

Partnerschaft für Fachkräfte in Deutschland

Erklärung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie, des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, des Deutschen Gewerkschaftsbundes, der IG Metall, der IG Bergbau, Chemie, Energie, des Deutschen Industrie- und Handelskammertages, des Zentralverbands des Deutschen Handwerks und der Bundesagentur für Arbeit.

Erklärung

der Partnerschaft für Fachkräfte in Deutschland

Den gegenwärtigen globalen und konjunkturellen Risiken zum Trotz ist unser Land wirtschaftlich in guter Verfassung. Die Beschäftigung steigt erfreulicherweise und die Arbeitslosigkeit sinkt. Für ausländische Fachkräfte wird der deutsche Arbeitsstandort attraktiver. Darauf dürfen wir uns allerdings nicht ausruhen. Leistungsstarke und wettbewerbsfähige Unternehmen sowie Investitionen in neues Wissen, innovative Technologien, Infrastruktur und vor allem in die Kompetenzen der Arbeitnehmer/innen sind auch künftig wichtige Erfolgsgaranten. Beruflich und akademisch qualifizierte Fach- und Führungskräfte in Industrie, Dienstleistungsbranchen und Handwerk sind eine unverzichtbare Basis für Wachstum, Innovation und Wohlstand.

Derzeit gibt es in einigen Berufen und Regionen bereits Schwierigkeiten, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen. Aufgrund des demografischen Wandels könnten sich Fachkräftengpässe zukünftig noch verstärken. Die Sozialpartner, die Unternehmen, die Kammern, die Bundesregierung und die Bundesagentur für Arbeit engagieren sich seit vielen Jahren, um die Sicherung der Fachkräftebasis zu ermöglichen.¹ Wir haben das gemeinsame Ziel, die vorhandenen Potenziale noch besser zu erkennen und mobilisieren. Alle jungen Menschen brauchen eine Chance auf gute Ausbildung. Frauen, ältere Erwerbstätige, Geringqualifizierte und Menschen mit Migrationshintergrund sowie Zuwanderer wollen wir besser und dauerhaft in den Arbeitsmarkt integrieren.

Um unsere Fachkräftebasis angesichts des demografischen Wandels dauerhaft zu sichern, sind wir auch auf Zuwanderung aus dem Ausland angewiesen, die wir mit einer Willkommenskultur flankieren. Internationale Fachkräfte bereichern unsere Gesellschaft und helfen dabei, unsere Wirtschaft wettbewerbsfähig zu machen und unser hohes Wohlstandsniveau zu sichern.

¹ Für eine ausführliche Darstellung der Maßnahmen wird auf den jährlichen Fortschrittsbericht zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung 2014 verwiesen.

Unsere Partnerschaft für Fachkräfte in Deutschland verfolgt zwei Ziele: Wir wollen Maßnahmen zur besseren Arbeitsmarktintegration dieser Gruppen miteinander abstimmen und deren Weiterentwicklung regelmäßig prüfen. In diesem Sinne wollen wir uns regelmäßig darüber austauschen, wo „es hakt“ bzw. wo die Hemmnisse für eine bessere Integration in den Arbeitsmarkt liegen.

Zugleich wollen wir den sich bereits vollziehenden Wandel in der Arbeitswelt im Dialog von Sozialpartnern, Kammern, Politik und betrieblichen Praktiker/innen auch mit Blick auf die Fachkräftesicherung gestalten. Wir wollen die Beschäftigungsfähigkeit jedes/jeder Einzelnen stärken sowie Ein- und Aufstiegsmöglichkeiten verbessern. Die gelebte partnerschaftliche Kultur in den Unternehmen möchten wir mit Blick auf die Arbeitsmarktintegration der genannten Gruppen und der Fachkräftepotenziale in Betrieben weiter stärken.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärken – Bedürfnisse von Frauen und Familien berücksichtigen

Die meisten Frauen sind heute gut ausgebildet. Die Erwerbstätigenquote von Frauen ist in den letzten Jahren weiter angestiegen. Auch wenn die Ursachen unterschiedlich bewertet werden bestehen immer noch Unterschiede in Bezug auf Arbeitszeit, Entlohnung und Führungsfunktionen.

