

# ABSCHLUSSBERICHT DER FACHKRÄFTEKOMMISSION HESSEN



## DIE KOMMISSION

### Mitglieder der Fachkräftekommission Hessen



**Dr. Frank Martin**

*Vorsitzender der Fachkräftekommission Hessen*

*Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit, Frankfurt am Main*



**Michael Boddenberg**

*Hessischer Minister für Bundesangelegenheiten und Bevollmächtigter des Landes beim Bund, Berlin und Wiesbaden*

*Vorsitzender der Steuerungsgruppe Fachkräftesicherung Hessen*



**Jürgen Dolle**

*Vorstand Personal der SMA Technology AG, Niestetal*



**Prof. Dr. Michael Ehrke**

*Berater des IG Metall-Bezirks Frankfurt zur Berufsbildung und Qualifizierungspolitik, Frankfurt am Main*

*Lehrbeauftragter und Honorarprofessor, Leuphana Universität, Lüneburg*



**Prof. Bernd Fitzenberger, Ph.D.**

*Inhaber des Lehrstuhls für Statistik und Ökonometrie, Albert-Ludwigs-Universität, Freiburg*

*Research Affiliate, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW), Mannheim  
Research Fellow, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA), Bonn*



**Matthias Gräble**

*Geschäftsführer der Arbeitsgemeinschaft der hessischen Industrie- und Handelskammern*

*Hauptgeschäftsführer der Industrie- und Handelskammer Frankfurt am Main, Frankfurt am Main*



**Stefan Körzell**

*Vorsitzender des Bezirks Hessen-Thüringen des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Frankfurt am Main*



**Stefan Schaible**

*Partner und Aufsichtsratsmitglied bei Roland Berger Strategy Consultants GmbH, Frankfurt am Main*



**Charlotte Venema**

*Leiterin Personalpolitik der Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände e.V. und von HESSENMETALL, Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e.V., Frankfurt am Main*

## INHALTSVERZEICHNIS

Seite 7	■	<b>Vorwort des Vorsitzenden der Fachkräftekommission Hessen</b>
Seite 8	■	<b>Auf einen Blick</b>
Seite 10	■	<b>Teil 1: Ausgangslage in Hessen: „Demographischer Wandel und Fachkräfteverknappung“</b>
Seite 14	■	<b>Teil 2: „Hessens Potentiale heben und nutzen“ - Handlungsempfehlungen an die Hessische Landesregierung</b>
		Seite 15   Handlungsfeld „Junge Menschen - Übergang Schule und Beruf“
		Seite 20   Handlungsfeld „Ältere Menschen“
		Seite 25   Handlungsfeld „Frauen“
		Seite 30   Handlungsfeld „Menschen mit Behinderungen“
		Seite 35   Handlungsfeld „Weiterbildung“
		Seite 40   Handlungsfeld „Internationalisierung als Standortfaktor“
Seite 46	■	<b>Schlusswort</b>
Seite 48	■	<b>Auftrag, Ansatz und Arbeit der Kommission</b>
Seite 50	■	<b>Literatur</b>
Seite 51	■	<b>Impressum</b>

Anmerkung: Soweit personenbezogene Bezeichnungen in männlicher Form aufgeführt sind, beziehen sie sich auf beide Geschlechter in gleicher Weise. Der leichten Lesbarkeit wegen wird auf die Darstellung beider Geschlechter verzichtet.

## VORWORT DES VORSITZENDEN DER FACHKRÄFTEKOMMISSION HESSEN

*Sehr geehrter Herr Ministerpräsident,  
sehr geehrte Mitglieder der Hessischen Landesregierung,*

*Hessen ist ein wirtschaftlich starkes Land, welches seine nationale wie internationale Wettbewerbsfähigkeit in der Vergangenheit immer wieder unter Beweis gestellt hat. Große Konzerne, mittelständische Unternehmen und Kleinstunternehmen sichern dabei nicht nur Arbeitsplätze und damit die Möglichkeit auf Erwerbseinkommen, sondern ihre Existenz und ihr weiteres Wachstum stellen zugleich eine wesentliche Grundlage für unseren Wohlstand und unsere sozialen Sicherungssysteme dar.*

*Dabei muss in Erinnerung gerufen werden, dass die mit Abstand bedeutendsten Ressourcen, auf welchen der Erfolg der hiesigen unternehmerischen Aktivitäten beruht, das Wissen, die Erfahrung und das Engagement gut ausgebildeter Arbeitskräfte sind. Hessen ist kein Land mit Bodenschätzen wie Öl oder Gas; unser wertvollstes Gut ist und bleibt der überdurchschnittlich qualifizierte Mitarbeiter, die überdurchschnittlich qualifizierte Mitarbeiterin.*

*Und genau diese Ressource, diese Grundlage aller wirtschaftlichen Aktivitäten, droht durch den demographischen Wandel zur Mangelware zu werden. Alle gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Diskussionen, welche sich bedauerlicherweise noch viel zu stark um das „wann“ und „ob“ drehen, müssen umgelenkt werden auf die Frage, wie wir gegensteuern können. Es ist beinahe unerheblich, in welchem Sektor bald qualifizierte Arbeitskräfte fehlen, denn solange die Gesamtzahl der Erwerbstätigen abnehmen wird, bleibt es ein Verteilungskampf um ein knappes Gut.*

*Mit Sorge muss zudem die regelmäßige Diskussion beobachtet werden, ob wir die Lösung allein im Ausland suchen müssen oder ob im Inland ausreichend Potentiale vorhanden sind. Warum diese einseitige Festlegung? Nur eine Doppelstrategie, welche parallel die Inländer für den Arbeitsmarkt aktiviert und gleichzeitig gezielt ausländische Fachkräfte anspricht, kann funktionieren.*

*Sehr geehrter Herr Ministerpräsident Bouffier, Sie haben im vergangenen Jahr eine Expertenkommission zur Fachkräftesicherung eingerichtet und darum gebeten, entsprechende Vorschläge zu erarbeiten. In diesem Zeitraum wurden zahlreiche Expertenanhörungen und Diskussionsrunden zu den verschiedenen Handlungsfeldern durchgeführt, und ich freue mich zu betonen, dass der nun vorliegende Abschlussbericht durch alle beteiligten Partner mitgetragen wird.*

*Viele richtige Aktivitäten wurden in den letzten Jahren gestartet, und die Kommission begrüßt, dass auch bereits erste Vorschläge aus der Kommissionsarbeit in den vergangenen Wochen und Monaten ihren Weg in den politischen Raum gefunden haben. Es bleibt jedoch noch viel zu tun. Wir befinden uns im internationalen wie nationalen Wettbewerb – um Marktanteile, aber auch um Fachkräfte. Die in Hessen verantwortlichen Repräsentanten von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, aus Wissenschaft und Arbeitsverwaltung stehen bereit, die Politik auf ihrem Weg zu unterstützen, aber natürlich auch ihrer eigenen Verantwortung bei der Bewältigung der Herausforderung gerecht zu werden.*

*Ich freue mich, mit dem vorgelegten Bericht einige Anstöße für die weitere Arbeit geben zu können.*

*Dr. Frank Martin*



## AUF EINEN BLICK

**Demographischer Wandel senkt Arbeitskräfteangebot deutlich**

Der hessische Arbeitsmarkt steht vor einem deutlichen Einschnitt: Innerhalb von nur zwei Jahrzehnten sinkt die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter um zehn bis fünfzehn Prozent beziehungsweise 400.000 bis 600.000 Personen. Die Anhebung des Renteneintrittsalters wird dies nur unvollständig kompensieren. Bei einer unveränderten Erwerbsbeteiligung von circa 70 Prozent ist somit von einer Reduzierung des Arbeitskräfteangebots um 300.000 bis 400.000 Personen bis 2030 auszugehen.

Gelingt es nicht, einen Ausgleich für die zurückgehende Zahl an Fachkräften zu schaffen, sind erhebliche Wertschöpfungsverluste sowie steigende Lohnnebenkosten unvermeidlich. Dabei erscheint nur eine Kombination aus Ansätzen, welche eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung anstreben, sowie aus Vorschlägen, die auf eine Erhöhung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter abzielen, erfolgsversprechend.

**Übergang Schule und Beruf muss optimiert werden**

Ein erhebliches Potential für die Steigerung von Erwerbsbeteiligung und Produktivität wird der Gruppe der Berufseinsteiger zugerechnet. Es erscheint dringend erforderlich, die Anstrengungen zur weiteren Absenkung der Personen ohne Hauptschulabschluss auf einen konkreten Zielwert von drei Prozent zu intensivieren. Auch stellt das heutige Übergangssystem aus berufsfachlichen Schulen und staatlichen Fördermaßnahmen perspektivisch ein überdimensioniertes Konstrukt dar, welches den zukünftigen Anforderungen nicht mehr gerecht wird. Vielmehr muss es gelingen, die berufliche Orientierung wieder in die Schulzeit zu verlagern und dort nachhaltig zu verankern, ohne die Lehrkräfte hiermit allein zu lassen.

**Individuelle Beschäftigungsfähigkeit Älterer ist zu erhalten**

„Am anderen Ende des Erwerbslebens“ darf nicht akzeptiert werden, dass das umfassende Wissen älterer Beschäftigter nur unzureichend genutzt wird. Ausgelaufene Frühverrentungsprogramme müssen ersetzt werden durch einen Fokus auf den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Hierzu zählen sowohl frühzeitige Investitionen in die Gesunderhaltung wie alters- und altersgerechte Arbeitsplätze, aber auch eine permanente Aktualisierung des Wissensstands.

**Lebenslanges Lernen wird zum Standard**

Diese Idee des lebenslangen Lernens ist bislang nur unzureichend in der Unternehmenspraxis angekommen. Eine fokussierte staatliche Finanzierung für die Weiterbildung bestimmter Zielgruppen, wie sie heute bereits in Teilen existiert, kann hierbei wichtige Impulse setzen. Eine damit einhergehende Qualitätsinitiative beruflicher Weiterbildung setzt zudem eine erhöhte Transparenz über existierende Weiterbildungsangebote und deren Erfolge voraus.

**Vereinbarkeit Beruf und Familie ist von zentraler Bedeutung**

Das quantitativ größte Potential durch eine verbesserte Erwerbsbeteiligung ist der weiteren Förderung der Beschäftigung von Frauen zuzurechnen. Dabei erscheint die Vereinbarkeit von Familie und Beruf entscheidend. In diesem Zusammenhang darf der Ausbau der U3-Betreuungsangebote bis 2013 – allen bekannten Problemen zum Trotz – auch nur als Zwischenschritt zu einer noch höheren Quote betrachtet werden. Flächendeckende, ganztägige und bezahlbare Betreuungsangebote sowohl im U3-, im Kindergarten-, Vorschul- und Grundschulbereich sind

aus volkswirtschaftlicher Sicht dringend erforderlich. Zugleich muss über eine Beratung hin zu einer veränderten Berufs- und Studienwahl bei Mädchen als auch über eine weitere Bekämpfung von Lohnungleichgewichten versucht werden, die Karrierechancen für Frauen und damit unter anderem die zeitnahe Rückkehr nach einer beruflichen Unterbrechung attraktiver zu gestalten.

**Inklusion sichert Arbeitsmarktzugang für Menschen mit Behinderungen**

Ebenfalls ist ein Bewusstseinswandel bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen geboten. Eine Mischung aus erhöhter Transparenz über die vielfältigen Unterstützungsmöglichkeiten sowie aus zusätzlichen finanziellen Anreizsystemen für Unternehmen, welche sich für eine Einstellung von Menschen mit Behinderungen entscheiden, dürfte hier Besserung versprechen. Dies setzt jedoch voraus, dass die Idee der Inklusion sich in einer erhöhten Durchlässigkeit zwischen den schulischen und beruflichen Ausbildungsgängen von Menschen ohne und mit Behinderungen niederschlägt.

**Ausländische Arbeitskräfte sind keine Alternative, sondern eine Ergänzung**

Die vorgenannten Bemühungen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der inländischen Bevölkerung bieten erhebliche Potentiale, werden jedoch den erwarteten Bedarf an Arbeitskräften nicht alleine absichern können. Gesteuerte arbeitsmarktorientierte Zuwanderung muss diese Bemühungen sinnvoll und zielgerichtet ergänzen.

Wesentlich ist hierbei neben der Entwicklung einer Willkommenskultur auch der Ausbau geeigneter Willkommensstrukturen. Der Aufbau beispielsweise eines Welcome-Centers als gemeinsame Anlaufstelle für Fachkräfte aus dem Ausland wie auch für deutsche Unternehmen erscheint notwendig. Gleichzeitig müssen hessische Regelungen zum Anerkennungsverfahren ausländischer Abschlüsse möglichst zeitnah umgesetzt und eine hessische Position zu einer stellenunabhängigen, auf bestimmte Zielgruppen ausgerichteten Zuwanderungssteuerung („Punktemodell“) erarbeitet werden. Ein spezieller Fokus auf den Verbleib ausländischer Studierender in Hessen erscheint zudem erfolgsversprechend.

Im Bereich der Integration wird eine Schwerpunktsetzung auf die frühkindliche Sprachförderung empfohlen; verbindliche Sprachstandserfassung und angepasste Förderprogramme sollten dringend geprüft werden, um die Chancengleichheit bei schulischer und beruflicher Ausbildung möglichst frühzeitig sicherzustellen.

Aus heutiger Sicht erscheint eine Gegensteuerung noch realistisch, so dass eine mögliche Konsequenz des demographischen Wandels, nämlich die reduzierte Verfügbarkeit von Arbeitskräften, abgemildert werden kann.



**Zu- bzw. Abnahme der Bevölkerung 2030 gegenüber 2008 in den kreisfreien Städten und Landkreisen Hessens**  
 - Ergebnisse der regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung -

Bevölkerungsentwicklung bis 2030 gegenüber 2008 in Hessen, in Prozent

- Abnahme um 10% und mehr
- Abnahme um 5% bis 10%
- Abnahme um 0% bis 5%
- Zunahme

Landesdurchschnitt: -4,3%  
 Minimum: Werra-Meißner-Kreis: -17,8%  
 Maximum: Frankfurt am Main: 4,8%

Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt 2010

TEIL 1

**AUSGANGSLAGE IN HESSEN:  
 „DEMOGRAPHISCHER WANDEL UND  
 FACHKRÄFTEVERKNAPPUNG“**



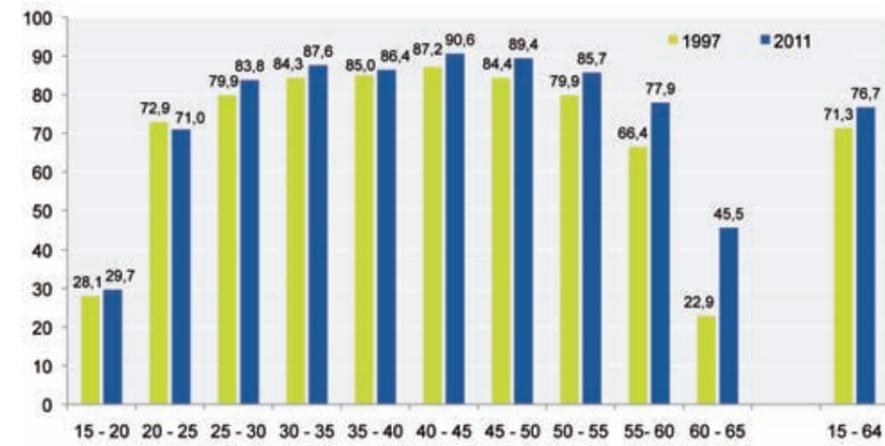
**AUSGANGSANALYSE  
 UND AUSBLICK**

**Demographischer Wandel**

Der demographische Wandel wird in Hessen zu eklatanten Rückgängen der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter führen: Bis 2030 dürfte der Rückgang der 15- bis 64-Jährigen in einer Größenordnung von zehn bis fünfzehn Prozent (rund 400.000 bis 600.000 Personen) liegen. Diese Entwicklung beginnt auf dem Arbeitsmarkt bis 2020 langsam mit einem Rückgang von etwa vier Prozent und beschleunigt sich zwischen 2020 und 2030 mit einem Rückgang von fast zehn Prozent. Auf dem Ausbildungsmarkt wird bereits ab 2015 mit gravierenden Veränderungen gerechnet.

Aufgrund sinkender Geburtenzahlen, steigender Lebenserwartung und eines diese Entwicklung nicht ausgleichenden Migrationssaldos stehen in den nächsten 50 Jahren spürbare demographische Veränderungen bevor. Bis 2030 bzw. 2060 dürfte der Rückgang in der Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen in einer Größenordnung von zehn bis fünfzehn Prozent (rund 400.000 bis 600.000 Personen) bzw. 27 bis 34 Prozent (rund 1,1 bis 1,4 Millionen Personen) liegen.

Erwerbsquoten\* nach Altersklassen in Hessen, 1997 und 2011, in Prozent



**Anmerkung:**  
 Bis 2005 Stichtagsinformationen, ab 2005 Jahresdurchschnitte. Die Erwerbsquoten sind daher nur bedingt miteinander vergleichbar.

\* Die Erwerbsquote ist der Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung der jeweiligen Altersklasse.

Quelle: Vgl. Statistisches Bundesamt (2012)

Zur Kompensation der erwarteten ungünstigen Bevölkerungsentwicklung sind zwei grundsätzliche Strategien möglich. Erstens kann das vorhandene Erwerbspotential besser ausgeschöpft werden, indem die Erwerbsbeteiligung gesteigert wird. Zweitens kann der erwarteten Bevölkerungsentwicklung entgegengewirkt werden. Dies kann entweder dadurch gelingen, dass die Geburtenzahlen die Erwartungen übertreffen, oder dadurch, dass der Migrationssaldo erhöht wird. Dabei ist eine steigende Nettozuwanderung aus In- und Ausland der einzige Hebel, der den Umfang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter direkt beeinflussen kann. Auch wenn regionale Entwicklungen aufgrund innerdeutscher Migration ungenauer vorherzusagen sind, kann festgehalten werden, dass Nordhessen von demographischen Veränderungen früher betroffen sein wird, da dort bereits heute eine ungünstigere Altersstruktur vorherrscht, und die Region stärker von Abwanderung betroffen ist.

