeitskräfteknappheit und Arbeitskräfteüberschuss zu bewältigen.

Zugeleitet mit Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 19. Dezember 2018.

juris Lex QS
09052024 ()

Die Bundesregierung wird deshalb ihr Fachkräftekonzept aufbauend auf der Partnerschaft für Fachkräfte neu ausrichten. So sieht es zum einen der Koalitionsvertrag vor. Zum anderen hat sich die Bundesregierung im Rahmen ihrer Fortschrittsberichte zum Fachkräftekonzept selbst dazu verpflichtet, die eingeschlagenen Pfade immer wieder kritisch zu prüfen und bei Bedarf neu zu justieren. Schließlich hat auch die Partnerschaft für Fachkräfte in ihrem gemeinsamen Lagebild zu künftigen Kompetenz- und Qualifikationsbedarfen konstatiert, dass das Beobachten und Zusammenbringen von Angebot und Nachfrage verstärkt im Fokus stehen muss, um den Transformationsprozessen auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu begegnen. Darüber hinaus gilt es, dass sich Sozialpartner, Bund und Länder gemeinsam über Hemmnisse und Maßnahmen bei der Zielerreichung verständigen, um die Gewinnung qualifizierter Fachkräfte sowie die dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu sichern, die Qualität der Arbeit in den Betrieben weiter auszubauen, gute Lösungen für eine Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu implementieren sowie tarifliche Lösungen zu unterstützen.

Im Dialog mit den Akteuren der Partnerschaft für Fachkräfte werden sich die fachlich zuständigen Ressorts der Bundesregierung in diesem Sinne auf drei Bereiche konzentrieren: die inländischen, die europäischen und die internationalen Fachkräfte- und Beschäftigungspotenziale.

Eine analytische Unterstützung soll dabei auch – neben der bewährten Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit für die gegenwärtige Situation – durch die neue Arbeitsmarktprojektion des BMAS, das Fachkräftemonitoring, erfolgen. Zwar ist nicht genau vorhersehbar, ob, wann und wie sich beispielsweise neue Technologien in der Arbeitswelt der Zukunft durchsetzen. Umso wichtiger ist es jedoch, das Spektrum der möglichen Konsequenzen für Arbeitgeber wie für Arbeitnehmer zu identifizieren und gemeinsam zu diskutieren. Nur so können kluge, effektive und präventive Antworten auf die drängenden und fachkräftepolitischen Fragen und Handlungsbedarfe gefunden werden.

Die Fachkräftestrategie ist somit als ein fortlaufender Prozess zu verstehen, der innerhalb der drei Säulen – Inland, Europa und International – im Dialog mit den relevanten Akteuren der Partnerschaft unter der Federführung der jeweils zuständigen Ressorts der Bundesregierung erfolgt.

II. Die drei Säulen der neuen Fachkräftestrategie

Laut Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit liegt in Deutschland derzeit zwar kein umfassender Fachkräftemangel vor; allerdings treten in Bezug auf bestimmte Qualifikationen, Regionen und Branchen deutliche Fachkräfteengpässe auf. Hierzu zählen vor dem Hintergrund des demografischen und digitalen Wandels insbesondere Gesundheits- und Pflegeberufe, das Handwerk und einzelne technische Berufsfelder. Im Vergleich zur letzten Engpassanalyse vom Dezember 2017 erhöhten sich in den meisten Engpassberufen außerdem die Vakanzzeiten. Hinzu kommen große regionale Unterschiede. So sind beispielsweise die ostdeutschen Länder schon deutlich früher mit starken Rückgängen im Erwerbspersonenpotenzial konfrontiert. Im vergangenen Jahr konnte hier jeder zweite Betrieb nicht oder nur teilweise seinen Bedarf an Fachkräften decken.