- Wir setzen uns dafür ein, dass Frauen (und Männer) noch stärker die Chance haben, ihre Arbeitszeitwünsche zu realisieren und wir wollen vor allem Frauen in Teilzeit dabei unterstützen, ihr Arbeitsvolumen auszuweiten. Wir wollen die betrieblichen Akteure dabei unterstützen, Lösungen zu finden, die einen größtmöglichen Einklang mit den individuellen und jeweiligen betrieblichen Erfordernissen ermöglichen. Ebenso gilt es, den Übergang von geringfügiger in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erleichtern. Die Partner stimmen darin überein, dass eine bessere Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt eine möglichst flächendeckende und qualitativ hochwertige, flexible und bezahlbare Kinder- sowie Schulkindbetreuung - auch in den Randzeiten – voraussetzt, damit die betrieblichen Angebote bestmöglich greifen können. Hier sind die Länder in der Verantwortung.
- Eine wichtige Voraussetzung für die Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind familienfreundliche Qualifizierungs-, Ausbildungs- und Arbeitszeitmodelle

in den Betrieben. Die Vereinbarkeit von häuslicher Pflege und Beruf soll durch die Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitmodelle weiter unterstützt werden.

- Um die Erwerbstätigenquote von Frauen zu erhöhen, muss ihnen der Weg in den Beruf und auch in den Beruf zurück - beispielsweise nach einer Baby- und Erziehungspause - erleichtert werden. Der berufliche Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung kann durch passgenaue und praxisnahe Informations-, Beratungs- und Qualifizierungsleistungen unterstützt werden. Diese werden vielfach schon jetzt von der Bundesregierung, der Bundesagentur für Arbeit, den Kammern und Verbänden und auch vielen Unternehmen angeboten. Diese Angebote wollen wir noch bekannter machen und für eine weitere Verbreitung und Nutzung werben und sie gegebenenfalls verbessern.
- Weil sich Rollenbilder bereits in der Kindheit verfestigen, müssen wir gemeinsam alle Möglichkeiten nutzen, um Mädchen und junge Frauen stärker auch für MINT- und technische Handwerksberufe zu gewinnen: Angefangen bei guten Vorbildern in den Medien, über Projekte wie den jährlich stattfindenden „Girls‘ Day“, den Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen (www.komm-mach-mint.de), die Initiative „MINT Zukunft schaffen“ und das Nationale MINT-Forum bis zu einer gendersensiblen Berufs- und Studienberatung.
- Das Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ von BMFSFJ und DIHK, bei dem sich mehr als 5.500 Unternehmen für Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen, ist ein wichtiger Partner, um die vielen guten Unternehmensbeispiele, die bereits existieren, in die Fläche zu tragen.

Beschäftigung und Qualifizierung älterer Arbeitnehmer/-innen weiter voranbringen

Angesichts des demografischen Wandels können wir auf die Fähigkeiten älterer Beschäftigter nicht verzichten. In vielen Betrieben hat hier bereits ein Umdenken eingesetzt. Alters- und altersgerechte Arbeitsplätze benötigen dabei einen ausgewogenen Instrumentenmix, welcher u.a. Fragen der Ergonomie, der Arbeitsaufgaben, der Arbeitszeit, der Arbeitsorganisation und der Gestaltung des Arbeitsumfelds umfaßt. In den letzten Jahren ist es bereits gelungen, die Erwerbstätigenquote der älteren Beschäftigten deutlich zu steigern, doch hier sind weitere Fortschritte möglich und nötig:

- Zur Sicherung der Fachkräftebasis ist es erforderlich, dass auch ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre beruflichen Kompetenzen und Fertigkeiten regelmäßig aktualisieren und erweitern. Notwendig sind passgenaue Weiterbildungsangebote, die

es älteren Beschäftigten erlauben, ihre Kompetenzen zu erhalten und weiterzuentwickeln.

- Ebenso gilt es, die arbeitsmarktpolitischen Angebote noch stärker zu nutzen, um gering qualifizierte ältere Erwerbslose und Erwerbstätige zu qualifizieren. Dies geschieht beispielsweise im Rahmen der Programme der Arbeitslosenversicherung zur Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU) sowie der Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS).
- Kammern und Verbände unterstützen schon heute gerade kleine und mittlere Unternehmen darin, demografiefeste betriebliche Strukturen zu etablieren. Im Aufbau wurde das hierfür beispielgebende Netzwerk der Demografieberater des Handwerks durch das BMAS gefördert.
- Der abrupte Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit in die Rente ist für viele Arbeitnehmer/innen nicht die beste Lösung. Zu prüfen ist, wie flexible Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand besser ausgestaltet werden können und wie eine Weiterarbeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze attraktiv ausgestaltet werden kann.