## Fachkräfteverknappung heute

*Insgesamt sind in Hessen aufgrund des Rückgangs der Arbeitslosigkeit größere Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen zu verzeichnen als noch vor einigen Jahren. Dennoch gibt es derzeit keine landesweiten, berufsübergreifenden Besetzungsschwierigkeiten bei Stellen für Fachkräfte oder andere Arbeitskräfte. Auffällig sind jedoch einzelne Berufsgruppen.*

Fachkräfteverknappung im Sinne einer Verschiebung des Verhältnisses von Angebot und Nachfrage nach Fachkräften kann mit Hilfe von Vakanzdauern, dem Verhältnis von offenen Stellen zu Arbeitslosen sowie über Lohninformationen gemessen werden.

Allerdings sind diese Indikatoren für die Fachkräfteverknappung problembehaftet oder unzureichend verfügbar. Darüber hinaus ist eine Differenzierung von konjunktureller und struktureller Entwicklung schwierig. Obwohl die existierenden Indikatoren nicht unkritisch sind, kann es als gesichert gelten, dass auf einigen regionalen und beruflichen Teilarbeitsmärkten zunehmende Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung auftreten. Zu nennen sind in beruflicher Hinsicht soziale, sozialpflegerische und Gesundheitsberufe. Auch bei einzelnen technischen, naturwissenschaftlichen Berufen und Ingenieursberufen treten Besetzungsschwierigkeiten auf.

Unterscheidet man fünf hessische Regionen (Nord-, Ost-, Mittel- und Südhessen, Rhein-Main-Gebiet), so lassen sich auch einige regional differenzierte Aussagen treffen, die aber mit höherer Vorsicht behandelt werden sollten als Zahlen für Gesamthessen. So lassen sich regionale Auffälligkeiten bei der Besetzung offener Stellen beispielsweise im Rhein-Main-Gebiet insbesondere in den Gesundheits-, sozialen und sozialpflegerischen Berufen, in Mittelhessen bei den Ingenieuren und in Osthessen bei den Technikern feststellen. In diesen Berufen scheint derzeit die Besetzung einer offenen Stelle mit besonderen Schwierigkeiten für den Arbeitgeber verbunden zu sein.

## Fachkräfteverknappung morgen

*Aufgrund des demographischen Wandels und der weiterhin erwarteten hohen Nachfrage ist in der Zukunft eine Verknappung bei qualifizierten Arbeitskräften wahrscheinlich.*

Für Hessen existieren mehrere parallele Modelle mit regionalen Aussagen zum berufsspezifischen Angebot an und zur berufsspezifischen Nachfrage nach Arbeitskräften [zum Beispiel Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit, regio pro des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), IHK-Fachkräftemonitoring für Hessen der Industrie- und Handelskammer, Hessischer Pflegemonitor des IWAK]. Diese Modelle sagen Lücken zwischen Angebot und Nachfrage voraus, welche als Maß für den Anpassungsdruck in einzelnen Berufen und Regionen oder als Anzeichen einer Verknappung (oder deren Gegenteil) zu interpretieren sind.

Es wird empfohlen, die Ergebnisse der Szenarien nicht als alleinige Planungsgrundlage zu verwenden, wenngleich sie Hinweise auf zu erwartende steigende oder sinkende Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung liefern.

Im Folgenden werden diese Hinweise zusammengefasst, wobei zwischen sehr wahrscheinlichen und wahrscheinlichen Entwicklungen für die kommenden drei bis fünf Jahre unterschieden wird:

- **Sehr wahrscheinlich:** Sowohl in der Gegenwart als auch in der Zukunft bestehen hohe Bedarfe bei sozialen, sozialpflegerischen und Gesundheitsberufen; hierzu zählen auch Erziehungsberufe.
- **Wahrscheinlich:** Es werden hohe Bedarfe bei Bürofach- und Bürohilfskräften, bei Rechnungskaufleuten und Datenverarbeitungsfachleuten, bei Berufen des Land-, Wasser- und Luftverkehrs, bei Maschinisten und Technikern, bei Bank- und Versicherungskaufleuten, Elektrikern sowie bei einzelnen Ingenieursberufen gesehen. Regional uneinheitliche Defizite lassen sich bei Montierern, Metallberufen und Schlossern ablesen: Im Regierungsbezirk Kassel wird dabei eine Verknappung vorhergesagt, während gleichzeitig in Darmstadt das Gegenteil erwartet wird.<sup>1</sup>

Die demographische Entwicklung legt nahe, dass mittelfristig Stellenbesetzungsschwierigkeiten insbesondere in Nord- und Mittelhessen auftreten werden. Darüber hinaus lässt die hohe Nachfrage nach Arbeitskräften in der Metropolregion Rhein-Main vermuten, dass auch in dieser Region mit Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung zu rechnen ist.

## Schlussfolgerungen und Empfehlung an die Politik

*Eine Steigerung des Arbeitskräfteangebotes in Hessen ist von zentraler Bedeutung, um den Wohlstand des Landes zu sichern. Politische Aktivitäten sollten darauf abzielen, dieses Ziel zu erreichen.*

Aufgrund der diagnostizierten Fachkräfteverknappung ist zu erwarten, dass für entsprechend qualifizierte zusätzliche Arbeitskräfte mindestens in dem Umfang Beschäftigungsmöglichkeiten in Hessen zur Verfügung stehen, in dem der Rückgang des Erwerbspersonenpotentials nicht durch Inländer kompensiert werden kann.

Gelingt es nicht, das Arbeitskräfteangebot nennenswert zu verändern, so besteht die Gefahr, dass

- die Lohnnebenkosten deutlich steigen und
- in der hessischen Wirtschaft Wertschöpfungsverluste hingenommen werden müssen, weil Aufträge nicht bearbeitet werden können. Hierdurch verursachte, zurückgehende Steuereinnahmen würden eine Reduzierung des Angebotes an öffentlichen Einrichtungen und Leistungen nachschieben müssen.

<sup>1</sup> Aufgrund von regionaler Mobilität ist in diesen Fällen allerdings mit einer gewissen Saldierung zu rechnen, die dazu führt, dass sich die regionalen Defizite abschwächen.



## HANDLUNGSFELD JUNGE MENSCHEN - ÜBERGANG SCHULE UND BERUF

Es wird angesichts der sich verändernden gesellschaftlichen Realitäten zu einem Wandel bei der Personalgewinnung für Wirtschaft und Verwaltung kommen, und leistungsschwächere junge Menschen werden zunehmend in den Fokus der Personalverantwortlichen bei der Nachwuchsrekrutierung treten. Die Gewinnung des Nachwuchses stellt künftig vor allem kleine und mittlere Unternehmen vor besondere Herausforderungen. Um dem demographischen Trend entgegenzuwirken und der gesamtgesellschaftlichen Verantwortung, niemanden zurückzulassen, gerecht werden zu können, muss die Ausschöpfung aller vorhandenen Potentiale im Bildungs- und Ausbildungssystem verstärkt in den Blick genommen und zu einem vorrangigen Ziel erklärt werden. Das äußerst vielfältige System von schulischen und beruflichen Bildungswegen in Hessen, das den unterschiedlichen Begabungen und Talenten und den unterschiedlichen Lebenssituationen des Einzelnen Rechnung trägt, stellt hierbei eine große Chance und zugleich aufgrund seiner sehr hohen Komplexität eine große Herausforderung dar.

### Verringerung der Anzahl junger Menschen ohne Schulabschluss

*Die Anzahl der Schulentlassenen ohne Abschluss ist bei unverändert hoher Qualität des Abschlusses nachhaltig weiter zu senken. Als vorrangiges und erreichbares Ziel wird eine flächendeckende Reduzierung des Anteils der Schulentlassenen ohne Abschluss in allen hessischen Kreisen und kreisfreien Städten auf höchstens drei Prozent innerhalb der nächsten fünf Jahre als erforderlich angesehen.<sup>1</sup>*

Gelingt es, einen größeren Anteil junger Menschen mit einem qualifizierten Schulabschluss auszustatten, steigen nicht nur deren Chancen, den Übergang von Schule zu Ausbildung erfolgreich zu bewältigen, deutlich an, sondern es erhöhen sich auch die Chancen, dass die hessische Wirtschaft zusätzliches Personal zur Sicherung des Fachkräftebedarfs rekrutieren kann. Aufmerksamkeit und Ressourcen sollten hessenweit auf den Personenkreis der leistungsschwachen, besonders benachteiligten Jugendlichen ohne Schulabschluss fokussiert werden, um diesen durch die Heranführung an einen Schulabschluss neue berufliche und soziale Teilhabeperspektiven zu eröffnen. Durch sinkende Schülerzahlen frei werdende Kapazitäten können dazu genutzt werden, eine intensivere Betreuung benachteiligter Jugendlicher sicherzustellen und damit sinkende Schulabbrecherzahlen zu erreichen.

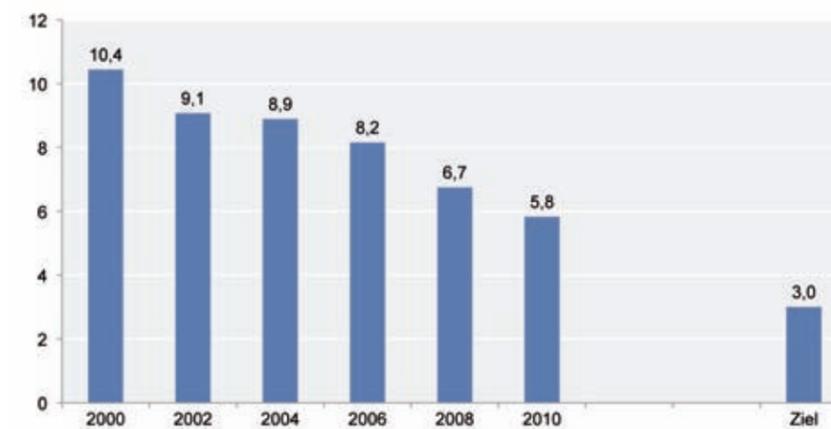
<sup>1</sup> Die Definition des Statistischen Bundesamtes ist zugrundegelegt (Statistisches Bundesamt 2011) und bezieht sich auf den Anteil an allen Schulentlassenen eines Jahres.

## TEIL 2

### „HESSENS POTENTIALE HEBEN UND NUTZEN“- HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN AN DIE HESSISCHE LANDESREGIERUNG



Anteil der Schulabgänger ohne Abschluss an allen Schulentlassenen eines Jahrgangs in Hessen, in Prozent



Quelle: Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2012), Regionaldatenbank

## Ausbau der Berufs- und Studienorientierung

*Trotz begrüßenswerter Initiativen wird der Berufs- und Studienorientierung noch immer zu wenig Aufmerksamkeit gewidmet. Dies führt zu überflüssigen Warteschleifen, aber auch zu Ausbildungs- und Studienabbrüchen. Es besteht die dringende Notwendigkeit, die Berufs- und Studienorientierung zu einem zentralen Handlungsfeld in den (Vor-)Abgangsklassen auszubauen.*

Ziel der Berufsorientierung sollte es sein, dass jeder Schulabgänger in der Lage ist, auf der Basis einer fundierten Einschätzung der eigenen Neigungen und Fähigkeiten einerseits und des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes andererseits eine sachgerechte Ausbildungsentscheidung zu treffen. Für einen Großteil der Schüler ist dies zwar der Fall, jedoch gelingt es nur begrenzt, den Fokus auf die „schwierigen“, orientierungssuchenden Fälle zu lenken. Es erscheint daher dringend erforderlich, einen grundlegenden Kulturwandel einzuleiten. Ziel ist es hierbei, dass Schulentlassene in der Lage sind, sich am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu orientieren. Lehrkräfte sind bereits heute in diesem Bereich vielfältig engagiert, beispielsweise durch die Vor- und Nachbereitung von Betriebspraktika. Es ist dabei von zentraler Bedeutung zu erkennen, dass diese Aufgabe weder qualitativ noch quantitativ allein von den Lehrkräften bewältigt werden kann.

Insgesamt erkennt die Fachkräftekommission bereits vorhandene Bemühungen um Verbesserungen seitens der Schulen und Lehrkräfte an und fordert die Erhaltung und Weiterentwicklung der OloV-Strategie<sup>2</sup> des Landes, im Rahmen derer einige der nachfolgend genannten Punkte bereits bearbeitet werden.

### Handlungsempfehlungen:

- Garantierte Unterstützung durch Arbeitsagenturen, Wirtschaftsorganisationen sowie Gewerkschaften, damit die Lehrkräfte nicht allein die Aufgabe der Berufs- und Studienorientierung bewältigen müssen.
- Befähigung der Lehrkräfte in zweierlei Hinsicht zur Berufs- und Studienorientierung: Einerseits ist ein ausreichendes Zeitkontingent in den Lehrplänen für eine qualifizierte Berufs- und Studienorientierung festzulegen. Andererseits fordert die Fachkräftekommission einen Kulturwandel dahingehend, dass der Lehrauftrag erstens um den Bereich der Berufs- und Studienorientierung ergänzt wird und zweitens alle Lehrkräfte regelmäßig in der Unterstützung ihrer Schüler bei der Berufswahl aus- und fortzubilden sind. Dies sollte im Hessischen Lehrerbildungsgesetz verankert und Anreize zur Teilnahme von Lehrkräften an Fortbildungen geschaffen werden.
- Forcierung von Unterrichtsformen, welche konkrete Praxisanteile in Betrieben vorsehen, vor allem in Schulen mit expliziten oder integrierten Hauptschulzweigen; das angedachte Modell der Mittelstufenschule oder die SchuB-Klassen<sup>3</sup> können hier als geeignete und zum Teil auch in der Praxis bewährte Anknüpfungspunkte dienen, jedoch müssen vergleichbare Angebote verpflichtend und vor allem flächendeckend zur Verfügung stehen. Es sollte geprüft werden, ob außerhalb von Hessen erfolgreich erprobte Konzepte (zum Beispiel PL-Konzept<sup>4</sup> Brandenburg) mit prüfungsrelevanten Curricula für Hessen geeignet sind.
- Bereitstellung standardisierter Informationen, die an Eltern bei der Entscheidung für eine Schulform ihrer Kinder gegeben werden; dabei sollte deutlich erläutert werden, dass auch nicht-gymnasiale Schulformen eine Vielzahl von Bildungswegen und Karrierechancen ermöglichen. In diesem Zusammenhang ist darauf zu achten,

dass das erfolgreiche System der dualen Berufsausbildung entsprechend seiner grundlegenden Bedeutung für die Fachkräftesicherung (zum Beispiel Kampagne „Duale Ausbildung Hessen“) dargestellt wird.

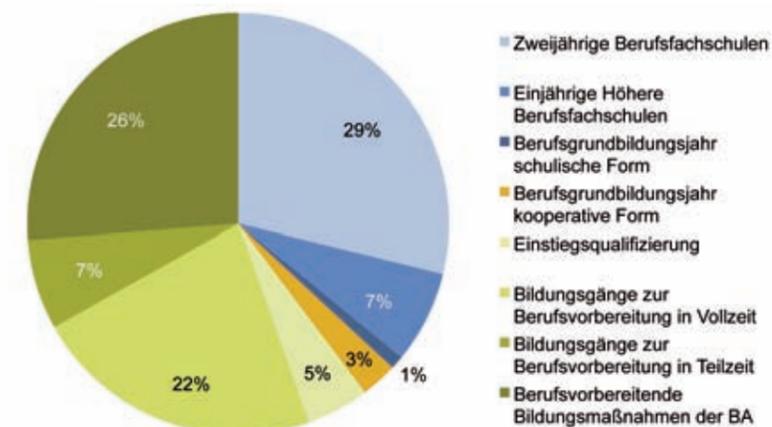
- Ausbau des Gütesiegels „Berufs- und Studienorientierung“ als zentralen Prüfmechanismus für die vorgenannten Anforderungen

## Deutliche Reduzierung der Anzahl der Jugendlichen im Übergangsbereich

*Das hessische Übergangssystem weist in erheblichem Umfang Parallelstrukturen sowie Überkapazitäten auf. Die bereits begonnene Rückführung wird begrüßt und ein weiterer Systemumbau und -rückbau empfohlen. Transparenz, Kohärenz und Anschlussfähigkeit des Übergangssystems sind zu verbessern, damit eine frühzeitige und durchgängige Betreuung von jungen Menschen in schwierigen Problemlagen sichergestellt ist.*

Kompensatorische Maßnahmen wie das Übergangssystem werden aus demographischen Gründen zukünftig deutlich seltener vonnöten sein. Es erscheint nicht gesichert, dass das Übergangssystem derzeit ausschließlich kompensatorische Funktionen erfüllt. Es besteht durchgängig die Gefahr, dass sich das Angebot in Teilen die Nachfrage erst schafft.<sup>5</sup>

Bildungsgänge der rund 19.000 Anfänger des Übergangsbereichs in Hessen 2011/2012



Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt 2012b

### Handlungsempfehlungen:

- Mittelfristig erscheint daher im Bereich der Übergangsangebote eine grundlegende Neudefinition erforderlich, welche drei Grundsätzen genügen muss:
  1. Begrenzung der Angebote im Übergangssystem auf zwei Zielrichtungen: Einerseits soll das Übergangssystem das Nachholen eines nicht erreichten Schulabschlusses ermöglichen. Andererseits soll im Übergangssystem auch künftig gewährleistet sein, dass junge Menschen, die kein Angebot für eine duale Berufsausbildung erlangen konnten, während einer Übergangsphase zusätzliche Qualifikationen erwerben können (zum Beispiel Erwerb eines höheren Schulabschlusses). Hierbei sollte geprüft werden, inwieweit zusätzliche Qualifizierungen angeboten werden können, die auf eine spätere Berufsausbildung anrechenbar sind.

<sup>5</sup> Weishaupt u. a. 2012

<sup>2</sup> OloV steht für „Optimierung der lokalen Vermittlungsarbeit bei der Schaffung und Besetzung von Ausbildungsplätzen“ und ist eine hessenweite Strategie zur Sicherung von Qualitätsstandards beim Übergang von Schule und Beruf.