Für die Zukunft bekräftigt das Fachkräftemonitoring des BMAS eine zunehmende Fachkräfteknappheit in einzelnen Branchen für die kommenden zehn bis zwanzig Jahre. Übereinstimmend mit der Engpassanalyse werden auch künftig die Gesundheits- und Pflegeberufe, einzelne Handwerksberufe und einige technische Berufsfelder von Fachkräfteknappheit betroffen sein. Gleichzeitig ist zu erwarten, dass Digitalisierung und technischer Fortschritt in anderen Bereichen zu Beschäftigungsabbau führen könnten. Zum Beispiel werden in den Bereichen Einzelhandel, Textilverarbeitung sowie Rechnungswesen und Controlling weniger Arbeitsplätze zur Verfügung stehen, als Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt sind. Dies bedeutet jedoch nicht zwangsläufig, dass diese Fachkräfte von Erwerbslosigkeit betroffen sind, wenn sich entsprechend qualifizierte Einsatzmöglichkeiten in verwandten Tätigkeitsfeldern ergeben. Zudem werden im Zuge des Strukturwandels auch neue Arbeitsplätze entstehen. So wird sich beispielsweise der bereits länger zu beobachtende Trend neuer Beschäftigungsverhältnisse im Bereich der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen wahrscheinlich auch in Zukunft fortsetzen.

Um dieser zunehmenden Gleichzeitigkeit von Arbeitskräfteknappheit und Arbeitskräfteüberschuss erfolgreich zu begegnen, wird es in Zukunft nicht mehr ausreichen, sich vorwiegend auf die quantitativen Aspekte der Fachkräftesicherung und damit auf die Mobilisierung und Aktivierung derjenigen zu konzentrieren, die bislang nicht oder nur unzureichend am Arbeitsmarkt partizipierten. Das heißt nicht, dass es hier

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

juris Lex QS
09052024 ()

keiner weiteren Anstrengungen bedarf. Nach wie vor gilt es die wertvollen Potenziale, etwa bei der Arbeitsmarktpartizipation von Frauen, bei Langzeitarbeitslosen und Menschen mit Behinderung zu heben. Auch verlassen noch immer zu viele junge Menschen die Schule ohne Abschluss. Unsere Bemühungen mit bewährten und neuen Instrumenten müssen deshalb fortgesetzt werden. Allerdings wird es vor dem Hintergrund unserer Projektionen zum Fachkräftebedarf sowie der strukturell gleichbleibenden Engpasslagen und einem zunehmend dynamischeren Arbeitsmarkt notwendig sein, den Fokus in Zukunft noch stärker auch auf qualitative Aspekte der Fachkräftepolitik zu legen. Dem Erhalt und der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von jetzt im Berufsleben stehenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und auch denjenigen, die familienbedingte Pausen einlegen, kommt dabei eine zentrale Rolle zu.

1. Inländische Fachkräftepotenziale –Veränderungen präventiv begegnen

Technologie war schon immer ein Treiber von Veränderung und gesellschaftlichem Fortschritt. Dennoch scheint sich unsere aktuelle Arbeitswelt vor allem durch eine zügig voranschreitende Digitalisierung in einer zuvor nicht bekannten Geschwindigkeit zu verändern. So könnte jeder vierte Beschäftigte in Deutschland in den kommenden Jahren von Automatisierung betroffen sein und sich beruflich neu orientieren müssen. Dies geht aus einer aktuellen Schätzung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hervor. Im Jahr 2013 wurde dieser Anteil noch auf 15 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten geschätzt. Hinzu kommen die tiefgreifenden Veränderungen für Beschäftigte, die in Berufen arbeiten, die bestehen bleiben. Die OECD geht für Deutschland davon aus, dass sich darüber hinaus in mehr als 35 Prozent aller Berufe bis 2030 das Tätigkeitsprofil grundlegend wandeln wird.

Der Blick muss deshalb in Zukunft noch stärker auf die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der jetzt tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelenkt werden. Gemeinsam mit den Sozialpartnern, Ländern und Kammern sowie der Bundesagentur für Arbeit werden sich die fachlich zuständigen Ressorts der Bundesregierung dazu auf die Bereiche Ausbildung, Weiterbildung, Qualität der Arbeit und Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf konzentrieren. Ziel ist es, notwendige gesetzliche wie untergesetzliche Maßnahmen zu diskutieren, zu erarbeiten oder neu zu justieren und auf den Weg zu bringen, um das inländische Fachkräfte- und Beschäftigungspotenzial für eine digitale Zukunft noch besser auszuschöpfen. Im Sinne der Beschäftigten und im Sinne der Betriebe und Unternehmen.