Arbeitnehmer/innen und Arbeitssuchende mit Migrationshintergrund fördern und „willkommen“ heißen

Auch mittel- bis langfristig ist unser Land zur Sicherung der Fachkräftebasis auf Zuwanderung angewiesen. Wir wollen die „Anerkennungs- und Willkommenskultur“ in unserem Land stärken. Diese bemisst sich nicht zuletzt auch daran, wie gut es uns gelingt, die bereits hier lebenden Menschen mit Migrationshintergrund in Arbeit und Gesellschaft zu integrieren:

- Wir möchten Migrantinnen und Migranten dabei unterstützen, die für eine erfolgreiche Integration in Gesellschaft und Wirtschaft erforderlichen Kenntnisse der deutschen Sprache zu erwerben und setzen uns daher für eine bedarfsgerechte Sprachförderung ein. Die Bundesregierung unterstützt den Erwerb der deutschen Sprache im Rahmen von Integrationskursen, durch die Förderung berufsbezogener Sprachkurse und berufsbezogener Sprachförderung im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“ (IQ), insbesondere die ESF-Qualifizierung im Kontext Anerkennungsgesetz.
- Mit dem Anerkennungsgesetz des Bundes unter Federführung des BMBF und den Anerkennungsgesetzen der Länder besteht ein rechtlicher Rahmen für die Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen und akademischen Abschlüssen. Das Förderprogramm IQ wird ab 2015 ESF-finanzierte Qualifizierungen im Kontext des

Anerkennungsgesetzes anbieten, damit mehr Menschen mit einem im Ausland erworbenen Bildungsabschluss einen Berufszugang oder eine Feststellung der Gleichwertigkeit des Abschlusses erlangen und ihnen damit eine bildungsadäquate Einmündung in den Arbeitsmarkt ermöglicht wird. Wir wollen gemeinsam noch bestehende Intransparenzen bzgl. der im Ausland erworbenen Qualifikationen abbauen und diese für den Arbeitsmarkt nutzbar machen. Dazu ist es notwendig bestehende Informationssysteme (z.B. www.anererkennung-in-deutschland.de, BQ-Portal) fortzuführen und die zuständigen Stellen bei der Kommunikation mit ausländischen Regierungsstellen und Behörden zu unterstützen. Darüber hinaus werden insbesondere die beiden Kammerorganisationen als Partner für Fachkräfte und zuständige Stelle nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) weiter für das Anerkennungsverfahren werben, damit die Instrumente bei Unternehmen und Multiplikatoren (wie Migrantenverbände) besser bekannt sind.

- Flüchtlinge und Asylbewerberinnen und -bewerber, die absehbar für längere Zeit oder auf Dauer im Lande bleiben, müssen die Chance haben, ihre beruflichen Qualifikationen in den Arbeitsmarkt einbringen zu können. Erste ESF-finanzierte Programme des BMAS und das BA-Modellprojekt „Frühzeitige Arbeitsmarktintegration für Asylsuchende“ (Early intervention) greifen diesen Ansatz bereits auf.
- Um weltweit Fachkräfte für eine Karriere in Deutschland zu gewinnen, benötigt Deutschland in Politik, Gesellschaft, Verwaltung und Unternehmen eine Willkommenskultur. Diese muss auch international kommuniziert werden. Dazu leistet das Willkommensportal „Make it in Germany“, das vom BMWi im Rahmen der gemeinsamen Fachkräfte-Offensive von BMAS, BMWi und BA umgesetzt wird, einen zentralen Beitrag. Die Website informiert zuwanderungsinteressierte Fachkräfte im Ausland über Arbeiten und Leben in Deutschland. Zusätzlich ergänzt dieses Angebot durch eine zentrale Informationshotline zum Leben und Arbeiten in Deutschland die bestehenden Angebote von www.make-it-in-germany.com, www.anererkennung-in-deutschland.de, www.bamf.de, www.arbeitsagentur.de und www.zav.de. Darüber hinaus sind Beratungen und Netzwerke im Ausland sowie Willkommenszentren wichtige Anlaufstellen für Zugewanderte und Unternehmen, die bei Fragen rund um Integration sowie Arbeiten und Leben in Deutschland helfen. Diese Ansätze wollen wir gemeinsam stärken.
- Mit dem Unternehmenspreis "Mit Vielfalt zum Erfolg" prämiert das BMWi kleine und mittelständische Unternehmen mit einer gelebten Willkommenskultur und stellt diese guten Beispiele einer breiten Öffentlichkeit vor.