<sup>3</sup> SchuB steht für „Schule und Betrieb“ und ist ein Konzept zur Förderung schwacher Schüler.

<sup>4</sup> PL steht für „Produktives Lernen“ und ist ein Konzept zur Förderung schwächerer Schüler, das insbesondere Praxisinhalte umfasst.

**Daten | Highlights:**

- Weniger Schulabgänger: Nach der Umstellung auf G8 (2013/2014) sinken die Schulabgangskohorten; bis 2025 schrumpfen diese gegenüber 2012 um mehr als 10.000 Personen oder rund 20 Prozent auf nur noch rund 50.000 Personen.<sup>6</sup>
- Viele Schulabbrecher: Im Berichtsjahr 2010 verließen rund 3.900 Personen die Schule ohne Abschluss. Anteilsmäßig sind das mit 5,8 Prozent deutlich weniger als noch vor 10 Jahren mit 10,4 Prozent.<sup>7</sup>
- Viele Menschen im Übergangssystem: Im Ausbildungsjahr 2011/2012 begannen rund 19.000 Personen einen Weg im Übergangssystem, die im Durchschnitt mehr als ein Jahr in diesem System verbleiben.<sup>8</sup>

2. Konsequente Unterbindung von Parallelstrukturen im Übergangsbereich: Derzeit existieren zu viele nicht aufeinander abgestimmte Angebote von Bund und Land. Im Zuge einer Neuorganisation ist daher darauf zu achten, dass klare operative und finanzielle Verantwortlichkeiten definiert werden, dass Überschneidungsfreiheit herrscht und dass Mehrfachteilnahmen in Maßnahmen („Maßnahmekarrieren“) des Übergangssystems möglichst vermieden werden. Die Erhöhung der Transparenz ist darüber hinaus als separates Ziel zu definieren, zu überprüfen und gegebenenfalls Maßnahmen zu ihrer Verbesserung zu ergreifen. Zu diesem Zweck sollte auch eine intensivere wissenschaftliche Begleitung sichergestellt werden, um kritische Erfolgsfaktoren beim Übergang in eine Berufsausbildung zu identifizieren und Verbleibsanalysen ehemaliger Teilnehmer im Übergangssystem zu ermöglichen.
  3. Von Zuständigkeit und Konjunktur unabhängige Gewährleistung einer lückenlosen und abgestimmten Unterstützung von Personen mit hohem Betreuungsbedarf – beginnend mit der identifizierten Gefahr eines Schulabbruchs über die Ausbildungsplatzsuche bis zur Unterstützung bei potentiellem Ausbildungsabbruch; hierbei ist sowohl eine Rückgriffmöglichkeit auf Nachhilfeangebote („Fachliche Stützung“) wie auch sozialpädagogische Angebote in besonderen Notlagen („Soziale Stützung“) vorzusehen. Als geeignetes Mittel zur Unterstützung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf während der Berufsausbildung haben sich ausbildungsbegleitende Hilfen (ABH) sowie das mit verbesserter sozialpädagogischer Betreuung durchgeführte hessische Pilotprojekt „ABH+“ erwiesen. Als vorbildhaft und bei den Unternehmen akzeptiert gezeigt hat sich zudem das hessische Modellprojekt „Qualifizierte berufspädagogische Ausbildungsbegleitung in Berufsschule und Betrieb“ (QuABB). Insgesamt scheint das heute existierende, zerstückelte System aus schulischen, staatlichen, unternehmensfinanzierten und ehrenamtlichen Angeboten trotz seiner Meriten wenig geeignet, als „stabiles und undurchlässiges Auffangnetz“ zu fungieren.
- Konsequente Beschneidung der Kapazitäten im Übergangssystem: Um zu verhindern, dass das Übergangssystem zunehmend in Konkurrenz zur dualen Berufsausbildung gerät, anstatt dasselbe zu kompensieren, wird eine zahlenmäßige Begrenzung des Übergangssystems auf zunächst 15.000 Personen ab dem Jahr 2015/2016 und ein kontinuierliches Abschmelzen auf 10.000 Personen ab dem Schuljahr 2020/2021 empfohlen. Hierbei werden Einsparpotentiale in allen Bereichen, unter anderem bei den Berufsfachschulen, aber auch im Bereich der Bundesangebote (zum Beispiel Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, außerbetriebliche Ausbildungen) gesehen.

**Erhöhung der faktischen Durchlässigkeit des Bildungssystems**

*Um die Chancen auf Bildungsteilhabe in Deutschland zu erhöhen, um eine flexible Berufswegeplanung zu ermöglichen und um der erwarteten ansteigenden Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften gerecht zu werden, ist neben der schon bestehenden rechtlichen eine hohe faktische Durchlässigkeit des Bildungssystems anzustreben. Vor allem sind eine flächendeckende Steigerung von ausbildungsbegleitenden höherwertigen Abschlüssen sowie ein Verständnis von Lebenslangem Lernen als Chance auf berufliche und soziale Teilhabe und Basis für Produktivitätszuwächse und Innovationen noch stärker zu unterstützen.*

Es bestehen fortwährend Chancen auf Bildungsteilhabe, und nahezu jederzeit kann jeder schulische und berufliche Abschluss nachgeholt werden. Das Bildungssystem bietet hierzu viele – jedoch zu wenig genutzte – Möglichkeiten. Wichtig ist deshalb eine gezielte Information und Förderung von Menschen, die neben ihrer Berufsausbildung einen Schulabschluss erlangen wollen.

Eine Überarbeitung der schulischen Angebote zur Erlangung der Fachhochschulreife parallel zur betrieblichen Berufsausbildung ist erforderlich; es sollten neue Modelle der zeitlichen Organisation mit vertretbarer zeitlicher Gesamtbelastung und mediale Lernformen entwickelt werden. Überzeugungsarbeit ist erforderlich, um ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass die betriebliche Berufsausbildung nicht den Abschluss der Qualifizierung, sondern den Einstieg in ein lebensbegleitendes System der Weiterqualifizierung darstellt.

Die Fachkräftekommission empfiehlt Maßnahmen zur Steigerung der Übernahmezahlen von ausgebildeten Jugendlichen und begrüßt in diesem Zusammenhang den von den Tarifpartnern IG Metall und Arbeitgeberverband Hessenmetall abgeschlossenen „Tarifvertrag zur Integration Jugendlicher in Berufsausbildung“.

Die Umsetzung der unten genannten Handlungsempfehlungen in den einzelnen Regionen sollte über die integrierte Ausbildungsberichterstattung des Landes Hessen gesteuert werden.

**Handlungsempfehlungen:**

- Steigerung des Bekanntheitsgrades der Durchlässigkeit des Bildungssystems durch eine Verbesserung der Kommunikation und Weiterentwicklung der Umsetzungsprozesse mit dem Ziel der Förderung der Attraktivität der dualen Berufsausbildung und von Schulen, die nicht direkt zur Hochschulreife führen. Eine Verdopplung des Anteils der Personen, die solche alternativen Bildungswege beschreiten, ist erreichbar.
- Verstärkte Ausrichtung der Hochschulen auf Personen, die nicht im klassischen Bildungsweg die Hochschulreife erlangen. Zu erwägen ist eine grundsätzliche Möglichkeit der Zulassung zum Hochschulstudium über Eingangsprüfungen. Zudem ist verstärkt über die Zugangswege zu einem Studium ohne (Fach-)Hochschulreife zu informieren.
- Durchführung einer auf fünf Jahre angelegten konzertierten Aktion zur Nachqualifizierung mit dem Ziel einer signifikanten Reduzierung der Zahl der über 400.000 arbeitslosen oder beschäftigten Personen ohne Berufsausbildung in Hessen durch Vermittlung qualifizierter Ausbildungsabschlüsse. Dabei soll der Fokus zunächst auf die Gruppe der unter 30-Jährigen ohne Schulabschluss und der unter 30-Jährigen ohne Berufsabschluss gelegt werden, wobei Letzteren ein Vorrang einzuräumen ist und Mitnahmeeffekte (Nachqualifizierung wäre auch ohne die konzertierte Aktion erfolgt) zu minimieren sind. Bei Schulabbrechern ist die Entwicklung „dualer“ Konzepte in Zusammenarbeit von Unternehmen und beruflichen Schulen wünschenswert. Lernen und Arbeiten in der betrieblichen Praxis in Verbindung mit dem Erwerb eines Berufsabschlusses sollte die Basis des Konzepts darstellen. Erwerbslose Personen der genannten Zielgruppen sollen im Rahmen der konzertierten Aktion so früh wie möglich in Arbeit oder in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis integriert werden. Die Möglichkeiten von modularer Qualifizierung und Externenprüfungen sind im Rahmen der konzertierten Aktion erheblich auszuweiten.

<sup>6</sup> Hessisches Statistisches Landesamt 2011a

<sup>7</sup> Internetabfrage aus der regionalen Datenbank der Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2012)

<sup>8</sup> Hessisches Statistisches Landesamt 2012b



Ziel der Maßnahmen in diesem Handlungsfeld ist es, eine (längere) Beschäftigung älterer Arbeitskräfte und eine bessere Integration in Beschäftigung auch im späteren Erwerbsverlauf zu erreichen. Trotz der verbesserten Arbeitsmarktsituation älterer Arbeitskräfte in den letzten Jahren besteht immer noch Spielraum für Verbesserungen und damit ein dringender Handlungsbedarf. Eine Erwerbstätigkeit bis zum beziehungsweise über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus könnte der Fachkräftesicherung dienen.

### Weitere Steigerung der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen

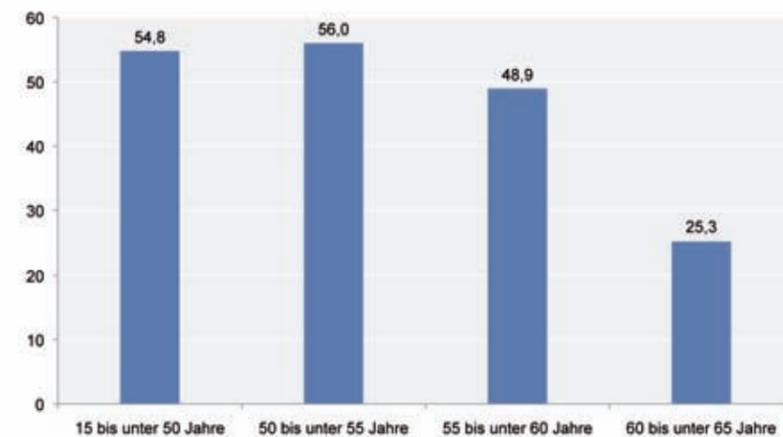
*Die Entwicklung einer steigenden Erwerbsbeteiligung Älterer muss fortgesetzt werden, um die sich daraus ergebenden Potentiale für die Fachkräftesicherung zu nutzen. Für die Fortführung dieser Entwicklung müssen die Signale an die Akteure klar, transparent und konsistent sein.*

Die Arbeitsmarktintegration älterer Arbeitskräfte ist als gesamtgesellschaftliche Aufgabe zu betrachten, wobei die staatliche Kernaufgabe darin besteht, dauerhafte und verlässliche Rahmenbedingungen zu setzen. Gelingt eine Steigerung der Beschäftigtenquote Älterer (50 bis unter 65 Jahre) von 45 Prozent auf 50 Prozent könnten im Jahr 2020 rund 60.000 Personen zusätzlich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

#### Handlungsempfehlungen:

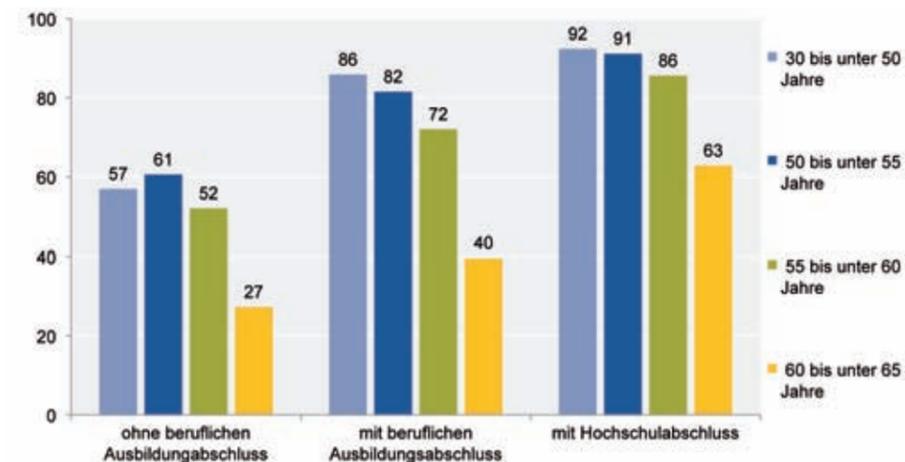
- Überprüfung bestehender und zukünftiger gesetzlicher Regelungen im Hinblick auf die Attraktivität der Beschäftigung von älteren Arbeitskräften oder für ältere Arbeitskräfte
- Attraktive Ausgestaltung der finanziellen Rahmenbedingungen bei einer freiwilligen Fortsetzung der Erwerbstätigkeit über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus. Diese kann in Form einer Teilzeitbeschäftigung erfolgen, die mit dem Bezug einer Teilrente einhergeht. Eine Erwerbstätigkeit über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus sollte die Rente genauso wie eine Erwerbstätigkeit vor Renteneintritt erhöhen.
- Bereitstellung von Informationen bezüglich der Möglichkeiten einer freiwilligen Erwerbstätigkeit im Rentenalter

Beschäftigungsquoten nach Altersgruppen in Hessen, 2011, in Prozent



Quelle: Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2012), Sonderauswertung

Erwerbstätigenquoten nach Qualifikation und Altersgruppen in Deutschland, 2010, in Prozent



Quelle: Vgl. Mikrozensus (2010), Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Forschungsbereich A2

### Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch alters- und altersgerechte Arbeitsplätze sowie durch Förderung einer frühzeitigen Gesundheitsvorsorge

*Durch den demographischen Wandel wird sich das Durchschnittsalter der Beschäftigten deutlich erhöhen. Im Kern geht es darum, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die ein gesundes Altern über die gesamte Erwerbsbiographie ermöglichen.*

Einerseits liegt der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit in der Verantwortung des Einzelnen, andererseits sind die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld als entscheidende Faktoren für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit erkannt worden. Sie sind durch den Arbeitgeber im Betrieb so zu gestalten, dass ein gesundes und unterstütztes Altern möglich ist. Zudem können Betriebsräte und Tarifpartner im Rahmen ihrer (gesetzlichen) Möglichkeiten zusätzlich Einfluss darauf nehmen.

#### Handlungsempfehlungen:

- Initiierung von Pilotprojekten, die Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bekannt machen und forcieren in den Bereichen
  - Altersmanagement / altersgerechte Arbeitsorganisation
  - Altersgemischte Teams / Diversity Management
  - Altersergonomie / Gesundheitsmanagement in allen Altersgruppen
  - Flexible Arbeitszeitvereinbarungen / Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle
 Hier sollen Unternehmen sensibilisiert werden hinsichtlich der Herausforderungen durch den demographischen Wandel insbesondere die Altersstrukturverschiebungen ihrer Belegschaften, zum Beispiel durch Projekte wie den Informationsdienst „Sozialnetz Hessen“, das Onlineangebot „Ergo Online - Arbeit im Büro gesund gestalten“ sowie des Projektes „Generationenmanagement im Arbeitsleben“ (GeniAL).
- Unterstützung von Unternehmen bei einem Demographiecheck bezüglich der Entwicklung der Alters- und Qualifikationsstruktur ihrer Belegschaft
- Dialog mit den Sozialversicherungsträgern zur Überprüfung, ob eine Ausweitung der finanziellen Unterstützung von Gesundheitsmaßnahmen wirtschaftlich sein kann;

es ist sicherzustellen, dass die aus den oben genannten Pilotprojekten und Diskussionen gewonnenen Erkenntnisse auch den Arbeitskräften selbst zugänglich sind.

Erden oder der unternehmensbezogenen Tarifwerke „Demographischer Wandel“ (Volkswagen) oder „Generationen-Tarifvertrag“ (Deutsche Post).



### Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch Förderung betrieblicher Weiterbildung

*Bemühungen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit Älterer sind nur dann erfolgreich, wenn sie langfristig angelegt sind und den gesamten Erwerbsverlauf berücksichtigen. Um die qualifikatorische Arbeitsfähigkeit zu erhalten, ist durch gezielte Weiterbildung das Wissen in regelmäßigen Abständen zu aktualisieren. Weiterbildung in einem umfassenden Sinn ist Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik, der Betriebe, der Tarifpartner und der Beschäftigten selbst. Mit Weiterbildung muss schon in frühen Jahren begonnen werden.*

Die Ergebnisse des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigen, dass Arbeitgeber die Leistungsfähigkeit älterer Arbeitskräfte durchaus positiv einschätzen.<sup>1</sup> Demnach werden Ältere insbesondere für ihr Erfahrungswissen, ihre Arbeitsmoral und -disziplin sowie ihr Qualitätsbewusstsein geschätzt. Allerdings scheint sich diese Wertschätzung nur bedingt im betrieblichen Handeln niederzuschlagen. Dies gilt vor allem für die Durchführung von altersspezifischen Personalmaßnahmen wie beispielsweise Weiterbildungsmaßnahmen für Ältere, die nur in vergleichsweise wenigen Betrieben zu finden sind. Gerade vor dem Hintergrund der zunehmenden Erwerbsbeteiligung Älterer können sich Investitionen in die Qualifikation einer alternden Belegschaft stärker rentieren als bisher. In allen Branchen und vor allem in kleinen und mittleren Betrieben besteht hier Handlungsbedarf. Aber auch individuelle Weiterbildungsanstrengungen müssen selbstverständlich sein.