1.1. Ausbildung

Sowohl die berufliche als auch die akademische Bildung sichern in Deutschland unmittelbar den Fachkräftenachwuchs. Die duale Ausbildung ist einer der zentralen Erfolgs- und Standortfaktoren für die deutsche Wirtschaft. Jungen Menschen bietet sie eine praxisnahe und hochwertige berufliche Qualifikation mit vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten und persönlichen Karrierechancen bis hin zur Selbständigkeit. Sie verfügt zudem über eine große Integrationskraft und trägt zu einer geringen Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland bei. Den Betrieben sichert die berufliche Aus- und Weiterbildung die Fachkräftebasis von morgen.

Gleichzeitig steht die duale Ausbildung 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. Hinzu kommen die Veränderungen der Arbeitswelt und insbesondere die voranschreitende Digitalisierung, welche neue Anforderungen an die Lehrinhalte und das Ausbildungs- und Lehrpersonal unseres bewährten Ausbildungssystems stellen. Dazu gehört auch eine geschlechtersensible Berufsorientierung und Berufsberatung, die frei von Geschlechterklischees ist und das Berufswahlspektrum für junge Männer und Frauen erweitert.

Damit die duale Ausbildung auch in Zukunft ein Erfolgsmodell bleibt und der Fachkräftenachwuchs die Qualifikationen erwirbt, die auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft gefragt sind, müssen wir jetzt gemeinsam dafür sorgen, dass die Attraktivität, Qualität und Leistungsfähigkeit der dualen Ausbildung gestärkt sowie die Befähigung junger Schulabgänger zur Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung ausgebaut wird. Die Partner der Allianz für Aus- und Weiterbildung von Bund, Wirtschaft, Gewerkschaften, Ländern und Bundesagentur für Arbeit werden dazu unter Federführung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie die „Allianz“ über 2018 hinaus weiterentwickeln und gemeinsame Maßnahmen auf den Weg bringen.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

juris Lex QS
09052024 ()

Auch das schulische Berufsbildungssystem steht vor der Herausforderung, die Ausbildungen in den Gesundheits-, Pflege- und Erziehungsberufen noch attraktiver zu gestalten, damit sie auch perspektivisch mit den dualen Ausbildungsangeboten konkurrieren können. Dies ist insofern von besonderer Bedeutung, da viele dieser Berufe zum Erhalt und zur Erhöhung des Erwerbspotentials von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Fürsorgepflichten beitragen. Um diese Berufe aufzuwerten, sollen finanzielle Ausbildungshürden abgebaut und die Einführung von Ausbildungsvergütungen angestrebt werden. Dies kann nur gemeinsam mit den Bundesländern und Sozialpartnern erreicht werden.

1.2. Weiterbildung und Qualifizierung

Die überwiegende Zahl der Menschen, die im Jahr 2030 erwerbstätig sein werden, sind schon heute in Arbeit. Daher müssen jetzt die Weichenstellungen erfolgen, um die Erwerbstätigen in ihren Veränderungs- und Anpassungsprozessen aktiv begleiten und unterstützen zu können. Eine zentrale Antwort auf den vor allem digital getriebenen Strukturwandel ist deshalb die Weiterbildung der jetzt im Berufsleben stehenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Gemeinsam müssen wir dafür sorgen, dass alle Erwerbstätigen die Möglichkeit haben, sich die erforderlichen Kompetenzen und Qualifikationen anzueignen. Dies erhöht einerseits die Partizipationschancen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt der digitalen Zukunft. Dies ermöglicht andererseits vor allem aber auch Betrieben und Unternehmen trotz des zunehmenden demografischen Wandels, die Fachkräfte zu finden, die sie für die digitale Transformation in ihren Betrieben benötigen.

Anknüpfend an das vielfältige Weiterbildungsengagement der Betriebe und die Motivation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wollen wir eine neue Weiterbildungskultur in Deutschland etablieren. Denn Qualifizierung und Weiterbildung sind die zentralen Hebel einer zukunftsfähigen Fachkräftesicherung. Mit dem Qualifizierungschancengesetz wurde ein erster Schritt getan. Weitere erforderliche gesetzliche und untergesetzliche Maßnahmen werden das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Bundesministerium für Bildung und Forschung in gemeinsamer Federführung im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie diskutieren und erarbeiten. So soll beispielsweise der Zugang für jeden Einzelnen zu Weiterbildung erleichtert werden, etwa indem Weiterbildungsangebote transparenter gemacht und Anreize zur Wahrnehmung dieser Angebote gesetzt werden. Die beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen der Beschäftigten sollen zudem systematisch über den Lebensverlauf gefördert werden. Darüber hinaus müssen die Weiterbildungsprogramme von Bund und Ländern besser aufeinander abgestimmt werden. Im Fokus stehen schließlich auch kleine und mittlere Unternehmen, welche bei ihren Weiterbildungsanstrengungen unterstützt werden sollen. Welchen Teil der Verantwortung dem Unternehmen, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie dem Staat für die Weiterbildung zufällt, wird im Zuge der Nationalen Weiterbildungsstrategie konkret und im Dialog mit den Sozialpartnern, Ländern sowie Expertinnen und Experten erarbeitet.