Ausbildungsinteressierte Jugendliche und Spätstartende

Im Rahmen der Partnerschaft für Fachkräfte steht das Ziel „Fachkraft bleiben“ im Zentrum. Die Partner stimmen darin überein, dass zudem das Ziel „Fachkraft werden“ von zentraler Bedeutung ist. Alle ausbildungsinteressierten Jugendlichen sowie „Spätstarterrinnen“ und Spätstarter brauchen Chancen für eine berufliche Ausbildung. In Deutschland gibt es ca. 1,4 Millionen geringqualifizierte Menschen im Alter von 25 bis 35 Jahren. Die Bundesregierung berät zurzeit mit Wirtschaft, Gewerkschaften und Ländern unter der Federführung des BMWi im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung darüber, welche Maßnahmen zielführend sind. In diesem Zusammenhang wollen wir die betrieblichen Akteure dabei unterstützen, die vielfältigen Karrierewege in der beruflichen Bildung bekannter zu machen sowie die Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit von beruflicher und akademischer Bildung zu verbessern.

Die Sozialpartner haben im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit zudem die Initiative „Betriebliche Ausbildung hat Vorfahrt“ zur Stärkung der betrieblichen Ausbildung für benachteiligte Jugendliche gestartet.

Insgesamt sollten für die Personengruppe der Geringqualifizierten passgenau zugeschnittene Qualifizierungsangebote ausgebaut werden. Vorrangiges Ziel ist ein vollwertiger Abschluss im dualen Ausbildungssystem. Für Arbeitslose ohne Berufsausbildung ist zu prüfen, ob und welche zusätzlichen finanziellen Anreize zur Weiterbildung sinnvoll sind.

Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und Gestaltung des Wandels in der Arbeitswelt

Über die auf konkrete Gruppen bezogenen kurz- und mittelfristigen Maßnahmen hinaus müssen wir die Sicherung der Fachkräftebasis gemeinsam im Kontext des sich abzeichnenden Wandels in Wirtschaft und Gesellschaft denken:

- Der technologische Wandel – nicht zuletzt die „Digitalisierung“ der Wirtschaft – hat hinsichtlich der benötigten Qualifikationen und Berufe weitreichende Konsequenzen. „Industrie 4.0“ steht als Chiffre für eine Veränderung der Arbeitswelt in Produktion, Dienstleistungen und Handwerk. Wie diese im Detail aussehen wird, ist heute erst in Ansätzen erkennbar. Es bestehen Chancen für individuelle Beteiligung und Selbstbestimmung, flexibleres Arbeiten, Zeitsouveränität und eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Diesen Chancen stehen auch Risiken gegenüber, wenn sich Arbeitsplätze und Beschäftigungsverhältnisse in einer sich wandelnden Arbeitswelt anders gestalten als bisher. Deshalb verbindet das neue Förderprogramm „Innovationen

für die Produktion, Dienstleistung und Arbeit von morgen“ des BMBF konzeptionell technische und soziale Innovationen mit dem Ziel, Arbeit weiterhin menschengerecht, sicher und fair zu gestalten. Die ersten beiden Säulen des Programms „Forschung für Produktion und Dienstleistung“ wurden bereits im Rahmen der neuen Hightech-Strategie der Bundesregierung entsprechend ausgerichtet und öffentlich kommuniziert. Die programmatische dritte Säule – Forschung für Arbeit – wird zurzeit zusammen mit Sozialpartnern und Verbänden als ESF-kofinanziertes Teilprogramm mit dem Titel „Zukunft der Arbeit“ erstellt.