Die Fachkräftekommission begrüßt die Weiterverbreitung tarifvertraglicher Regelungen zu den Themen Demographie und Beschäftigung nach dem Vorbild der Regelungen im Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie (BAVC) und der IG Bergbau, Chemie und

### Handlungsempfehlungen:

- Präventive Pflege und Anpassung der beruflichen Qualifikationen durch lebenslanges Lernen, vor allem durch Beratung der Betriebe und Förderung der Weiterbildung in Betrieben
- Intensivere Bereitstellung von Beratungsleistungen, die über Angebote und Nutzen von Weiterbildung informieren (zum Beispiel im Rahmen von betrieblichen Weiterbildungsverbänden)
- Ausbau von informellen Lernaktivitäten, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen, zur Gewährleistung eines niedrigschwelligen Weiterbildungszugangs für ältere Menschen und zur intensiveren Nutzung des intergenerationalen Wissenstransfers
- Einsatz von Lernbegleitern und Lernmentoren, die sich in besonderer Weise um den Qualifizierungsbedarf der Älteren und um die erfolgreiche Umsetzung von Weiterbildungsplänen kümmern; die Hessische Landesregierung und die Sozialpartner können hier eine wichtige Unterstützung geben.

### Nachhaltige Strategien zur Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser

*Trotz steigender Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte konnte die Arbeitslosigkeit nur bedingt abgebaut werden. Notwendig sind daher Maßnahmen, welche die Arbeitslosigkeit älterer Menschen nachhaltig reduzieren.*

Ältere unterliegen einem geringeren Risiko, aus der Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt heraus arbeitslos zu werden als jüngere Altersgruppen. Sie verfügen allerdings auch über geringere Chancen, die Arbeitslosigkeit durch die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu beenden und haben bei Arbeitslosigkeit einen längeren Anspruch auf die Zahlung von Arbeitslosengeld. Dies spiegelt sich auch in der im Vergleich zu anderen Altersgruppen deutlich längeren Dauer der Arbeitslosigkeit wider.

### Daten | Highlights:

- In den vergangenen zehn Jahren hat die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitskräfte deutlich zugenommen. Die Beschäftigungsquote (Verhältnis von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu altersgleicher Bevölkerung) der 50- bis unter 65-Jährigen stieg von 2000 bis 2011 von 34,8 Prozent auf 44,6 Prozent.<sup>2</sup>
- Die Erwerbsbeteiligung der Älteren unterscheidet sich nach dem Qualifikationsniveau: Die Abstände zwischen den Altersgruppen vergrößern sich mit abnehmendem Ausbildungsniveau und zeigen sich am deutlichsten bei Personen ohne beruflichen Ausbildungsabschluss. Die Erwerbstätigenquote (Verhältnis Erwerbstätige zu altersgleicher Bevölkerung) von älteren Akademikern (mit Hoch- und Fachhochschulabschluss) weicht kaum von den Werten jüngerer Akademiker ab. Erst ab 60 Jahren geht die Erwerbsbeteiligung in allen Qualifikationssegmenten deutlich zurück.<sup>3</sup>



## HANDLUNGSFELD FRAUEN

### Handlungsempfehlungen:

- Entwicklung von gezielten Vermittlungsaktivitäten für Ältere auf Basis eines „Stärken-Ansatzes“ anstatt eines „Defizit-Ansatzes“; als zielführend für bessere Integrationserfolge haben sich zielgruppenspezifische, separate Vermittlungsteams und ein erhöhter Betreuungsschlüssel erwiesen.
- Fortführung des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“ unter Prüfung der Kombination mit den „Qualifizierungsschecks“ aus dem Programm „Qualifizierung von Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen“ sowie Prüfung einer flächendeckenden und dauerhaften Verankerung des Bundesprogramms

Die Fachkräftekommission sieht bei der Personengruppe der Frauen erhebliches Aktivierungspotential, um den Fachkräftebedarf der hessischen Wirtschaft zu sichern. Vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussion um das Eltern- und Betreuungsgeld erfolgt eine Betrachtung des Themas dabei ausschließlich unter dem Blickwinkel der Fachkräftesicherung. Die Ausgestaltung existierender oder geplanter gesetzlicher Regelungen, wie beispielsweise des Betreuungsgeldes, sollte deshalb daraufhin überprüft werden, dass eine hemmende Wirkung auf das Fachkräfteangebot möglichst minimiert oder ausgeschlossen wird. Maßnahmen, die darauf abzielen, eine möglichst schnelle Rückkehr von Frauen nach Erwerbsunterbrechungen zu begünstigen, werden begrüßt. Zu den Regelungen, die die Dauer der Erwerbsunterbrechung verkürzt haben, gehört beispielsweise das Elterngeld.<sup>1</sup> Es wird empfohlen, Regelungen zu vermeiden, die darauf abzielen, den Verbleib im Privathaushalt zu fördern.



Anteil von Frauen und Männern in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung am Arbeitsort Hessen, 30.06.2011, in Prozent



Quelle: Lepper u. a. 2012

In Hessen konnte die Arbeitsmarktintegration von Frauen zuletzt erhöht werden. Zugleich hat der Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen, die in Teilzeit arbeiten, zugenommen. Das von Frauen geleistete Arbeitsvolumen ist insgesamt deutlich schwächer angestiegen, als die Anzahl der weiblichen Beschäftigten.<sup>2</sup> Teilzeit und geringfügige Beschäftigung können Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen, durch die Frauen in die Lage versetzt werden, am Erwerbsleben teilzuhaben. Allerdings wünscht sich rund die Hälfte der teilzeit- oder geringfügig beschäftigten Frauen eine Ausweitung ihrer Arbeitszeiten.<sup>3</sup> Laut Statistischem Bundesamt gab jede zweite Frau in Deutschland die Betreuung von Kindern beziehungsweise Pflegebedürftigen oder andere familiäre und persönliche Verpflichtungen und jede fünfte Frau die erfolglose Suche nach einem ganztägigen Arbeitsplatz als Hauptgrund für ihre Teilzeittätigkeit an.<sup>4</sup>

Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie kommen den Wünschen vieler Frauen, arbeiten zu gehen beziehungsweise ihre Arbeitszeit zu erhöhen, entgegen, und sie rechnen sich auch unter volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten. Bund, Länder und Kommunen haben in den letzten Jahren insbesondere mit dem Ausbau der Kinderbetreuung Fortschritte erzielen können.

<sup>1</sup> Bellmann/Stegmaier 2007

<sup>2</sup> Vgl. Sonderauswertungen der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2012), Sonderauswertung

<sup>3</sup> Vgl. Mikrozensus (2010), Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Forschungsbereich A2

<sup>1</sup> Geyer u.a. 2012

<sup>2</sup> Wanger 2011

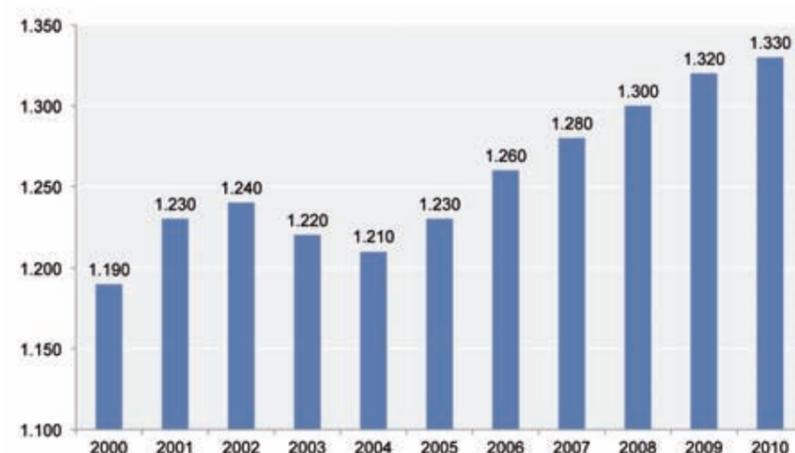
<sup>3</sup> Ebd.

<sup>4</sup> Statistisches Bundesamt 2012

## Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und des Arbeitszeitvolumens von Frauen

*Die Erwerbsbeteiligung von Frauen hat sich positiv entwickelt. Dieser Prozess sollte weitergehen und bestärkt werden. Darüber hinaus ist eine Erhöhung des Arbeitszeitvolumens von Frauen anzustreben. Lange Familienpausen sind oftmals mit hohen Wiedereinstiegskosten verbunden, führen nicht selten zum vollständigen Ausscheiden aus dem Arbeitsleben und sollten daher möglichst kurz gehalten werden.*

Entwicklung der Anzahl erwerbstätiger Frauen in Hessen, 2000 bis 2010, in Tausend, gerundet



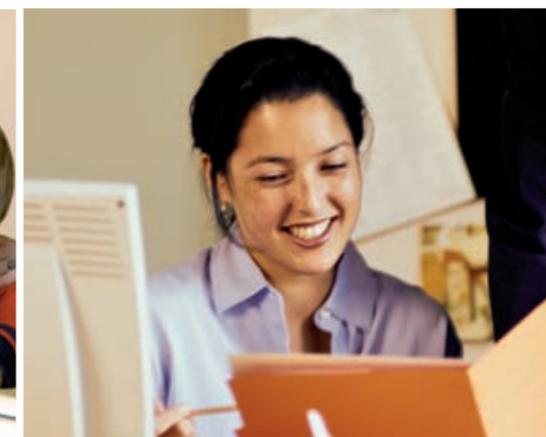
Quelle: Lepper u. a. 2012

Nicht erwerbstätige Frauen stellen die größte Fachkräfteresource dar. Eine Erhöhung der Erwerbstätigenquote der Frauen beispielsweise auf 71 Prozent würde etwa 100.000 zusätzliche Erwerbstätige bedeuten. Eine signifikante Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit wird nur dann gelingen, wenn jeder Familie, die es wünscht, auch ein verlässliches Ganztagsangebot bei der Kinderbetreuung gemacht werden kann. Bereits heute schlägt sich die Platzknappheit im U3-Bereich in einzelnen Regionen bei privaten Anbietern in hohen Preisen nieder.

Zwar hat sich die Erwerbstätigkeit von Frauen erfreulich entwickelt, aber das Arbeitsvolumen ist nicht in demselben Ausmaß angestiegen. Es verbleibt ein im europäischen Vergleich großer Unterschied zwischen Frauen und Männern. Zu wenige Frauen können ihr gewünschtes (höheres) Arbeitszeitvolumen realisieren. Es ist erstrebenswert, jeder Frau das Arbeitszeitvolumen anzubieten, das in etwa ihren individuellen Wünschen entspricht.

Lange Erwerbsunterbrechungen führen nicht selten zu einem kompletten Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt. Das liegt auch daran, dass Wissen veraltet, beispielsweise in den sogenannten MINT-Berufen, den Berufen aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik. Berufsrückkehrende müssen nach langer Erwerbspause oft mit teuren Programmen reintegriert werden, und manchmal ist eine adäquate Beschäftigung schwieriger zu finden. Politische und unternehmerische Maßnahmen sollten auf das Ziel kurzer Erwerbsunterbrechungen (beispielsweise Familienpausen) und steigender Arbeitszeitvolumina ausgerichtet werden.

Unternehmen ergreifen bereits heute viele Maßnahmen, um Frauen und junge Mütter an ihr Unternehmen zu binden und eine schnelle Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Erfolgsversprechend scheinen dabei Modelle, die darauf setzen, während der Elternzeit den Kontakt mit den Eltern zu halten. Dies kann helfen, die Rückkehr in den Beruf reibungslos zu gestalten und einem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben vorzubeugen. Ein Patensystem während der Elternzeit oder bei der Rückkehr kann unterstützen, pausierende Mitarbeiter auf dem Laufenden zu halten und schnellstmöglich in den beruflichen Alltag zu integrieren. Darüber hinaus können auch flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle die Vereinbarkeit von Beruf und Familie befördern. Dies unterstützt nicht nur die schnellere Rückkehrbereitschaft sondern hilft dabei mit, die gewünschte Arbeitszeit am gewünschten Arbeitsort zu realisieren. Dadurch ist mit höherer Arbeitszufriedenheit und Motivation zu rechnen. Es ist zu beachten, dass auch in Teilzeit und flexiblen Modellen Karriereoptionen mit eingeplant werden.



### Handlungsempfehlungen:

- Deutlicher Ausbau verlässlicher Betreuungsarrangements in guter Qualität und ausreichender Quantität mit langen Öffnungszeiten, Notbetreuungs- und Ferienangeboten. Unternehmen können an einer guten und hochwertigen Bereitstellung von Betreuungsmöglichkeiten, beispielsweise durch die Schaffung von Betriebskindergärten oder von Betreuungsangeboten in Kooperation mit anderen Unternehmen, aktiv mitwirken. Eigens für Mitarbeiterkinder können Betreuungsplätze bei der jeweiligen Kommune reserviert und betriebliche Kinderbetreuungszuschüsse gewährt werden.
  - Der Ausbau von Betreuungsangeboten für Kinder unter drei Jahren sollte weiter mit höchster Priorität vorangetrieben werden. Darüber hinaus sollte darauf geachtet werden, dass Betreuungszeiten in Krippen sich mit einer Berufstätigkeit (vergleiche beispielsweise Arbeitszeiten im Einzelhandel oder Hotel-/Gaststättengewerbe) vereinbaren lassen. Das auf dem Krippengipfel 2007 vereinbarte Ziel eines 35-prozentigen Versorgungsangebotes bis 2013 ist ein unabdingbarer und begrüßenswerter Schritt. Ein weiterer deutlicher Ausbau in den nächsten Jahren mit konkreten, regional spezifischen Zielwerten ist anzustreben und wäre ein klarer Wettbewerbsvorteil im innerdeutschen sowie europäischen Wettbewerb um Fachkräfte.

**Daten | Highlights:**

- Frauen verlassen die allgemeinbildenden Schulen mit überdurchschnittlichen Leistungen: Sie haben gute Noten und gute Abschlüsse.
- Mehr als 79 Prozent aller Absolventinnen haben mindestens einen Realschulabschluss (Männer: 71 %).
- Weniger junge Frauen verlassen die Schule ohne Abschluss (2,2% versus 3,1%)<sup>6</sup>
- Zwischen 2000 und 2010 ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen deutlich angestiegen.
- Zunahme der Erwerbstätigenquote<sup>7</sup> von Frauen von 58,6 Prozent auf 65,6 Prozent
- Zunahme der Erwerbstätigenquote von Männern von 74,8 Prozent auf 76,8 Prozent<sup>8</sup>
- Die Teilzeitquote sozialversicherungspflichtig Beschäftigter ist zwischen 2001 und 2011 um über 7 Prozentpunkte auf 37,1 Prozent gestiegen.<sup>9</sup>
- Das ist etwas oberhalb des deutschen Durchschnitts (35,9%).<sup>10</sup> Die Teilzeitquote der 15- bis unter 75-Jährigen an allen Erwerbstätigen dieses Alters ist in Deutschland mit 26,5 Prozent eine der höchsten in Europa (EU-Durchschnitt: 19,4%).<sup>11</sup>
- Beim Stundenumfang der üblichen Teilzeitarbeit liegt Deutschland 2010 mit durchschnittlich 18,4 Wochenstunden an letzter Stelle innerhalb der EU 27 Länder (Durchschnitt 20,2 Std./Woche).<sup>12</sup>
- Das Ausmaß der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung bei Frauen in Hessen ist mit rund 20 Prozent hoch. Es ist zuletzt noch etwas angestiegen.<sup>13</sup>

- Kindertageseinrichtungen und Schulen müssen umfassende Ganztagsangebote in ausreichendem Umfang machen, so dass eine ganztägige Betreuung auch für Kinder über drei Jahre angeboten werden kann.
- Es muss sichergestellt sein, dass Kinderbetreuungsmöglichkeiten ohne qualitative Abstriche auch für einkommensschwache Familien erschwinglich bleiben.
- Erweiterung des Angebots familienunterstützender Maßnahmen. Dazu zählen zum Beispiel Fortbildungen im Bereich Zeitmanagement und Familiencoaching, aber auch ein ausreichendes Angebot an haushaltsnahen Dienstleistungen. Die lokalen Anbieter familienunterstützender Dienstleistungen sollten sich darüber hinaus in Netzwerken organisieren, um eine lückenlose Betreuung sicherzustellen. Der Landeswettbewerb „Familienunterstützende Dienstleistungen“ wird ausdrücklich begrüßt.
- Überprüfung der Angebote für Berufsrückkehrende und Alleinerziehende im Hinblick auf ihre Passgenauigkeit. Wichtig sind bei Berufsrückkehrenden insbesondere Maßnahmen, die helfen, die Entstehung von Ängsten zu vermeiden, Ängste abzubauen und das Selbstbewusstsein zu stärken. Eine hessenweite Ausweitung des erfolgreichen „Netzwerkes Wiedereinstieg“ (NeW) wird empfohlen – bei gleichzeitiger Überprüfung seiner Wirkungen auf Landesebene.

**Verstärkte Sensibilisierung von Frauen bei der Berufs- und Studienwahl**

*Die Berufs- und Studienwahl bei Frauen konzentriert sich oftmals auf Berufe, die nur geringe Gehälter und Aufstiegschancen ermöglichen. Unabdingbar ist eine gute Aufklärung über die Folgen dieser eingeschränkten Berufswahl und eine Beratung hin zu Berufen, in denen Frauen eine höhere Produktivität aufweisen und höhere Gehälter erzielt werden können.*

Die Berufs- und Studienwahl von Frauen erfolgt sehr viel stärker auf einzelne Berufe und Studiengänge fokussiert als die Berufs- und Studienwahl von Männern. Frauen wählen häufig Berufe, die nur eingeschränkte Gehalts- und Aufstiegsmöglichkeiten bieten und konzentrieren sich auf ein engeres Berufsspektrum. So finden sich nur vergleichsweise wenige Frauen in den sogenannten MINT-Berufen.<sup>5</sup> Diese Abstinenz von MINT-Berufen ist dabei bei deutschen Frauen stärker ausgeprägt als in anderen Ländern der OECD. Die Konzentration auf ein schmaleres Spektrum von Berufen ist nicht nur für den gewählten Beruf zu beobachten, sondern auch bereits für den Berufswunsch. Daher sind Informationen über Berufe, Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie Konsequenzen der Berufswahl und des Arbeitsvolumens für das Lebenseinkommen und das eventuell geringe Alterseinkommen bereits frühzeitig zu verorten. Gerade in der Schule sollten geschlechtsspezifische Rollenbilder nicht verfestigt werden. Mit der Konzentration von Frauen auf Niedriglohnberufe gehen volkswirtschaftliche Verluste einher, da Frauen in anderen Berufen potentiell eine höhere Wertschöpfung erzielen und so zur gesamtwirtschaftlichen Leistung mehr beitragen könnten. Gerade bei einer Fachkräfteknappheit in Berufen mit hoher Wertschöpfung ist dies von großer Bedeutung.