1.3. Qualität der Arbeit

Gute Arbeitsbedingungen – jenseits eines angemessenen Lohns – sind längst nicht mehr nur ein Anliegen und Anspruch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Viele Unternehmen und Betriebe investieren schon heute in gute Arbeitsbedingungen; Arbeitsbedingungen, die es Fachkräften länger als bislang erlauben, gesund, kompetent und motiviert am Erwerbsleben teilzuhaben.

Mit dem digitalen Wandel der Arbeitswelt könnte es in Zukunft besser und umfassender gelingen, gute Arbeitsbedingungen zu schaffen. Adaptive Assistenzsysteme und Roboter übernehmen schon heute körperlich schwere, gesundheitlich gefährdende und monotone Aufgaben. Andererseits steigt mit zunehmender Digitalisierung in fast allen Berufen der Anteil der Tätigkeiten, bei denen informatorische und emotionale Faktoren gefragt sind. Damit findet eine Verschiebung von vormals physischen zu überwiegend kognitiven Anforderungen statt. Hinzu kommen Entgrenzung und Verdichtung, aber auch Flexibilisierung und mobiles Arbeiten. Schließlich haben sich die Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an ihren Arbeitsplatz verändert und pluralisiert, insbesondere in Hinblick auf Fragen der Arbeitszeit und Vereinbarkeit, der Mitbestimmung und der Unternehmenskultur.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

juris Lex QS
09052024 ()

Die vielfältigen Chancen, aber auch Herausforderungen des digitalen Wandels für Arbeitgeber wie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden wir nur dann erfolgreich ergreifen und bewältigen, wenn wir dafür sorgen, dass die Bedürfnisse der Beschäftigten mit den Bedarfen der Unternehmen und Betriebe fair ausbalanciert werden.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit mit den Sozialpartnern, Kammern, Ländern, kommunalen Spitzenverbänden und der Bundesagentur für Arbeit ausloten, welche weiteren Impulse und unterstützenden Maßnahmen entwickelt werden müssen, um gute Arbeitsbedingungen auch in einer veränderten Arbeitswelt zu erhalten und zu schaffen. Die Hauptverantwortung dafür liegt unbenommen bei den Unternehmen in Zusammenarbeit mit den Beschäftigten bzw. deren Vertretungen.

1.4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine der entscheidenden Voraussetzungen für eine Erwerbstätigkeit. Dies gilt vor allem für Beschäftigte mit Fürsorgepflichten, die eine Ausweitung des Arbeitszeitvolumens anstreben. Im Zusammenspiel mit effektiven Arbeitsanreizen leistet gute Vereinbarkeit einen entscheidenden Beitrag zur Fachkräftesicherung.

Insbesondere bei den Frauen gilt es, die noch ungenutzten Potenziale weiter zu erschließen. Zwar zeigen die Bemühungen der letzten Jahre, insbesondere der Ausbau der Kindertagesbetreuung und die familienbezogenen Leistungen, klare Wirkung: Deutschland hat mittlerweile einer der höchsten Frauenerwerbsquoten Europas. Allerdings arbeiten Frauen nach wie vor in hohem Umfang in Teilzeit. Aus diesem Grund verbleibt eine deutliche Arbeitszeitlücke zwischen Männern und Frauen. Auch ist der Anteil der Frauen in Führungspositionen in den letzten Jahren leicht angestiegen; jedoch noch immer in einem unzureichendem Ausmaß. Dabei könnten bessere Aufstiegschancen die Motivation insbesondere gut ausgebildeter Frauen zu mehr Erwerbstätigkeit deutlich steigern.