- Die demografische Entwicklung führt zu einem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials und zu älter werdenden Belegschaften. Umso wichtiger ist es, alle Potenziale zu nutzen und dafür Sorge zu tragen, dass möglichst viele Erwerbstätige gesund, motiviert und arbeitsfähig bleiben sowie ausreichend qualifiziert sind.
- Die Unternehmen benötigen in dynamischen Märkten sowohl Flexibilität als auch Planungssicherheit. Immer mehr Unternehmen sehen es als ihre Aufgabe an, die Fachkräftesicherung zu unterstützen, indem sie sich als attraktive Arbeitgeber positionieren. Zugleich wandeln sich im Zuge des Wertewandels auch die Ansprüche der Arbeitnehmer/innen. Ihre Karrierepfade verändern sich. Sie wünschen sich Sicherheit und mehr Flexibilität, u.a. um in bestimmten Lebensphasen Familie und Beruf zu vereinbaren oder sich weiterzubilden. Die Sicherung Ihrer Beschäftigungsfähigkeit wird für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zunehmend wichtiger. Wir brauchen Unternehmen, die die Potenziale aller Gruppen noch stärker erschließen, für flexible Karrierepfade offen sind und ein gesundes Arbeiten ermöglichen, um so im Einklang mit den jeweiligen betrieblichen Erfordernissen die Vereinbarkeit von Beruf und Leben der Beschäftigten bestmöglich realisieren zu können. Die betriebliche Mitbestimmung bietet den Betriebspartnern vielfältige Möglichkeiten, zukunftsfähige Lösungen gemeinsam zu entwickeln und zu implementieren.
- Die Unternehmen, aber auch Regionen, konkurrieren im nationalen und internationalen Rahmen zunehmend um qualifizierte Fachkräfte. Ein wettbewerbsfähiger Wirtschaftsstandort muss daher auch ein attraktiver Arbeits- und Lebensstandort sein. Hierzu gehören auch die Aufrechterhaltung und Stärkung mittelständischer Strukturen im ländlichen Raum.

Die Sozial- und Betriebspartnerschaft und das Bemühen nach Konsens ist ein Fundament des deutschen Wirtschafts- und Sozialmodells. Wo immer möglich, wollen wir im Dialog gemeinsam akzeptierte Wege und Maßnahmen ausloten.

Handlungsfelder der Partnerschaft für Fachkräfte in Deutschland

Vor dem Hintergrund bereits erkennbarer Fachkräfteengpässe und der sich ändernden Arbeitswelt sieht die Partnerschaft für Fachkräfte in Deutschland fünf Handlungsfelder:

Gemeinsame Verständigung über Hemmnisse und Maßnahmen

Wir wollen auf Basis der Erkenntnisse aus Wissenschaft und Praxis regelmäßig darüber in den Dialog treten, wo die Hemmnisse für eine stärkere Integration insbesondere der genannten Gruppen in den Arbeitsmarkt, die Entwicklung und die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit liegen und wie es Unternehmen und Beschäftigten noch besser gelingen kann, auf die sich ändernden Rahmenbedingungen zu reagieren. Hierbei werden wir auch über die genannten Potenzialgruppen hinaus weitere Gruppen in den Blick nehmen. Hierzu gehört vor allem die bessere Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt. Ein erster Schwerpunkt wird sein, sich mit Befunden und Ursachen zu beschäftigen, warum Arbeitszeitwünsche und tatsächliche Arbeitszeiten von Beschäftigten (v.a. von Frauen) nicht immer zueinanderpassen.

Dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer/innen sichern

Die Bereitschaft von Beschäftigten und Arbeitslosen zur Qualifizierung sowie zur beruflichen und räumlichen Mobilität wird immer wichtiger, um dem „Mismatch“ von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu begegnen. Diese Bereitschaft ist auch davon abhängig, dass Beschäftigte sich weiterbilden können und Aufstieg und Teilhabe durch Leistung möglich ist.

Eine durch Innovationen beschleunigte Arbeitswelt benötigt auch soziale Innovationen, um die Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Die Partner werden über gemeinsame Lösungen beraten, um den Beschäftigten im wirtschaftlichen Strukturwandel und bei biographischen Übergängen den Erhalt und den Ausbau ihrer Qualifikationen zu ermöglichen.

Wir setzen uns gemeinsam für motivierende und gesunderhaltende Arbeitsbedingungen ein, die es allen Beschäftigten ermöglichen, ihre Leistungsfähigkeit bis zum Renteneintritt und darüber hinaus zu erhalten. Das BMAS arbeitet mit den Ländern, Unfallversicherungsträgern und den Sozialpartnern im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) daran, arbeitsbedingte psychische Risiken frühzeitig zu erkennen. Für viele Unternehmen hat dieses Thema stark an Bedeutung gewonnen. Auch deshalb

führt das BMAS derzeit eine breit angelegte und wissenschaftlich fundierte Standortbestimmung zum Themengebiet der psychischen Belastungen in der Arbeitswelt durch und wird die Ergebnisse mit den Sozialpartnern beraten.

Die „Qualität der Arbeit“ in den Betrieben weiter stärken.