Im sozialen Bereich, Pflege- und Gesundheitsbereich als Bereiche, die typischerweise durch Berufe mit niedrigen Verdiensten und hohen Frauenanteilen gekennzeichnet sind, werden viele neue Stellen erwartet. Insgesamt muss daher eine Aufwertung dieser Bereiche erfolgen. Dabei sollte darauf geachtet werden, einen niedrigschwelligen Einstieg beizubehalten, um damit den vermuteten hohen Bedarf an Arbeitskräften in diesem Bereich sicherzustellen.

**Handlungsempfehlungen:**

- Vermeidung der Verwendung geschlechtsspezifischer Rollenbilder bei der Berufsorientierung in Schulen
- Generelle Aufnahme eines Bausteins geschlechtsneutrale Berufsorientierung in Lehrerfortbildungen und hierfür Bereitstellung eines entsprechenden Zeitkontingents zur Teilnahme
- Überprüfung der Geschlechtsneutralität der Berufsberatung durch die Bundesagentur für Arbeit und entsprechende Anpassung der Präsentation von Berufsbildern, etwa aus dem MINT-Bereich
- Überprüfung bestehender Angebote sowie der Einrichtung von spezifisch auf Mädchen ausgerichteten Lernangeboten an Schulen
- Unterstützung eines niedrigschwelligen Zugangs im Gesundheits- und Pflegebereich sowie im sozialen Bereich. Hierbei unterstützt die Fachkräftekommission die Ablehnung der EU-Initiative zur Modernisierung der Beruferichtlinie 2005/36/EG im Pflegebereich durch die Hessische Landesregierung. Der Zugang zu Pflegeberufen muss auch weiterhin mit mittlerem Bildungsabschluss möglich sein.
- Fortführung privater und politischer Initiativen, die die Chancen der Frauen in gut bezahlten Berufen betonen und helfen, geschlechtsspezifische Rollenbilder in Frage zu stellen (zum Beispiel Girls Day)
- Appell an hessische Unternehmen, ihre Arbeitgeberattraktivität unter dem Aspekt der Familien- und Frauenfreundlichkeit zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen

**Vermeidung von Ungleichbehandlung bei Entlohnungsstrukturen und Förderung von Aufstiegsmöglichkeiten**

*Die Gleichbehandlung von Frauen bei der Entlohnung und bei Aufstiegsmöglichkeiten in Unternehmen ist ein wichtiges gleichstellungspolitisches Ziel. Dies sollte bei allem staatlichen Handeln berücksichtigt werden.*

Frauen haben im Durchschnitt deutlich niedrigere Gehälter als Männer. Entgeltunterschiede können in Teilen durch gesellschaftlich vermittelte und geschlechtsspezifisch geprägte Erwerbsbiographien bei Frauen mit entsprechenden Besonderheiten wie Erwerbsunterbrechungen, atypischen Beschäftigungsverhältnissen und geschlechtsspezifische Branchenzuweisungen erklärt werden. Es verbleiben Lohnunterschiede in der Größenordnung von zehn Prozent, die nicht durch beobachtbare Merkmale zu erklären sind. Eine mögliche Ursache hierfür könnte in der Diskriminierung von Frauen liegen. Gleichbehandlung ist wichtig, um eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erreichen. Daher sollte in Deutschland noch stärker als bisher auf eine geschlechterunabhängige Entlohnungsstruktur geachtet werden.

**Handlungsempfehlungen:**

- Prüfung einer Ausweitung der Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter auf Kosten der Inanspruchnahme der Elternzeit durch Mütter bei dem Bezug von Elterngeld
- Aufforderung an Unternehmen zu einem transparenten Umgang mit dem Thema geschlechtsspezifische Lohnunterschiede. Ab einer Betriebsgröße von 100 Mitarbeitern sollen Unternehmen flächendeckend entsprechende Prüfinstrumente einsetzen. Der Lohntest „Logib-D“ empfiehlt sich hierbei zur Nutzung und könnte als ein Standortvorteil Hessens ausgebaut und beworben werden.<sup>14</sup> Zur Analyse von Einzelfällen in Betrieben ist eine zusätzliche Hinzuziehung von „eg-check.de“ sinnvoll.
- Erleichterung von Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen durch Klauseln wie „bei gleicher Eignung werden Frauen bevorzugt“

<sup>5</sup> Burkert u. a. 2010

<sup>6</sup> Hessisches Statistisches Landesamt 2012a

<sup>7</sup> Verhältnis von Erwerbstätigen (Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Minijobber, Beamte, Selbstständige) zu Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

<sup>8</sup> Lepper u. a. 2012

<sup>9</sup> Ebd.

<sup>10</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2012), Sonderauswertung

<sup>11</sup> Eurostat 2012

<sup>12</sup> Eurostat 2011

<sup>13</sup> Garloff u. a. 2011

<sup>14</sup> Das Testverfahren wurde speziell erarbeitet, um verdeckte Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern und ihre Ursachen zu identifizieren, so dass Ideen zu ihrer Überwindung entwickelt werden können. Die eingetragene Marke Logib-D steht für „Lohnleichheit im Betrieb-Deutschland“.



## HANDLUNGSFELD MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

Für Menschen mit Behinderungen erwachsen aus der prognostizierten Fachkräfteverknappung und wirtschaftlichen Strukturveränderungen neue Chancen auf Teilhabe am Arbeitsleben. Sie stellen vor diesem Hintergrund nicht nur aus sozialpolitischer Verpflichtung, sondern auch aus volks- und betriebswirtschaftlicher Sicht ein wichtiges und interessantes Potential zur Fachkräftesicherung dar. Dabei ist die Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen eine zentrale Aufgabe in Hessen. Auf diese Weise wird auch den Bestimmungen der Sozialgesetzbücher, vor allem des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX), und dem Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) entsprechend Rechnung getragen.

### Notwendige Aufklärungsarbeit, Informationen und Inklusion

*Eine breite Aufklärung über die Leistungsfähigkeit und Motivation von Menschen mit Behinderungen ist dringend geboten. Denn behindert heißt nicht automatisch und in jeder Hinsicht leistungsgemindert. Zudem können auch Menschen mit Einschränkungen ihre Fähigkeiten und Talente mithilfe zielgruppenspezifischer Unterstützungsleistungen oftmals nutzbringend auf dem Arbeitsmarkt einbringen. Frühzeitige Inklusion als elementare Basis für die Eröffnung von Teilhabechancen von Kindesbeinen an ist ein wichtiger Baustein, um Vorurteilen gegenüber Menschen mit Behinderungen schon in frühen Lebensphasen zu begegnen.*

Es existieren zahlreiche Instrumente zur Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt (zum Beispiel Ausbildungsunterstützung, Lohnkostenzuschüsse, Qualifizierung, Arbeitsassistenz), und es sind auch ausreichende finanzielle Ressourcen verfügbar. Die Herausforderung liegt in einem niedrigen Bekanntheits- und auch Nutzungsgrad vorhandener Unterstützungsangebote sowie der Komplexität der Zuständigkeiten im Bereich der Rehabilitation. Selbst die Subventionierung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen reicht häufig als Anreiz für potentielle Arbeitgeber nicht aus. Angesichts dessen könnte sich eine offensive Vorteilsübersetzung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gegenüber potentiellen Arbeitgebern als zielführend erweisen.

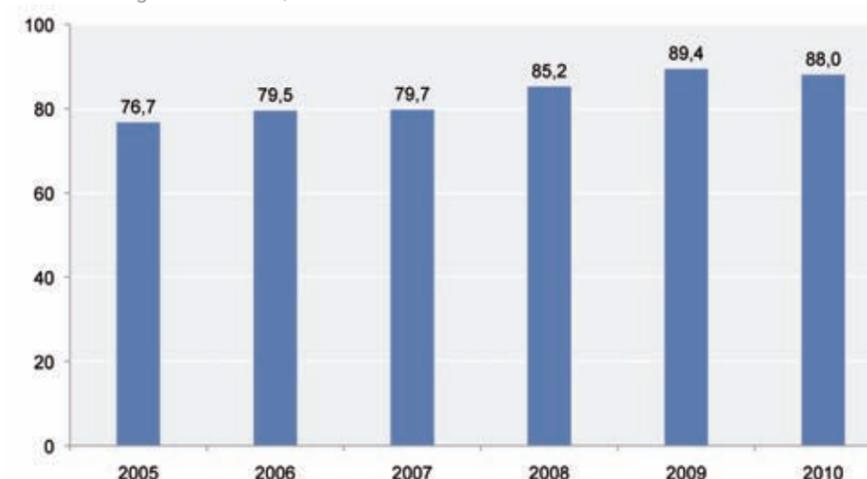
Eine stärkere Förderung der Erstkontakte zwischen arbeitssuchenden Bewerbern mit Behinderungen und potentiellen Arbeitgebern könnte bei einem Abbau von Vorbehalten sachdienlich sein. Wenn es beispielsweise gelingt, Menschen mit Behinderungen betriebliche Gelegenheiten anzubieten, die es ihnen ermöglichen, ihre Fähigkeiten im betrieblichen Alltag unter Beweis zu stellen sowie ihre Talente und Fähigkeiten zu entwickeln, so erscheint die Verringerung bestehender Vorbehalte auf Seiten der Wirtschaft eher möglich.

#### Handlungsempfehlungen:

- Ausbau einer breiten, gezielt auf Personalentscheider zugeschnittenen Öffentlichkeitsarbeit mit dem Ziel des Abbaus von Vorbehalten sowie Informationskampagnen in Bezug auf Ansprechpartner, Unterstützungsangebote sowie Fähigkeiten und Talente von Menschen mit Behinderungen:
  - Bereitstellung von unterstützenden Informationen und Leistungen bei der Prüfung, ob konkrete Arbeitsplatzprofile für Arbeitssuchende mit Behinderungen geeignet sind

- Verstärkte Aufklärung im Hinblick auf Rechte und Pflichten von Beschäftigten mit Behinderungen
- Optimierung verfügbarer Informationen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (zum Beispiel Print-, Onlineangebote) im Hinblick auf Kriterien wie beispielsweise Barrierefreiheit
- Verstärkte Förderung der Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen durch den Auf- und Ausbau eines professionellen Unterstützungs- und Beratungsangebotes speziell für kleinere und mittlere Unternehmen
- Öffnung des „Hessischen Landespreises für die beispielhafte Beschäftigung und Integration schwerbehinderter Menschen“ für den Öffentlichen Dienst und Intensivierung der Vermarktung des Preises zur Steigerung dessen Bekanntheitsgrades in der Wirtschaft
- Initiative zur Reform des SGB IX mit dem Ziel, die Erarbeitung eines Bonus-Systems für Unternehmen mit übererfüllter Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderungen durch die Gewährung eines finanziellen Bonus aus der Ausgleichsabgabe im Ausmaß der jeweiligen Übererfüllung zu ermöglichen

Schwerbehinderte Menschen in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Hessen, 2005 bis 2010  
gerundete Werte, Anzahl in Tausend



Quelle: Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2012), Sonderauswertung

### Erhöhung der Integration von Berufseinsteigern

*Die Aktivierung des Potentials von Jugendlichen mit Behinderungen ist mit Blick auf die Fachkräftesicherung zu intensivieren. Notwendig sind eine Steigerung der betrieblichen Ausbildung sowie die Vorbereitung und verstärkte Hinführung von Menschen mit Behinderungen zu einer Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt.*

Eine Eintrittsbarriere für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen ist das oftmals separierende Bildungssystem. Menschen mit Behinderungen sind häufig von Kindesbeinen an in Sondereinrichtungen, so dass es gegenseitige Berührungspunkte beim Eintritt ins Berufsleben gibt. Nach einer Förderschule folgt häufig der Übergang in eine Werkstatt für Behinderte. Die Fachkräftekommission unterstützt die Hessische Landesregierung in ihrem Vorhaben, den Anteil von Schülern mit Anspruch auf sonderpädagogische Förderung in allgemeinbildenden Schulen deutlich zu erhöhen.

**Daten | Highlights:**

- Ende 2010 lebten in Hessen 276.000 Menschen mit Schwerbehinderungen<sup>1</sup> im erwerbsfähigen Alter (6,9% der erwerbsfähigen Bevölkerung).<sup>2</sup>
- Die Zahl der Menschen mit Schwerbehinderungen im erwerbsfähigen Alter hat zugenommen (2002: 261.800; 2009: 269.800); davon ist die Hälfte über 55 Jahre alt.<sup>3</sup>
- Von 2005 bis 2009 wuchs die Zahl der Beschäftigten mit Schwerbehinderungen um rund 17 Prozent von 76.700 auf 89.400.<sup>4</sup> Dieser positive Trend setzte sich in 2010 nicht fort und es kam zu einem leichten Rückgang der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen.<sup>5</sup>

Nur ein kleiner Teil der Jugendlichen mit Behinderungen absolviert eine Ausbildung im Betrieb. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Unabhängig davon lässt sich sowohl für die Jugendlichen mit Behinderungen als auch für die Unternehmen feststellen, dass sie insgesamt zu wenig Erfahrung im Umgang miteinander haben. Hier sollten entsprechende Maßnahmen ansetzen und auf eine Reduzierung der Zahl von Jugendlichen in separaten Bildungs- und Ausbildungssystemen abzielen, sofern wegen der individuellen Einschränkungen der Besuch einer gesonderten Einrichtung nicht erforderlich ist.

In Hessen gibt es jedes Jahr zu viele Schulentlassene ohne Schulabschluss. Mehr als die Hälfte dieser Schulentlassenen sind Schüler, die die Förderschule ohne Hauptschulabschluss verlassen. Hier besteht dringender Handlungsbedarf. Die Fachkräftekommission unterstützt Vorhaben, welche den Übergang von Förderschülern in Ausbildung und Beruf erfolgreicher gestalten, sowie die „Initiative Inklusion“ als Teil eines Gesamtkonzeptes zur Fachkräftesicherung.

**Handlungsempfehlungen:**

- Erstellung, Erprobung und Überprüfung eines Handlungskonzeptes zur Reduzierung der Schulentlassenen mit Behinderungen ohne Schulabschluss in hessischen Förderschulen inklusive der Entwicklung eines entsprechenden Zielindikators
- Optimierung der Durchlässigkeit der bestehenden Schul- und Ausbildungssysteme für Menschen mit Behinderungen
- Ausbau der Angebote für Betriebspraktika und Kooperationen zwischen Wirtschaft und Schule zum Zweck der „betrieblichen Qualifizierung“ während der Schulzeit
- Schaffung einer aussagekräftigen Datenbasis über den mittelfristigen Verbleib nach Ende der Ausbildung von Auszubildenden mit Behinderungen zur Steuerung der Berufsorientierung, der Vermittlung in qualifizierte Ausbildung und der Integration in Arbeit
- Evaluation des Programms „Initiative Inklusion“ mit anschließender Prüfung der Überführung des Modellvorhabens in das Regelinstrumentarium des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) beziehungsweise des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II)
- Erweiterung des Ausbildungsplatzangebotes für junge Menschen mit Behinderungen durch die Wirtschaft im Sinne einer inklusiven Arbeitswelt, flankiert durch eine entsprechende Beratungs- und Unterstützungskampagne der hessischen Agenturen für Arbeit und eine Sensibilisierungskampagne der Gewerkschaften bei ihren Betriebsräten
- Stärkere Verzahnung von Wirtschaft und Berufsbildungssystemen von jungen Menschen mit Behinderungen durch die Entwicklung beispielsweise von Modellen der Zusammenarbeit von Wirtschaftsbetrieben und Rehabilitationszentren (Berufsbildungswerke beziehungsweise die Mitglieder der Hessisch-Thüringischen Arbeitsgemeinschaft der Einrichtungen zur beruflichen Rehabilitation) sowie Überprüfung bestehender Modelle wie die „Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken“ im Hinblick auf eine Integration in das bestehende Regelinstrumentarium
- Erarbeitung und Abstimmung von Gesamtkonzepten zur Integration von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt unter Einbeziehung der Dachverbände der hessischen Wirtschaft

**Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch Prävention und behindertengerechte Ausgestaltung von Arbeitsplätzen**

*Behinderungen treten in vielen Fällen erst im Verlauf des Erwerbslebens auf. Das Erfahrungswissen der betroffenen Beschäftigten ist indessen wertvoll und sollte möglichst im Betrieb gehalten werden. Daher ist der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von ebenso großer Bedeutung wie die passgenauen Informationen über Ansprechpartner und Unterstützungsmöglichkeiten.*

Unternehmen stellen sich noch nicht ausreichend auf Menschen ein, deren Leistungsvermögen sich aus Altersgründen und gesundheitlichen Gründen verändert hat oder verändern wird. Bei den Arbeitsbedingungen sind Verbesserungen möglich, um Erkrankungen am Arbeitsplatz vorzubeugen und Gesundheit aktiv zu fördern. Überlastungen jeglicher Art am Arbeitsplatz müssen erkannt und vermieden werden – idealerweise bereits bevor Erkrankungen entstehen. Strategisches Personalmanagement und betriebliche Personalentwicklungskonzepte mit Elementen der präventiven Gesundheitsförderung werden zunehmend an Bedeutung gewinnen. Wenn Beeinträchtigungen entstehen, sollte versucht werden, die Beschäftigungsfähigkeit durch eine behindertengerechte Ausgestaltung von Arbeitsplätzen und die Inanspruchnahme von Hilfsangeboten zu erhalten.

Eine Stigmatisierung von Menschen mit Behinderungen kann dazu führen, dass Menschen ihre Behinderungen nicht anerkennen lassen, und sie verzichten somit auf Erleichterungen im Arbeitsalltag (zum Beispiel Zusatzurlaub).