Wir werden daher die Anstrengungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter intensivieren und strukturelle Rahmenbedingungen für die zeitliche und finanzielle Entlastung von Familien bei Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen und häuslicher Sorgearbeit verbessern. Eine bedarfsgerechte und qualitativ hochwertige Betreuungsinfrastruktur ist dafür die Grundvoraussetzung und deshalb ein gemeinsames Ziel von Bund, Ländern, Kommunen und Trägern. Dieser gesamtgesellschaftlichen Aufgabe wird sich der Bund nun verstärkt annehmen. Mit dem geplanten Gute-Kita-Gesetz sollen die Qualität der frühen Bildung, Erziehung und Betreuung in Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege bundesweit weiterentwickelt und Eltern bei den Gebühren entlastet werden.

Dies kann jedoch nur dann wirklich gelingen, wenn wir mehr Menschen für den Beruf der Erzieherin bzw. des Erziehers gewinnen und bereits Beschäftigte länger im Beruf halten. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird die Länder deshalb gezielt darin unterstützen, 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 dieser Berufe setzen.

Schließlich ist auch eine familienorientierte Unternehmenskultur entscheidend. Die gemeinsame Arbeit mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft und den Gewerkschaften werden wir entsprechend fortsetzen und neue Impulse erarbeiten.

2. Europäische Fachkräftepotenziale – Attraktivität Deutschlands sichern

Fachkräfte aus dem europäischen Ausland leisten schon heute einen wichtigen Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Der robuste deutsche Arbeitsmarkt zieht viele Arbeitskräfte an, die von der Arbeitnehmerfreizügigkeit in der Europäischen Union Gebrauch machen. Mit rund 20 Prozent der Fachkräfte bzw. 2,5 Millionen mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in 2017 ist Deutschland eines der Hauptzielländer innerhalb der EU. Hinzu kommen etwa 190.000 Grenzgänger, die aus den unterschiedlichen Anrainerstaaten zu ihrem Arbeitsplatz nach Deutschland pendeln. Diese Zuwanderung aus der EU trägt bereits heute zu einer Verbesserung der Fachkräftesituation bei. Sie sorgt dafür, dass die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Deutschland entgegen den natürlichen Veränderungen durch die

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

juris Lex QS
09052024 ()

Geburtenentwicklung der Vergangenheit weniger stark abnimmt. Damit tragen Europäische Fachkräfte durch ihre Mobilität und ihre Qualifikationen nicht zuletzt auch zur Entlastung unserer sozialen Sicherungssysteme bei.

Allerdings sind die Wanderungsströme innerhalb Europas auch in hohem Maße volatil. So könnte sich die positive Zuwanderung bei Veränderungen der Wirtschaftslage in den europäischen Herkunftsländern, aber auch bei einer verringerten Dynamik der wirtschaftlichen Entwicklung in Deutschland schnell verändern. Zudem nehmen mittelfristig die Potenziale für die Zuwanderung aus anderen Ländern der Europäischen Union ab. Dort greift ebenfalls der demografische Wandel, so dass die Anzahl junger Erwachsener, die die europäische Wanderungsgeschehen zu einem großen Teil ausmachen, merklich zurückgehen könnte.

Für die Fachkräftepolitik Deutschlands ergeben sich daraus vornehmlich zwei Ziele. Erstens muss der Arbeitsstandort Deutschland für Fachkräfte aus dem europäischen Ausland und ihre Familien attraktiv bleiben. Dies soll auch durch gezielte Informations- und Beratungsangebote in anderen Mitgliedstaaten flankiert werden. Zweitens müssen die vorhandenen Potenziale derer, die als qualifizierte Fachkräfte nach Deutschland kommen, noch besser ausgeschöpft werden. Damit ist nicht der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt und die Vermittlung sowie Förderung europäischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemeint. Diese Aspekte sind durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit, ein etabliertes Netzwerk der öffentlichen Arbeitsverwaltungen in den EU-Mitgliedstaaten und das EURES-Netzwerk umfassend geregelt. Vielmehr sind praktische Verbesserungen im Bereich des Spracherwerbs sowohl in Deutschland als auch in den EU-Mitgliedstaaten, bei den Anerkennungsverfahren von Bildungs- und Berufsabschlüssen sowie hinsichtlich der Öffnung der Ausbildungsförderung in den Fokus zu rücken. Schließlich ist es auch unsere Pflicht für faire Mobilität im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit zu sorgen. Faire Mobilität bedeutet, auch faktisch auf die Gleichbehandlung der EU-Bürgerinnen und EU-Bürger bei der Beschäftigung und dem Zugang zum System der sozialen Sicherheit hinzuwirken. Hierfür werden die vorhandenen Beratungsangebote fortgesetzt und ausgeweitet.