Die Qualität der Arbeit entscheidet sich in besonderer Weise in der konkreten betrieblichen Praxis. Die Partner unterstützen die vier Säulen, die beispielhaft im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) von Wirtschaft und Gewerkschaften sowie Bund, Ländern und BA gemeinsam definiert wurden: Es geht um moderne Personalführung, Chancengleichheit und Diversity um die vielfältigen Erfahrungen gemischter Teams zu nutzen, um präventive gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen und darum, Wissen und Kompetenzen auf einem hohen Niveau à jour zu halten.

Pilothaft unterstützt und begleitet das breit getragene INQA-Audit private und öffentliche Arbeitgeber dabei, die eigene Personalarbeit fit für den Arbeitsmarkt der Zukunft zu machen. Die Partner werben dafür, dass an der Pilotphase viele Betriebe mitwirken.

Tarifliche Lösungen unterstützen

Starke Sozialpartner sind eine wesentliche Grundlage für gute Arbeitsbeziehungen. Attraktive Arbeitsbedingungen machen es leichter, geeignete Fachkräfte zu finden und an den Betrieb zu binden. Sie tragen auch durch Tarifverträge mit dazu bei, dass die Betriebe im Wettbewerb um knappe Fachkräfte und Auszubildende erfolgreich sind.

Demografie-Tarifverträge können ein Instrument sein, mit dem Sozialpartner auf die Herausforderungen immer älter werdender Belegschaften reagieren und Veränderungsprozesse in Betrieben unterstützen. In zahlreichen Branchen und Unternehmen wurden bereits tarifliche Vereinbarungen getroffen, um im Interesse der Beschäftigten sowie der Betriebe für eine sich wandelnde Arbeitswelt gerüstet zu sein. Sofern von den Tarifparteien gewünscht, unterstützt das BMAS wie bisher diesen Know-How-Transfer im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit projektbezogen.

Information, Vernetzung und Beratung

Bereits jetzt bestehen viele Angebote der Beratung von Arbeitssuchenden, Arbeitnehmer/innen und Arbeitgebern. Die Bundesagentur für Arbeit, die Verbände, Kammern, Betriebs- und Personalräte und Gewerkschaften sowie die Bundesregierung leisten viel auf diesem Gebiet. Mit dem Innovationsbüro „Fachkräfte für die Region“ unterstützt und vernetzt das BMAS bereits existierende regionale Netzwerkaktivitäten der Fachkräftesicherung. Das vom BMWi geförderte Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KoFa) ist über eine Internetplattform ebenfalls Ansprechpartner zur Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen. Mit der Fachkräfte-Offensive von BMAS, BMWi und der BA werden die betrieblichen Akteure sowie die breite Öffentlichkeit für das Thema Fachkräftesicherung sensibilisiert. Diesen Prozeß unterstützt die Qualifizierungsberatung der BA für Klein- und Mittelbetriebe. Darüber hinaus wird eine gezielte Weiterentwicklung der Beratungsangebote der BA im Bereich der Weiterbildung begrüßt.

Wir werden prüfen, ob wir diese Angebote besser bündeln können und wie wir die vielen „Best Practices“ aus dem Unternehmensalltag noch besser kommunizieren können.

Die Partner stimmen darin überein, dass es bereits viele Handlungshilfen und Unterstützungsangebote gibt, die es nun vorrangig in die Breite zu tragen gilt. Dabei möchten wir die Geschäftsleitungen, Beschäftigte und Betriebsräte ansprechen und sie bei der Gestaltung des Wandels der Arbeit einbeziehen.

Gemeinsam mit der Fachkräfte-Offensive werden wir als „Partnerschaft für Fachkräfte in Deutschland“ im kommenden Jahr eine bundesweit und auch regional verankerte Innovations- und Informationswoche durchführen, die im Sinne dieser Partnerschaft attraktive Arbeitsbedingungen als Erfolgsfaktor für die Fachkräftesicherung herausstellt. Hierbei werden die Partner die ihnen zur Verfügung stehenden bundesweiten sowie regionalen Strukturen, Zugänge und Informationsmöglichkeiten aktiv einbeziehen.

Darüber hinaus wollen wir im Rahmen der „Partnerschaft für Fachkräfte in Deutschland“ einmal jährlich zu einem Spitzengespräch zusammenkommen, um Fortschritte der Fachkräftesicherung zu bewerten und weitere nötige Schritte zu beraten.