**Handlungsempfehlungen:**

- Prüfung der Sinnhaftigkeit eines Kompetenzpasses für Menschen mit Behinderungen
- Kontaktaufnahme zur Gesetzlichen Krankenversicherung und zur Deutschen Rentenversicherung mit dem Ziel der Anpassung der vorhandenen Angebote und Leistungen in den Bereichen Prävention und Rehabilitation aufgrund der Ausweitung der Lebensarbeitszeit

**Nachhaltige Strategien zur Wiedereingliederung von Arbeitslosen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt**

*Zwar sinken die Arbeitslosenzahlen, doch von der guten Situation am Arbeitsmarkt profitieren Menschen mit Behinderungen noch immer unzureichend. Notwendig sind daher Maßnahmen, welche die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen nachhaltig reduzieren.*

Neben dem demographischen Wandel ist vor allem der Wegfall vorruhestandsähnlicher Regelungen dafür verantwortlich, dass Menschen mit Behinderungen zunehmend dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Hierbei unterscheiden sich die Qualifikationsstrukturen schwerbehinderter und nicht schwerbehinderter Arbeitsloser deutlich: Schwerbehinderte Arbeitslose sind seltener ungelernt, verfügen häufiger über einen betrieblichen oder schulischen Ausbildungsabschluss und besitzen etwas seltener eine akademische Ausbildung. Trotzdem fällt Menschen mit Behinderungen die Beschäftigungsaufnahme schwerer als Menschen ohne Behinderungen. Die Fachkräftekommission unterstützt daher die Tätigkeit der Beauftragten der Hessischen Landesregierung für Menschen mit Behinderungen.

**Daten | Highlights:**

- Die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Schwerbehinderungen wuchs von 2005 auf 2011 um 11 Prozent von 12.200 auf 13.500.<sup>6</sup>
- Ältere schwerbehinderte Arbeitslose (ab 45 Jahren) stellen mit 71,6 Prozent (ab 55 Jahre: 39,8%) einen hohen Anteil an der Gruppe aller Arbeitslosen mit Schwerbehinderungen. Bei Nichtbehinderten beträgt der Anteil Älterer nur 41,4 Prozent (ab 55 Jahre: 16,6%).<sup>7</sup>
- Die Zu- und Abgangsraten in und aus Arbeitslosigkeit liegen bei schwerbehinderten Arbeitslosen unter jenen von Arbeitslosen ohne Behinderungen.<sup>8</sup>
- Der Anteil an Langzeitarbeitslosen liegt bei Menschen mit Schwerbehinderungen deutlich über dem der Nichtschwerbehinderten (42,6% zu 33,9%) und die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit ist erkennbar höher (18 Monate zu 15 Monate).<sup>9</sup>

<sup>1</sup> Der Grad der Behinderung beträgt mindestens 50.

<sup>2</sup> Hessisches Statistisches Landesamt 2011b

<sup>3</sup> Eigene Berechnungen

<sup>4</sup> Anzeigeverfahren der Bundesagentur für Arbeit

<sup>5</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2012), Sonderauswertung

<sup>6</sup> Ebd.

<sup>7</sup> Ebd.

<sup>8</sup> Ebd.

<sup>9</sup> Ebd.



## HANDLUNGSFELD WEITERBILDUNG

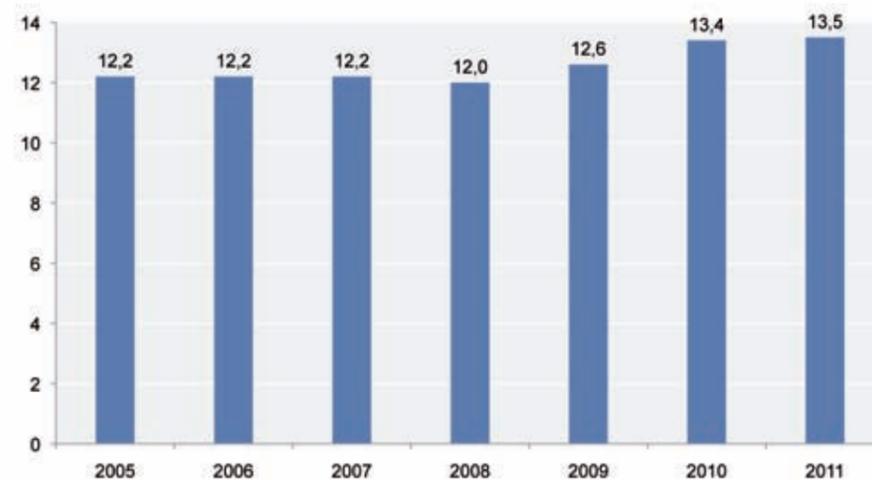
### Handlungsempfehlungen:

- Institutionalisierung einer hessischen Servicestelle mit Lotsenfunktion als zentraler Wegweiser durch die Vielzahl der Fördermöglichkeiten und -institutionen unter Beteiligung des Landeswohlfahrtsverbandes und der Integrationsämter
- Prüfung des Ausbaus des Angebotes der Gemeinsamen Servicestellen für Rehabilitation
- Initiierung einer Bundesratsinitiative zur Weiterentwicklung der Zuständigkeiten im Bereich der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen aufgrund intransparenter und seit der Einführung des SGB II komplizierterer Zuständigkeitsregelungen
- Forcierung möglichst betriebsnaher Qualifizierungen von Arbeitslosen mit Behinderungen sowie Prüfung der Aufnahme von förderrechtlichen Maßnahmen im SGB II und SGB III, die eine nachgehende Betreuung im Sinne eines Job-Coachings für die Einarbeitungszeit ermöglichen, um einen nachhaltigen Integrationserfolg sicherzustellen
- Fortführung des Hessischen Schwerbehindertenprogramms
- Beibehaltung des Fonds zur Integration und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in der Landesverwaltung (Integrationsfonds)

Die Fachkräftekommission sieht beim Thema beruflicher Weiterbildung in mindestens zweierlei Hinsicht wichtige Potentiale zur Fachkräftesicherung. Erstens können mit Hilfe von Qualifizierungen Menschen für Beschäftigung gewonnen werden, die bisher entweder gar nicht am Erwerbsleben beteiligt oder häufig von Arbeitslosigkeit betroffen waren. Die Arbeitsmarktaussichten vieler solcher Menschen können durch berufliche Weiterbildung, die mit dem Nachholen eines Berufsabschlusses oder mit anderen geeigneten Formen der Zertifizierung verbunden sein sollte, verbessert werden. Zweitens können Beschäftigte durch Qualifizierungen in die Lage versetzt werden, höherwertige und produktivere Tätigkeiten auszuüben oder ihre Beschäftigungsfähigkeit im Sinne eines lebenslangen Lernens zu stärken.



Arbeitslose schwerbehinderte Menschen in Hessen, 2005 bis 2011, Jahresdurchschnittswerte gerundet, Anzahl in Tausend



Quelle: Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2012), Sonderauswertung

Weiterbildung kommt somit potentiell eine hohe Bedeutung zur Fachkräftesicherung zu, allerdings wurde dieses Potential bisher nicht hinreichend genutzt. Weiterbildung umfasst formales Lernen in Lernumgebungen und informelles Lernen am Arbeitsplatz oder im außerberuflichen Bereich. Neben der Vermittlung fachlicher Kompetenzen zielt Weiterbildung auf die Persönlichkeitsentwicklung ab, insbesondere im Hinblick auf die Stärkung der Kommunikationsfähigkeit und der Fähigkeit zu selbständigem Handeln. Barrieren im persönlichen Bereich oder fehlende passgenaue Weiterbildungsangebote verhindern es gelegentlich, dass Weiterbildung in dem Umfang durchgeführt wird, indem es sinnvoll wäre. Trotz staatlicher finanzieller Anreize für berufliche Weiterbildung stagniert die private Weiterbildungsbeteiligung, und öffentliche Weiterbildungsprogramme für Beschäftigte werden teilweise nicht im vollen Umfang der zur Verfügung gestellten Mittel abgerufen.

Es gibt Unternehmen und von politischen oder gesellschaftlichen Akteuren initiierte Projekte und Programme, die in vorbildhafter Weise ein lernförderliches Umfeld schaffen. Als positiv ist es etwa anzusehen, wenn Arbeitskräfte immer wieder mit neuen Herausforderungen konfrontiert werden, die ihrem Kompetenzprofil entsprechen. Zu den Konzepten guter Praxis zählen beispielsweise Kompetenzmanagementsysteme, bei denen Kompetenzprofile von Arbeitsplätzen und Personen regelmäßig aufeinander abgestimmt und entsprechende Entwicklungsziele formuliert und gefördert werden. Erfolgreiche Projekte belegen, dass berufliche Weiterbildung sehr individuell auf die Bedürfnisse von Unternehmen und Beschäftigten

zugeschnitten sein muss und persönliche Barrieren gegenüber Lernen abbauen muss. Zentral für eine hohe Motivation zur Weiterbildung ist, dass die Beschäftigten ein verwertbares Zertifikat der erreichten Bildungsziele erhalten können. Dem kommt insbesondere im Hinblick auf die zukünftige Beschäftigungsfähigkeit und die Karriereentwicklung eine hohe Bedeutung zu.

Ein professionelles, am Konzept des lebenslangen Lernens ausgerichtetes Personalmanagement dürfte für viele Unternehmen ein Wettbewerbsvorteil bei der Fachkräftesicherung darstellen. Für kleinere Unternehmen, bei denen eine eigene professionelle Personalentwicklung nicht wirtschaftlich erscheint, könnte es sich anbieten, bei der Entwicklung und Umsetzung von Weiterbildungsplänen auf externe Ressourcen zuzugreifen.

### Förderung von Lebenslangem Lernen, Abbau von Lernbarrieren

*Berufliche Weiterbildung im Sinne Lebenslangen Lernens ist ein zentraler Baustein einer erfolgreichen Strategie der Fachkräftesicherung. Die Politik, die Unternehmen und die gesellschaftlichen Gruppen sind aufgefordert, ein positiveres gesellschaftliches Klima gegenüber Weiterbildung zu schaffen und Barrieren abzubauen.*

Die berufliche Weiterbildung stagniert im Umfang – gemessen an den Teilnehmern an formaler Weiterbildung und an finanziellen Aufwendungen. Die Mittel staatlicher Förderprogramme wie „Bildungsprämie“ oder „WeGebAU“<sup>1</sup> werden teilweise nicht im vollen Umfang ausgeschöpft. Bei Arbeitskräften mit niedrigen Qualifikationen, älteren Arbeitskräften oder Arbeitskräften, die lange nicht erwerbstätig waren, bestehen oft hohe persönliche Barrieren – bis hin zu Versagensängsten – gegenüber Lernen. Diese Barrieren auf persönlicher Ebene sollten offensiv abgebaut werden. Lernangebote müssen im Sinne einer modernen Erwachsenenpädagogik diesen Vorbehalten Rechnung tragen. Ein lernfreundliches Klima kann helfen, diese Barrieren zu überwinden. Wichtig ist es, „Lernen für Erwachsene denkbar zu machen“. Hierbei helfen positive Beispiele, Beratung und individualisierte Weiterbildungsangebote.

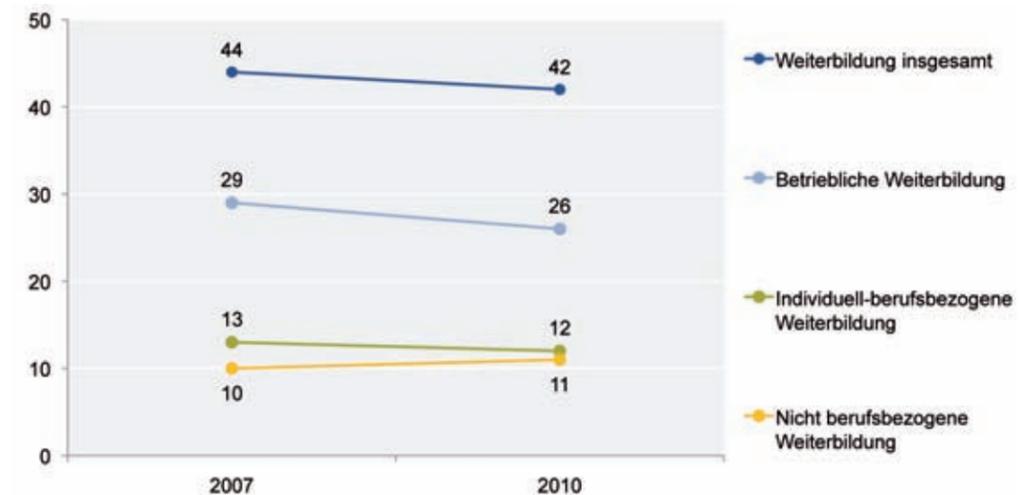
Unternehmen und Beschäftigte müssen besser als bisher verstehen wie kostbar die Ressource „Wissen“ gerade in einer wissensbasierten Gesellschaft ist und ihren Teil dazu beitragen, dass die Beschäftigten und damit die Unternehmen einen guten Wissensstand haben und erhalten.

Lebenslanges Lernen dient unter anderem dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Dazu zählt sowohl die Vermittlung von Fachwissen als auch die Gesundheitsprävention. Im Hinblick auf lebenslanges Lernen ist zu bedenken, dass Menschen heute und in Zukunft länger im Erwerbsleben verbleiben. Damit werden Investitionen lohnenswert, die es bisher unter ökonomischem Kalkül nicht waren.

Die staatliche Informationspolitik sollte gemeinsam mit den relevanten gesellschaftlichen Gruppen noch stärker die Notwendigkeit von beruflicher Weiterbildung im Sinne permanenten Lernens deutlich machen. Die Möglichkeiten der individuellen Beratung sollten gestärkt werden.

<sup>1</sup> Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen. Zielgruppe des Förderprogramms sind Geringqualifizierte und ältere Arbeitnehmer in kleinen und mittleren Unternehmen.

Teilnahme an Weiterbildung 2007 und 2010 nach Weiterbildungstypen in Deutschland, in Prozent



Bevölkerung im Alter von 18 (2010) bzw. 19 (2007) bis unter 65 Jahren

Quelle: Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012

### Staatliche Weiterbildungsförderung

*Finanzielle Anreize für berufliche Weiterbildung von staatlicher Seite sind vorsichtig auszubauen, ohne jedoch eine Steuerung des Weiterbildungsgeschehens insgesamt anzustreben. Staatliche Subventionen für Weiterbildung sollten nach transparenten Kriterien vergeben werden. Förderungswürdig sind insbesondere Bildungsmaßnahmen, die zu anerkannten Abschlüssen oder Zertifikaten führen und solche, die eher allgemeinbildenden Charakter haben. Staatliche Weiterbildungsförderung sollte eine Stärkung der Weiterbildungsbemühungen von Gruppen zum Ziel haben, die eine geringe Weiterbildungsbeteiligung aufweisen, und gleichzeitig Mitnahmeeffekte minimieren.*

Staatliche Kofinanzierung von Bildungsmaßnahmen ist insbesondere dort wünschenswert, wo Menschen durch Weiterbildung ihre Position am Arbeitsmarkt insgesamt verbessern können und wo bestehende Nachteile abgebaut werden. Staatliche Förderung muss die Stärkung der (langfristigen) Beschäftigungsfähigkeit zum Ziel haben. Eine Feinsteuerung staatlicher Förderung ist nicht sinnvoll, da die Weiterbildung individuell und passgenau erfolgen muss. Eine intensive, auf das Individuum ausgerichtete Beratung, unternehmensnahe Weiterbildung und individuelle Entscheidungssouveränität sind Kennzeichen einer effektiven Weiterbildungspolitik.

Zu nennen sind als Zielgruppen staatlicher Förderung insbesondere Personen ohne Bildungsabschlüsse oder mit geringen Qualifikationen, Berufsrückkehrende und Alleinerziehende, ältere Arbeitskräfte sowie Personen mit Migrationshintergrund, deren im Ausland erworbene Qualifikationen nur teilweise anerkannt werden und die entsprechende Zusatzqualifikationen benötigen, um ihre beruflichen Fähigkeiten einbringen zu können. Darüber hinaus sind Anstrengungen zur Erlangung eines Abschlusses in einem Ausbildungsberuf besonders zu begünstigen, wenn er nachträglich, also nach Einstieg ins Berufsleben, erfolgt.

**Handlungsempfehlungen:**

- Überprüfung einschlägiger institutioneller Regelungen dahingehend, ob sie mit dem Ziel einer Stärkung der individuell passgenauen Weiterbildung vereinbar sind
- Angebot von zur Gleichwertigkeit mit einem inländischen Abschluss führenden Anpassungsqualifizierungen und Qualifizierungsmodulen für Personen mit Migrationshintergrund, deren im Ausland erworbene Bildungs- und Berufsabschlüsse nicht vollständig anerkannt werden. Neben formalen Qualifikationen soll auch im Ausland erworbene, am deutschen Arbeitsmarkt verwertbare Berufserfahrung in geeigneter Form berücksichtigt werden.
- Anstreben einer Verbindung von beruflicher Qualifizierung mit der Vermittlung interkultureller Kompetenzen
- Optimierung der Qualität der Weiterbildungsberatung und Schaffung eines entsprechenden Angebotes einer professionellen (Weiter-)Bildungsberatung mit niedrighem Zugang. Für einige Personengruppen ist es schwierig, die eigenen Bildungs- und Entwicklungschancen zu beurteilen, sich eigenständig am Markt zu orientieren und mittel- bis langfristig ihre Bildungsentwicklung zu planen. Eine individuelle Beratung kann Perspektiven aufzeigen und einzelne, bewältigbare Ziele vorschlagen.
- Angebot von niedrighem, zielgruppengenauen Programmen für Geringqualifizierte und Bildungsferne einschließlich Angeboten für funktionale Analphabeten (Erwerb oder Wiedererwerb der Fähigkeiten, Texte zu erfassen und zu schreiben), um deren Teilnahme an Bildungsmaßnahmen überhaupt erst zu ermöglichen. Eine intensivere, gegebenenfalls auch sozialpädagogische Betreuung kann angemessen sein. Für diese Personengruppen sind auch modularisierte Angebote zu erwägen und zu fördern. Zu beachten ist allerdings, dass tarifliche Strukturen nicht ausgehöhlt werden. So sollte verhindert werden, dass eine Modularisierung beispielsweise in Pflege- und Gesundheitsberufen zu einer Absenkung des allgemeinen Ausbildungsniveaus führt. Ziel bleibt auch bei modularisierten Angeboten der Abschluss einer vollständigen Ausbildung.
- Stärkung der Bildungsbemühungen von älteren Arbeitskräften auch unter dem Gesichtspunkt eines längeren Erwerbslebens. Es gibt Hinweise, dass dies sowohl bei der Personalpolitik der Unternehmen als auch in den individuellen Planungen noch zu wenig berücksichtigt wird. Die Weiterbildung soll dabei bedarfsgerecht und arbeitsmarktorientiert stattfinden.
- Verstärkung der Aktivitäten im Bereich der Nachqualifizierung von An- und Ungelernten mit der Zielsetzung des Erwerbs eines Berufsabschlusses
- Fortsetzung und passgenaue Weiterentwicklung von Qualifizierungsprogrammen für Personen mit niedriger Weiterbildungsbeteiligung, wie beispielsweise das Förderprogramm „WeGebAU“ der Bundesagentur für Arbeit
- Ausbau passgenauer Weiterbildungsangebote an Hochschulen

**Zertifizierung, Sicherstellung von Angebots- und Ergebnistransparenz**

*Eine weitgehende Zertifizierung von Gelerntem ist anzustreben. Es soll für mehr Transparenz über die mit öffentlichen Mitteln geförderten Weiterbildungsangebote gesorgt werden; gleichzeitig sind die Erfolge von Weiterbildungsmaßnahmen regelmäßig zu überprüfen und transparent zu machen.*

Staatliche Subventionen sollten immer an entsprechende Nachweise geknüpft werden. Das gilt auch, wenn staatliche Subventionen für informelles Lernen und die Vermittlung nichtfachlicher Kompetenzen vergeben werden. Bei der Vergabe von Bildungsgutscheinen durch die Bundesagentur für Arbeit ist dies bereits heute der Fall.