2.1. Spracherwerb

Eine der zentralen Herausforderungen für Zuwandernde ist der Spracherwerb. Dies gilt sowohl für das Alltagsleben in Deutschland und die damit verbundene gesellschaftliche Integration als auch für eine erfolgreiche und ausbildungsadäquate Teilhabe am deutschen Arbeitsmarkt. Deutsch als Fremdsprache ist im Ausland jedoch wesentlich weniger verbreitet als Englisch. Um diesen Wettbewerbsnachteil um die klügsten Köpfe Europas auszugleichen, müssen wir Menschen, die in Deutschland leben und arbeiten wollen, beim Spracherwerb besser und gezielter unterstützen. Dies kann nicht nur mit einem Ansatz gelingen. Denn neben den für die Alltagskommunikation notwendigen Basiskenntnissen verlangt die häufig hohe Fachlichkeit der Berufe nach speziellen Begriffen. Diese sollen und können nur gezielt erworben werden. Wir werden deshalb die berufsbezogene Deutschsprachförderung weiterentwickeln und ausbauen.

2.2. Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen

Unter den Zuwanderinnen und Zuwanderern aus EU-Mitgliedstaaten sind sowohl das Qualifikationsniveau als auch die Rate der Erwerbstätigkeit vergleichsweise hoch. Alle Personen mit im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen haben einen Rechtsanspruch, ein Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit durchführen zu lassen.

Gute Beratungs-und Qualifizierungsangebote sind entscheidend, um die bestmögliche Übereinstimmung zwischen den Qualifikationen und Potenzialen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und den Bedarfen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu erreichen. Diese Begleitstrukturen sollen in den kommenden fünf Jahren ausgebaut, weiterentwickelt und verstetigt werden.

Wenn wir im Kontext des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes die Anerkennungsverfahren für Fachkräfte aus dem Ausland weiter verbessern, werden auch die EU-Fachkräfte davon profitieren. Dadurch wollen wir die vorhandenen Potenziale noch gezielter ausschöpfen.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

juris Lex QS
09052024 ()

2.3. Öffnung der Ausbildungsförderung

In kaum einem anderen Land trifft eine stark alternde Gesellschaft auf eine derartig hohe Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften. Entsprechend hoch ist der Bedarf an Fachkräften und entsprechend groß ist die hohe Einstellungs- und Ausbildungsbereitschaft der Betriebe und Unternehmen. In Deutschland bleiben jedoch zunehmend Ausbildungsplätze unbesetzt. Diese könnten womöglich mit jungen Menschen aus anderen Staaten der Europäischen Union erfolgreich besetzt werden. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass Auszubildende aus dem Ausland oftmals auch Unterstützung während der Ausbildung benötigen. Wir werden deshalb eine weitgehende Öffnung der Ausbildungsförderung für Menschen aus anderen EU-Staaten prüfen. Dadurch soll mehr Auszubildenden eine Förderung mit aktiven ausbildungsvorbereitenden und -begleitenden Leistungen wie Stützunterricht oder eine assistierte Ausbildung ermöglicht werden.

3. Internationale Fachkräftepotenziale – Qualifizierte Zuwanderung steigern

Die Bemühungen um inländische und europäische Fachkräftepotenziale sind für uns prioritär. Gleichwohl ist die deutsche Wirtschaft auch weiterhin auf gut ausgebildete Fachkräfte aus Drittstaaten angewiesen. Zwar zeigen die Liberalisierungen der Zuwanderungsmöglichkeiten der Vergangenheit insbesondere für Hochqualifizierte Erfolg: die Zahl der erteilten Aufenthaltserlaubnisse zur Erwerbsmigration ist gestiegen. Angesichts der anhaltend hohen Fachkräftebedarfe müssen wir im Wettbewerb um die besten Köpfe und gut ausgebildeten Fachkräften aus Drittstaaten jedoch noch besser werden. Um den Zuzug von qualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten gezielt und nachhaltig zu steigern, bedarf es neben einer Anpassung und gezielten Öffnung des rechtlichen Rahmens auch eines kohärenten Vorgehens der Bunderegierung mit einer Vielzahl von begleitenden und praktischen Maßnahmen, die ineinandergreifen und aufeinander aufbauen. Das Bundeskabinett hat daher Anfang Oktober 2018 Eckpunkte zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten beschlossen, die Maßnahmen zahlreicher Ressorts umfassen und ein abgestimmtes Vorgehen sicherstellen. Dazu gehören:

3.1. Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Mit einem Fachkräfteeinwanderungsgesetz soll klar und verständlich geregelt werden, wer zu Arbeits- und Ausbildungszwecken nach Deutschland kommen darf und wer nicht. Ausschlaggebend ist der Bedarf unserer Wirtschaft an Fachkräften mit Hochschulabschluss sowie Fachkräften mit einer qualifizierten Berufsausbildung. Mit einem Fachkräfteeinwanderungsgesetz sollen die bestehenden Regelungen gezielt geöffnet sowie klarer und transparenter gestaltet werden. Der Schwerpunkt wird dabei auf der Gewinnung von Fachkräften mit qualifizierter Berufsausbildung liegen.

3.2. Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen

Die Anerkennung mitgebrachter beruflicher Qualifikationen ist ein Schlüssel zur erfolgreichen Arbeitsmarktintegration. Sie sichert die Perspektive auf dem Arbeitsmarkt und trägt zur Sicherstellung der Qualität der Berufsausübung in Deutschland bei. In Zusammenarbeit mit den Ländern wollen wir das Anerkennungssystem für Berufsabschlüsse fortentwickeln und effizienter gestalten. Ziel ist es, die Gleichwertigkeitsprüfung der beruflichen und akademischen Qualifikationen möglichst schnell und unkompliziert durchzuführen.

3.3. Gezielte Gewinnung von qualifizierten Fachkräften

Fachkräfte und angehende Fachkräfte sollen möglichst gezielt für die Berufe und Branchen gewonnen werden, deren Arbeitskräftebedarfe nicht hinreichend durch inländische Fachkräfte gedeckt werden können. In Zusammenarbeit mit der Wirtschaft und den Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen soll dazu eine bedarfsorientierte und gezielte Werbestrategie mit Blick auf ausgewählte Zielländer erarbeitet werden. Dabei wird an die bereits bestehenden guten und erfolgreichen Initiativen angeknüpft. An dieser Stelle ist insbesondere make-it-in-germany.com zu nennen, das als Informationsportal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland im neuen Design gestartet ist.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

juris Lex QS
09052024 ()

3.4. Spracherwerb

Eine erfolgreiche Integration in den deutschen Arbeitsmarkt hängt in entscheidendem Maße von deutschen Sprachkenntnissen ab. Dies gilt für Berufe und Tätigkeiten aller Qualifikationsstufen: Kommunikation ist im beruflichen Alltag und für die gesellschaftliche Integration unabdingbar. Gleichzeitig können Unternehmen und Betriebe angesichts der zunehmenden Globalisierung und Digitalisierung von den Muttersprachen ausländischer Fachkräfte profitieren. In Kooperation mit den Wirtschaftsverbänden und den Auslandsvertretungen sowie abgestimmt auf die Werbestrategie der Zielländer werden wir deshalb die Sprachförderung für Fachkräfte im In- und Ausland und ihren Familienangehörigen intensivieren. Dabei wird insbesondere die berufsbezogene Deutschsprachförderung weiterentwickelt.

3.5. Effizientere und transparentere Verwaltungsverfahren

Moderne und effiziente Verwaltungsverfahren tragen zur schnellen Gewinnung von Fachkräften bei und sind Ausdruck unserer Willkommenskultur. Die Anregungen aus der Praxis zu Verbesserungen bei Kommunikation, Verfahrensdauer und Erreichbarkeit unserer Behörden greifen wir auf und werden die Zusammenarbeit zwischen Visastellen, Ausländerbehörden, Arbeitsverwaltung, zuständigen Stellen für die Anerkennung beruflicher Qualifikationen und dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge prüfen, um sie effizienter, transparenter und zukunftsorientiert zu gestalten.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

juris Lex QS
09052024 ()