**Handlungsempfehlungen:**

- Anstreben und Betreiben eines Monitorings der Ergebnisse von allen Weiterbildungsprogrammen, bei denen der Staat mitfinanziert oder alleine finanziert, soweit dies mit vertretbarem Aufwand machbar erscheint
- Prüfung einer Beschränkung staatlicher Förderung auf Bildungsträger, die durch eine berechtigte Stelle zertifiziert sind, sofern bei diesen nicht eine andere Form der Qualitätssicherung greift. Als wesentlicher Teil der Zertifizierung sollte überprüft werden, ob Weiterbildungsanbieter individuell passgenaue, unternehmensnahe Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, und ob neben der Vermittlung fachlicher Kompetenzen ein angemessener Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung (Kommunikationsfähigkeiten, Fähigkeit selbständig zu entscheiden) geleistet werden kann.
- Prüfung einer Bevorzugung von Bildungsträgern, die nicht nur Einzelmaßnahmen anbieten, sondern ein abgestimmtes System von Bildungsmaßnahmen vorsehen, welche im günstigsten Fall zu einem neuen Abschluss führen
- Koordination des staatlichen Handelns bei der Weiterbildungsförderung. Eine koordinierende Stelle könnte sich dabei als vorteilhaft erweisen, in jedem Fall wird bei fördernden Stellen jedoch angemahnt, sich über bestehende Programme gegenseitig zu unterrichten.
- Sicherstellung der Verbesserung der Informationssituation der Weiterbildungsträger über die Bedürfnisse von Unternehmen und Personen. Ziel muss es sein, dass die Weiterbildungsanbieter flexible und wirtschaftlich tragfähige Angebote unterbreiten, die auf die Bedürfnisse der Unternehmen und Arbeitskräfte zugeschnitten sind.



## HANDLUNGSFELD INTERNATIONALISIERUNG ALS STANDORTFAKTOR

Neben einer stärkeren Aktivierung und Nutzung inländischer Potentiale kommt auch der Nutzung des internationalen Arbeitsmarktes, das heißt der Zuwanderung qualifizierter und hochqualifizierter Menschen, eine wichtige Rolle bei der Deckung des Fachkräftebedarfs zu. Bereits in Hessen lebende Menschen mit Migrationshintergrund als auch ausländische Arbeitskräfte sind hierbei verstärkt in den Blick zu nehmen. Zuwanderungs- und Integrationspolitik können dabei im Rahmen einer ausgewogenen Gesamtstrategie einen Beitrag zur Schaffung der notwendigen Basis an verfügbaren Arbeitskräften in Hessen leisten.

### Aktivierung der Potentiale von Zuwanderung

*Qualifizierte Zuwanderung in den Arbeitsmarkt stellt ein wertvolles Potential für die Fachkräftesicherung in Hessen dar.*

Die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte und von Ausbildungsbewerbern ist ein notwendiger Baustein zur Deckung des Fachkräftebedarfs, da durch einen Anstieg der Nettozuwanderung der Rückgang des Erwerbspersonenpotentials abgemildert und dem demographischen Wandel entgegengewirkt werden kann. Die Ausrichtung dieser Zuwanderung nach klaren und transparenten Kriterien sowie an den Bedarfen der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes sind dabei zwingend erforderlich.

#### Handlungsempfehlung:

- Diskussion und Entwicklung eines Punktemodells unter Berücksichtigung der hessischen Sichtweise sowie unter Beteiligung der relevanten Partner aus Wirtschaft, Gewerkschaften und Arbeitsverwaltung als Basis für die weitere Diskussion auf Bundesebene und für eine Bundesratsinitiative; das Punktemodell sollte eine Flexibilitätskomponente besitzen, die eine regelmäßige Anpassung an den sich im ständigen Wandel befindlichen, durch inländische Arbeitskräfte nicht abdeckbaren Fachkräftebedarf ermöglicht.

### Ausbau einer Willkommenskultur

*Notwendig ist eine Weiterentwicklung der bereits bestehenden Willkommenskultur sowie die Herstellung, Ausweitung und Vermarktung messbarer Standortvorteile Hessens. Die Marke „Hessen“ ist noch stärker als bisher zu konturieren, hervorzuheben und im Ausland zu bewerben.*

Hessen steht im Wettbewerb mit anderen Regionen innerhalb und außerhalb Deutschlands. Deshalb gilt es, das Gefühl des Willkommenseins bei den Zuwanderern und den bereits in Hessen lebenden Menschen mit Migrationshintergrund noch weiter zu stärken und die Willkommenskultur unabhängig von tagesaktuellen Ereignissen täglich neu mit Leben zu füllen.

In diesem Zusammenhang begrüßt die Fachkräftekommission die Förderung von Maßnahmen zur Stärkung des Diversity-Managements in Unternehmen und unternehmerisches Engagement in Bezug auf die Charta der Vielfalt. Eine stärkere Vernetzung und Kooperation von Wirtschaftsverbänden mit Migrantenorganisationen ist ebenfalls wünschenswert.

#### Handlungsempfehlungen:

- Weiterer Ausbau sowie offensive Bewerbung bilingualer Angebote im Bereich der Kinderbetreuung sowie der Schulen; parallel Ausbau der zweisprachigen Angebote bei behördlichen Internetauftritten, Formularen und Beschilderungen
- Regionalspezifische Bewerbung der Stärken Hessens im Ausland durch eine Standortoffensive und Standortmarketing:
  - Intensivierung der Kooperationen mit den bestehenden Partnerregionen Hessens
  - Aktivierung bestehender Strukturen wie Goetheinstitute, deutsche Auslandsschulen und Sprachdiplomschulen
  - Nutzung neuer Medien (zum Beispiel Social Media-Plattformen)
- Entwicklung einer Imagekampagne (zum Beispiel „Hessens Vielfalt – Arbeiten und Leben in Hessen“) mit einer Vermarktung von Positivbeispielen in Hessen arbeitender Fachkräfte mit Migrationshintergrund
- Besondere Berücksichtigung der nord- und mittelhessischen Regionen bei allen Maßnahmen zur Erhöhung der regionalen Attraktivität zwecks teilweiser Kompensation der weiter von hier zu erwartenden Wanderungsbewegungen in Richtung der Metropolregionen

### Schaffung einer Willkommensstruktur durch weitere Optimierung des Einreiseprozesses

*Zur Steigerung der Attraktivität Hessens für ausländische qualifizierte und hochqualifizierte Menschen ist eine Fortsetzung der laufenden Optimierung des Einreiseprozesses unabdingbar. Notwendig sind einfache, transparente, beschleunigte und einheitliche Verfahren.*

Mit der Schaffung einer Willkommensstruktur durch eine Optimierung des Einreiseprozesses lassen sich Anreize gestalten, um Hessen für leistungsfähige ausländische Fachkräfte interessanter zu machen und hessischen Unternehmen die Anwerbung von ausländischen Fachkräften prozessual zu erleichtern.

#### Handlungsempfehlungen:

- Schaffung eines hessischen Welcome-Centers (virtuell und physisch): Unterstützungsleistungen für die Neuzuwanderer und ihre Familien (frei zugänglich, transparent, aktuell, übersichtliche Informationen):
  - Mehrsprachige, auf Kultur- und Sprachkreise spezialisierte Online-Informationenportale
  - Informationen über Sprachkurse
  - Informationen über Einreise, Aufenthaltstitel, notwendige Behördengänge, et cetera
  - Informationen und Unterstützungsleistungen auch für miteinreisende Familienangehörige (zum Beispiel Informationen über Möglichkeiten des Familiennachzugs, Unterstützung beim Arbeitsmarktzugang für miteinreisende Familienangehörige, Hilfe bei der Wohnungssuche, bei Behördengängen, Suche nach Kinderbetreuung, Schulen)
- Verbesserung der Geschwindigkeit und Transparenz des Einreiseprozesses durch die Umsetzung der Handlungsempfehlungen des Projekts „Einreiseoptimierung“ (zum Beispiel Verkürzung der Bearbeitungszeiten bei Ausländerbehörden und weiteren beteiligten Institutionen, Vereinfachung der korrespondierenden

Verfahrensabläufe), Erstellung eines Gesamtkonzeptes zur Weiterentwicklung der Ausländerbehörden zu Dienstleistungszentren mit hoher Kundenorientierung (zum Beispiel Handlungsleitlinien, Leitbild „Welcome“, Checklisten über Anspruchsgrundlagen und erforderliche Nachweise) sowie Weiterentwicklung der bestehenden Vereinbarung zwischen den am Einreiseprozess in Hessen beteiligten Akteuren zur verkürzten Dauer und Ausgestaltung des Einreiseprozesses

- Strategische Partnerschaft des Landes mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit, der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit und dem Deutschen Akademischen Austauschdienst zur systematischen Erschließung des europäischen und außereuropäischen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes für die hessische Wirtschaft im Hinblick auf als wichtig erachtete Berufsfelder und zur Gewinnung von Bewerbern mit dem Fokus auf Regionen, die bereits heute eine hohe Affinität zu Hessen aufweisen (zum Beispiel bestehende Partnerregionen)
- Start einer an hessische Arbeitgeber adressierten Informationsoffensive zu den existierenden Standardprozessen, relevanten Anlaufstellen und (geplanten) Unterstützungsmöglichkeiten bei der Akquise von ausländischen Fachkräften



Darüber hinaus erscheint es von Bedeutung, folgende Voraussetzungen für den Erfolg einer offensiven Anwerbekampagne zu schaffen:

- Herstellung einer verfügbaren Datenbasis durch die Einrichtung eines Migrationsmonitors
- Permanenter Dialog „Internationalisierung als Standortfaktor“ mit relevanten Akteuren (zum Beispiel Fachkongress mit Kommunen, Fachressorts, Ausländerbehörden, Arbeitsverwaltung) zur Erhöhung der Fachlichkeit und der Transparenz über bestehende Prozesse, zur Generierung von Benchmarks und zur Vermarktung guter Praxis

## Gewinnung ausländischer Studierender und Sicherung des Verbleibs nach erfolgreichem Abschluss des Studiums in Hessen

*Erfolgreiche ausländische Absolventen deutscher Hochschulen bringen die besten Voraussetzungen für eine gelingende Arbeitsmarktintegration mit: Sie sind bereits im Land, sind mit Land und Leuten vertraut, sprechen die deutsche Sprache und verfügen über die notwendigen Fachkenntnisse. Das Werben bei dieser Personengruppe um deren dauerhaften Verbleib in Hessen erscheint als ein besonders effizienter und zielführender Weg der Fachkräftesicherung.*

An hessischen Hochschulen studierten im Wintersemester 2010/2011 etwa 27.500 ausländische Studierende. Mit einem Anteil von 13,2 Prozent ausländischer Studierender liegt Hessen über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 11,5 Prozent. Im Jahr 2010 gab es rund 3.000 ausländische Absolventen an hessischen Hochschulen (10,5 % aller hessischen Hochschulabsolventen). Deutschland hat eine Verbleibsrate von 26 Prozent (Kanada 33 %, Niederlande 27 %). Eine weitere Steigerung nach internationalen Maßstäben erscheint für Hessen wünschenswert und würde zusätzliche Fachkräfte für den Arbeitsmarkt bedeuten.

### Handlungsempfehlung:

- Gewinnung leistungsstarker Studierender aus dem Ausland sowie Unterstützung und Begleitung derselben zu Studienbeginn, während des Studiums sowie gezielte Ansprache und Unterstützung bei einer späteren Stellensuche in Hessen:
  - Einrichtung von Welcome-Services an den Hochschulen inklusive eines Dual Career Services (zum Beispiel Hilfe bei der Studienaufnahme, Wohnungssuche, Behördengängen)
  - Studienbegleitende Unterstützung (zum Beispiel Deutschkurse in der Fachsprache, Tandem-Programme, Kurse zum Schreiben wissenschaftlicher Arbeiten auf Deutsch oder interkulturelles Lernen)
  - Förderung und Unterstützung einer frühzeitigen Kontaktaufnahme zu potentiellen Arbeitgebern in Hessen (zum Beispiel Praktika, externe Abschlussarbeiten oder Nebenjobs) und Schaffung eines Absolventencoachings zur Unterstützung beim Übertritt in den Arbeitsmarkt
  - Prüfung der Einführung eines international vergleichbaren Bachelor of Liberal Arts sowie eines darauf aufbauenden Masterstudiengangs mit hohem Praxisbezug. Der insgesamt vierjährige Bachelor umfasst im ersten Jahr eine Erkundungsphase (inklusive des Erlernens oder Vertiefens der deutschen Sprache) ohne fachliche Festlegung und die Wahl des Hauptfaches im zweiten Jahr, um auf diese Weise der hohen Zahl von Studienabbrüchen ausländischer Studierender entgegenzuwirken. Die Ausgestaltung des Masterstudiengangs mit hohem Praxisanteil ermöglicht viele Arbeitgeberkontakte und damit einen Klebeffekt der Absolventen bei beteiligten Arbeitgebern.

**Daten | Highlights:**

- Die Erwerbstätigenquote<sup>1</sup> von Männern mit Migrationshintergrund lag 2009 bei 69,9 Prozent gegenüber 79,1 Prozent bei Männern ohne Migrationshintergrund. Noch deutlichere Unterschiede gibt es bei Frauen (54,1 % versus 69,2%).<sup>2</sup>
- Die Erwerbslosenquote<sup>3</sup> von Menschen mit Migrationshintergrund war 2009 im Durchschnitt mehr als doppelt so hoch wie die von Menschen ohne Migrationshintergrund (Männer: 12,3 % versus 4,7 %; Frauen: 11,5 % versus 4,6 %).<sup>4</sup>

**Optimierung des Anerkennungsverfahrens ausländischer Qualifikationen**

*Viele gut ausgebildete Zuwanderer und Menschen mit Migrationshintergrund leben in Hessen oder reisen neu nach Hessen ein, ohne dass ihre im Ausland erworbenen Qualifikationen (Studium, Beruf) anerkannt werden. Deshalb üben diese häufig keine ausbildungsadäquaten Tätigkeiten aus. Durch eine Optimierung des Verfahrens der Anerkennung ausländischer Qualifikationen ist dieses Potential besser zu erschließen.*

Mit dem Anerkennungsgesetz setzt die Bundesregierung eine wichtige Rahmenbedingung zur Ausschöpfung des Fachkräftepotentials. Die Anerkennung (beziehungsweise das Recht auf das Verfahren) ermöglicht, dass Menschen mit Migrationshintergrund qualifikationsgerecht in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Die notwendigen formalen Anerkennungsverfahren müssen schnell, effizient, transparent und durch Qualitätsstandards gesichert erfolgen. Gleichzeitig ist die Unsicherheit auf Seiten der Arbeitgeber bezüglich ausländischer Abschlüsse zu verringern. Entscheidend für die Arbeitsmarktintegration und qualifikationsadäquate Tätigkeiten sind die Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt und die tatsächliche Akzeptanz dieser ausländischen Abschlüsse durch die Arbeitgeber.

**Handlungsempfehlungen:**

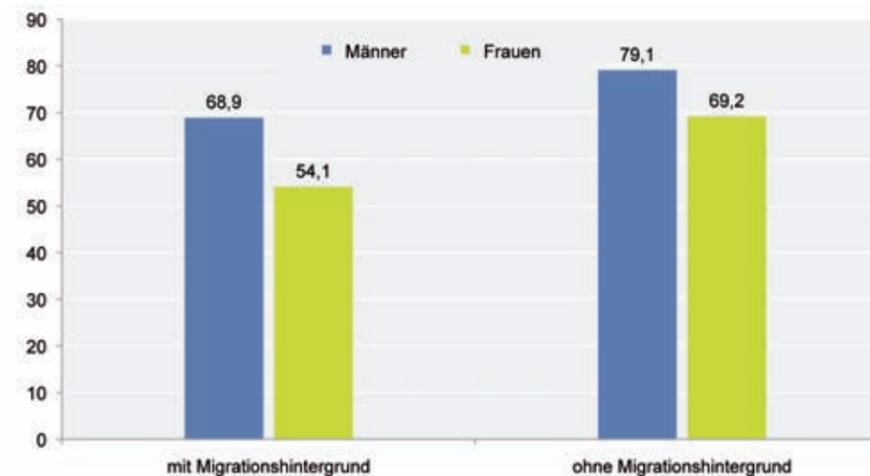
- Forcierung der Umsetzung des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (Anerkennungsgesetz), der Anpassungen in bereits bestehenden Regelungen zur Anerkennung von Berufsqualifikationen sowie der berufsrechtlichen Regelungen im Zuständigkeitsbereich der Länder (zum Beispiel Sicherstellung von Einheitlichkeit und Transparenz bei der Umsetzung des Mustergesetzes in das jeweilige Fachrecht auf Landesebene)
- Einrichtung einer zentralen Anlauf- und Beratungsstelle mit Lotsenfunktion im Hinblick auf Zuständigkeiten sowie Sicherstellung einer hochwertigen Anerkennungsberatung (zum Beispiel Erreichbarkeit, Begleitung während des gesamten Prozesses, Beratungskompetenz der Akteure, Vernetzung der Akteure, Finanzierungsmöglichkeiten, Verfügbarkeit von Maßnahmen)
- Entwicklung eines effektiven und effizienten Qualitätssicherungsverfahrens zur schnellen, transparenten, kostengünstigen Bearbeitung des Antrags auf Anerkennung („Qualitätssiegel Hessen“)
- Mittelfristige Evaluation des Anerkennungsgesetzes um sicherzustellen, dass der Fokus nicht zu stark auf den formalen Qualifikationen, sondern auch auf allgemein im Arbeitsmarkt verwertbaren Qualifikationen liegt

**Aktivierung der Potentiale von in Hessen lebenden Menschen mit Migrationshintergrund**

*Menschen mit Migrationshintergrund haben trotz vieler Bemühungen und vieler positiver Entwicklungen in der Vergangenheit im Durchschnitt geringere Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse, schlechtere Jobchancen, eine geringere Arbeitsmarktteilnahme und ein höheres Armutsrisiko. Ihre Integration in das Bildungssystem und den Arbeitsmarkt muss weiter vorangetrieben werden. Die zentrale Weichenstellung für Beschäftigungschancen und somit zur Fachkräftesicherung erfolgt in dem vorgelagerten Bereich des Bildungs- und Ausbildungssystems.*

In Hessen leben 1,49 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund (24,6 % der Bevölkerung). Bei Kindern unter sechs Jahren liegt der Anteil sogar bei 45 Prozent.<sup>5</sup> Die Analyse der Integration in das Bildungssystem zeigt, dass es im Sekundärbereich trotz Aufwärtstrends für Menschen mit ausländischem Hintergrund noch deutliche Unterschiede zu Deutschen gibt. Auch bei den Schulabschlüssen fällt auf, dass deutsche Schulabgänger insgesamt deutlich höhere Schulabschlüsse erreichen als Ausländer. Die Ausbildungsbeteiligung junger Migranten ist deutlich niedriger. Personen mit Migrationshintergrund haben eine geringere Erwerbstätigenquote als Personen ohne Migrationshintergrund. Die hohe Erwerbslosigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund ist unter anderem auf ihre geringe allgemeinbildende und berufliche Qualifikation und bestehende Sprachdefizite zurückzuführen.

Erwerbstätigenquoten von Männern und Frauen mit und ohne Migrationshintergrund in Hessen, 2009, in Prozent



Quelle: Länderoffene Arbeitsgruppe 2011

**Handlungsempfehlungen:**

- Einführung einer verpflichtenden Sprachstandserfassung der deutschen Sprachkompetenz für vierjährige Kinder (in Kindergärten oder bei U-Untersuchungen bei Kinderärzten) auf Basis des hessischen Kindersprachscreenings und bei festgestellten Defiziten verbunden mit der Verpflichtung zur Teilnahme an pädagogischen Förderangeboten sowie regelmäßigen Überprüfungen
- Ausbau von Lotsen- und Mentoringprogrammen im schulischen und außerschulischen Bereich (zum Beispiel „Hessisches Integrationslotsen Netzwerk“) sowie der Ausbau einer sozialpädagogischen Begleitung von potentiellen Ausbildungsabbrechern
- Verknüpfung von Sprachkursen mit dem frühzeitigen Erwerb von Arbeitsmarkterfahrungen (zum Beispiel Praktika bei potentiellen Arbeitgebern). Bei den berufsbezogenen ESF-BAMF-Sprachkursen sollte auf eine Zusammensetzung der Sprachkurse nach verwandten Berufen geachtet und die Sprachkurse an den Arbeitsmarkterfordernissen und dem Kompetenzniveau der Teilnehmer ausgerichtet werden

<sup>1</sup> Erwerbstätige im Alter von 15 bis unter 65 Jahren / Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

<sup>2</sup> Länderoffene Arbeitsgruppe 2011

<sup>3</sup> Erwerbslose im Alter von 15 bis unter 65 Jahren / Erwerbspersonen (Erwerbslose und Erwerbstätige) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren

<sup>4</sup> Länderoffene Arbeitsgruppe 2011

<sup>5</sup> Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2010



## SCHLUSSWORT

Die Leitung einer Expertenkommission ist immer eine Gratwanderung. Einerseits sollen kreative Vorschläge gemacht werden, die am besten das Problem binnen Stunden beheben, kein zusätzliches Geld kosten sowie selbstverständlich politisch wie gesellschaftlich mehrheitsfähig sind. Andererseits haben Experten auch Ideen, welche nur einige dieser Bedingungen erfüllen.

Und so legen wir mit dem Bericht der Kommission eine Liste mit Bestandsaufnahmen und Handlungsempfehlungen vor, welche nicht vollständig durch den Filter von politischer Realisierbarkeit und finanzieller Machbarkeit kommen wird. Den Kommissionsmitgliedern ist sehr wohl bewusst, dass der weitere Ausbau von U3-Plätzen auch vor dem Hintergrund der Schuldenbremse finanzierbar bleiben muss, dass verpflichtende Sprachtests für Kleinkinder rechtlich abzusichern sind und dass Transparenz am Markt für Weiterbildungen nicht erzwungen werden kann.

Dennoch sieht sich die Kommission in der Rolle, auch ohne diese Vorfilterung die politischen Diskussionen teils durch provokative und weitgehende Forderungen in Bahnen zu lenken, welche uns geeignet erscheinen, die Fachkräftesicherung voranzubringen.

*Dr. Frank Martin*

## SCHLUSSWORT



Die Kommission bedankt sich in aller Form bei allen Expertinnen und Experten, welche uns unterstützt haben. Die teils umfangreichen schriftlichen wie mündlichen Stellungnahmen bilden eine wesentliche Grundlage des Berichtes und der Handlungsempfehlungen.

Gleichfalls gilt unser Dank dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), welches uns durch die vollzeitige Abordnung von Dr. Carola Burkert sowie Dr. Alfred Garloff eine wissenschaftliche Bewertung unserer Vorschläge ermöglichte. Zuletzt sei Sascha Schur sowie Claudia Wesner für die umfassende inhaltliche wie logistische Unterstützung herzlich gedankt.

### DER KOMMISSIONSAUFTRAG UND -ANSATZ

Auf Initiative des Hessischen Ministerpräsidenten, Volker Bouffier, hat die Hessische Landesregierung am 26. September 2011 das Konzept „Hessens Potentiale heben und nutzen“ und die Einrichtung der „Fachkräftekommission Hessen“ beschlossen.

Handlungsleitend für den Kommissionsauftrag war es, sich in den Wettbewerb um die besten Köpfe als Bundesland intensiver einzubringen, einen breitangelegten, gesellschaftlichen Diskussionsprozess anzustoßen und hessenspezifische Lösungsansätze und Strategien zu entwickeln, um der besonderen Herausforderung der Sicherung des Bedarfs an Fachkräften in Hessen gegenwärtig und künftig noch stärker Rechnung zu tragen.

Vor diesem Hintergrund wurde die Kommission damit beauftragt, drei zentrale, sehr komplexe Fragestellungen unter Berücksichtigung der Haushaltskonsolidierungsbemühungen des Landes zu bearbeiten:

- Wo stehen wir heute bei der Fachkräfteversorgung?
- Wie wird sich die hessische Situation an den Arbeitsmärkten in Zukunft ändern?
- Wie können wir gegebenenfalls einem sich abzeichnenden Mangel an Fachkräften entgegenwirken?

Das Hauptaugenmerk der Kommission lag dabei auf einer stärkeren Aktivierung und Nutzung inländischer Potentiale. Regionale Besonderheiten wurden ebenso wie die Potentiale einzelner Personengruppen beispielsweise arbeitssuchender Menschen, Menschen in Arbeitslosigkeit, Frauen, ältere und jüngere Menschen, Menschen mit Behinderungen und Menschen mit Migrationshintergrund sowie die Internationalität als bedeutender Standortfaktor und Markenzeichen Hessens in die Überlegungen einbezogen. Darüber hinaus fokussierte sich die Kommissionsarbeit auf eine intensivere Nutzung des europäischen Arbeitsmarktes und die Möglichkeiten einer gezielten Zuwanderung qualifizierter und hochqualifizierter Menschen.

Erklärtes Ziel der Kommission war es, einen übergreifenden und konsensfähigen Blick auf die hessische Situation herzustellen, aus Sicht der Kommission zentrale Handlungsfelder zu identifizieren und auf deren Basis realisierbare Vorschläge für die künftigen Aktivitäten Hessens im Bereich der Fachkräftesicherung zu entwickeln.

### DIE KOMMISSIONSARBEIT

Am 2. November 2011 wurde die Kommission berufen und die Konstituierung fand statt.

Es gab insgesamt acht Sitzungstage im Plenum der Kommission: 2. November 2011, 13. Januar 2012, 23. Februar 2012, 4. April 2012, 16. Mai 2012, 9. Juli 2012, 22. August 2012, 19. September 2012.

Zur Einbindung weiterer Fachexpertise und Vertiefung unterschiedlicher Themenschwerpunkte wurden neben zahlreichen weiteren Arbeitstreffen, mehreren anlassbezogenen Telefonkonferenzen und vielen, oftmals vertraulichen Gesprächen mit beispielsweise Vertretern aus Gesellschaft, Wirtschaft und Wissenschaft insgesamt acht mündliche und schriftliche Anhörungen mit knapp 100 Sachverständigen und rund 60 schriftlichen Stellungnahmen durchgeführt:

- 12. Dezember 2011: Anhörung „Fachkräfte in Hessen: Aktuelle Lage, Ausblick und Auswirkungen auf den hessischen Arbeitsmarkt“
- 20. Januar 2012: Anhörung „Arbeitgeber: Strategien zur Bewältigung des Fachkräftebedarfs“
- 6. Februar 2012: Anhörung „Internationalisierung als Standortfaktor“
- 26. März 2012: Anhörung „Junge Menschen - Übergang Schule und Beruf“
- 4. April 2012: Anhörung „Ältere Menschen: Chancen und Potentiale für die Fachkräftesicherung“
- 4. Mai 2012: Anhörung „Fachkräftepotential von Frauen in Hessen - Erwerbstätigkeit und Berufswahl von Frauen, Einflussfaktoren und praktische Ansätze“
- 16. Mai 2012: Anhörung „Weiterbildung als Teil der Fachkräftesicherung“
- 29. Juni 2012: Anhörung „Menschen mit Behinderungen: Chancen und Potentiale für die Fachkräftesicherung“

Am 22. August 2012 fand die Schlusslesung des Kommissionsberichtes statt.

Am 19. September 2012 erfolgte die Übergabe des Kommissionsberichtes an den Hessischen Ministerpräsidenten Bouffier.

Zur administrativen Begleitung und Unterstützung der Kommission wurde eine Koordinierungsstelle „Fachkräftesicherung Hessen“ eingerichtet, die zugleich die Expertise des Landes und die Verbindung zur Steuerungsgruppe sicherstellte:

- Claudia Wesner, Regierungsdirektorin, Leiterin der Koordinierungsstelle, Hessische Staatskanzlei
- Daniela Rück, Amtsrätin, Hessische Staatskanzlei
- Fenja Weimer, Verwaltungsangestellte, Hessische Staatskanzlei

Die wissenschaftliche Unterstützung der Kommissionsarbeit erfolgte durch:

- Dr. Carola Burkert, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung Hessen
- Dr. Alfred Garloff, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung Hessen
- Sascha Schur, Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit

## LITERATUR

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2012):** Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.
- Bellmann, Lutz; Stegmaier, Jens (2007):** IAB-Befragung zu älteren Arbeitnehmern in Deutschland: Ältere werden bei Einstellungen erheblich benachteiligt. Wenig betriebliche Aktivitäten zum Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit. In: Soziale Sicherheit. Zeitschrift für Arbeit und Soziales, Jg. 56, H. 5, S. 189-193.
- Bonin, Holger; Schneider, Marc; Quinke, Hermann; Arens, Tobias (2007):** Zukunft von Bildung und Arbeit: Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2020, IZA Research Report, No. 9, IZA, Bonn.
- Burkert, Carola; Garloff, Alfred; Machnig, Jan; Schaade, Peter (2010):** Frauen als Gewinnerinnen der Wirtschaftskrise? Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Hessen 2009, IAB Regional Hessen 01/2010, IAB, Nürnberg.
- Eurostat (2011):** European Union Labour Force Survey - Annual results 2010, Statistics in focus, 30/2011, Brüssel.
- Eurostat (2012):** Ungefähr 8,5 Millionen Teilzeitbeschäftigte in der EU27 würden gerne mehr Stunden arbeiten. Arbeitskräfteerhebung im Jahr 2011, Pressemitteilung 61/2012, Brüssel.
- Fietz, Brigitte; Gebauer, Günter; Hammer, Gerlinde (2011):** Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Einstellungsgründe und Einstellungshemmnisse Akzeptanz der Instrumente zur Integration. Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung in Unternehmen des Landes Bremen, IAW, Bremen.
- Garloff, Alfred; Machnig, Jan; Peter Schaade (2011):** Große Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern, Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Hessen 2010, IAB Regional Hessen 2/2011, IAB, Nürnberg.
- Geyer, Johannes; Haan, Peter; Spieß, C. Katharina; Wrolich, Katharina (2012):** Elterngeld führt im zweiten Jahr nach Geburt zu höherer Erwerbsbeteiligung von Müttern, DIW Wochenbericht 9/2012, Berlin, S. 3-11.
- Hessisches Statistisches Landesamt (2010):** Statistische Berichte. Bevölkerung in Hessen 2010. Ergebnisse der regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnung bis 2030 auf der Basis 31.12.2008, Statistisches Landesamt, Wiesbaden.
- Hessisches Statistisches Landesamt (2011a):** Schüler und Schulentlassene in Hessen 2025, Statistische Berichte, Statistisches Landesamt, Wiesbaden.
- Hessisches Statistisches Landesamt (2011b):** Die schwerbehinderten Menschen in Hessen Ende 2010. Statistische Berichte. Kennziffer: K1111-j/10, Statistisches Landesamt, Wiesbaden.
- Hessisches Statistisches Landesamt (2012a):** Schulentlassene aus allgemeinbildenden Schulen nach schulischem Abschluss am Ende des Schuljahres 2010/2011. <http://www.statistik-hessen.de/themenauswahl/bildung-kulturrechtspflege/landesdaten/bildung/allg bildschulen/schulentlassene-allgemeinbildende-schulen/index.html> (Ladedatum 23.08.2012)
- Hessisches Statistisches Landesamt (2012b):** Statistische Berichte. Ergebnisse aus dem Projekt „Implementierung einer integrierten Ausbildungsberichterstattung für Hessen“ Teil 2: Anfänger und Bestände 2008/2009 bis 2011/2012 nach Verwaltungsbezirken, Statistisches Landesamt, Wiesbaden.
- Länderoffene Arbeitsgruppe „Indikatorenentwicklung und Monitoring“ der Konferenz der für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister/Senatorinnen und Senatoren der Länder (IntMK) (2011):** Erster Bericht zum Integrationsmonitoring der Länder 2005 - 2009. Teil 2 Datenband, Konferenz der für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister/Senatorinnen und Senatoren der Länder (IntMK) Vorsitz Oktober 2010 bis September 2011, Rheinland-Pfalz.
- Lepper, Timo; Machnig, Jan; Schaade, Peter (2012):** Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit. Eine Option zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Hessen 2011, IAB Regional Hessen 2/2012, IAB, Nürnberg.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2010):** Bevölkerung nach Migrationsstatus regional. Ergebnisse des Mikrozensus 2008, Statistisches Landesamt, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2011):** Bildung und Kultur, Fachserie 11, Reihe 1, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2012):** Teilzeitquote von Frauen in Deutschland deutlich über EU-Durchschnitt. Pressemitteilung vom 7. März 2012 - 78/12, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.
- Wanger, Susanne (2011):** Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit: Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. IAB Kurzbericht 9/2011, IAB, Nürnberg.
- Weishaupt, Horst; Krätschmer-Hahn, Rabea; Schwarz, Alexandra; Tillmann, Kristina (2012):** Optimierung des Übergangsbereichs in Hessen, Forschungsbericht, DIPF, Frankfurt.

## IMPRESSUM

### Herausgeber

Fachkräftekommission Hessen, Wiesbaden

### Verantwortlicher

Dr. Frank Martin

Vorsitzender der Fachkräftekommission Hessen

Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit

Saonestr. 2-4

60528 Frankfurt am Main

### Bezugsquelle

Hessische Staatskanzlei

Abteilung I - Information

Georg-August-Zinn-Straße 1

65183 Wiesbaden

Telefon: +49(0)611-32 0

Telefax: +49(0)611-32 37 08

Mail: [poststelle@stk.hessen.de](mailto:poststelle@stk.hessen.de)

Download: [www.hessen.de](http://www.hessen.de)

### Gestaltungskonzept & Artwork

Nina Faber de.sign, Wiesbaden

### © Fotos

S. 14 oben rechts: Monkey Business - Shotshop

S. 22 links: Photodisc

S. 23 rechts: Fotolyse - Fotolia.com

S. 24 links: Imagesource

S. 30: Picture-factory - Fotolia.com

S. 42 links: Robert Kneschke - Shotshop

S. 42 rechts: Robert Kneschke - Fotolia.com

### Druck

Druckerei Chmielorz GmbH, Wiesbaden

### Stand

September 2012

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Hessischen Landesregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie Wahlen zum Europaparlament. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Die genannten Beschränkungen gelten unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Druckschrift dem Empfänger zugegangen ist. Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

