Bundesministerium des Innern

Jedes Alter zählt
Die Demografiestrategie der Bundesregierung

Jedes Alter zählt

Die Demografiestrategie der Bundesregierung

Arbeitsgruppenergebnisse zum Demografiegipfel am 16. März 2017



Jedes Alter zählt

Die Demografiestrategie der Bundesregierung

Arbeitsgruppenergebnisse zum Demografiegipfel am 16. März 2017



INHALT

Inhalt 5

Vorwort 7

Arbeitsgruppe „Gute Partnerschaften für starke Familien“ 8

Arbeitsgruppe „Jugend gestaltet Zukunft“ 14

Arbeitsgruppe „Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten“ 20

Arbeitsgruppe „Selbstbestimmtes Leben im Alter“ 26

Arbeitsgruppe „Allianz für Menschen mit Demenz“ 32

Arbeitsgruppe „Regionen im demografischen Wandel stärken – Lebensqualität in Stadt und Land fördern“ 38

Arbeitsgruppe „Mobilisierung aller Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis“ 44

Arbeitsgruppe „Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen“ 50

Arbeitsgruppe „Bildungsbiografien fördern“ 56

Arbeitsgruppe „Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber“ 62

Anhang: Verzeichnis der Mitglieder der Arbeitsgruppen und Unterarbeitsgruppen 68



VORWORT



Sehr geehrte Damen und Herren,

der demografische Wandel betrifft unsere Gesellschaft, ihre Strukturen und das Zusammenleben der Menschen in unserem Land in vielerlei Weise. Einiges davon ist herausfordernd, manches ist nicht sofort veränderbar, in jedem Fall aber birgt der Wandel Chancen und Möglichkeiten der Mitgestaltung für alle Bürgerinnen und Bürger.

Die Demografiestrategie der Bundesregierung setzt hier an und umfasst ein breites Bündel von Maßnahmen, um Teilhabe für alle, Stabilität unseres Gemeinwesens und Voraussetzungen für eine funktionierende Demokratie zu sichern.

Dazu gehören ganz konkrete Fragen wie etwa die Voraussetzungen partnerschaftlicher Aufgabenteilung in der Familie, die Bedürfnisse von Jugendlichen in ländlichen Regionen oder die Möglichkeiten, im Wohnumfeld Netzwerke zu schaffen, die bei der selbständigen Lebensgestaltung im Alter unterstützen.

Dazu zählen aber auch Ideen, wie etwa die Zusammenarbeit der Kommunen bei der Daseinsvorsorge gestärkt werden kann, auf welche Weise der öffentlichen Dienst als attraktiver Arbeitgeber besser sichtbar wird oder wie Arbeit ganz generell so gestaltet werden kann, dass sie zunehmend älter werdenden Beschäftigten gerecht wird.

Um diesen breiten Ansatz zu verwirklichen, hat die Bundesregierung mit den Ländern und Kommunen, den Sozialpartnern und Verbänden, mit Wirtschaft und Zivilgesellschaft über die demografischen Herausforderungen in vielfältigen Handlungsfeldern diskutiert, neue Lösungsvorschläge entwickelt und umgesetzt. Ihr Engagement war für den erfolgreichen Gesamtprozess entscheidend. Dafür danke ich Ihnen sehr herzlich und wünsche nun eine interessante Lektüre der Arbeitsgruppenergebnisse.



Dr. Thomas de Maizière
Bundesminister des Innern

Arbeitsgruppe

„Gute Partnerschaften für starke Familien“

Vorsitz: Manuela Schwesig, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Ko-Vorsitz: Anne Spiegel, Ministerin für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz, Rheinland-Pfalz



Foto: Jennifer Braun

1. EINFÜHRUNG

Familien bilden die Mitte unserer Gesellschaft. In Zeiten des demografischen Wandels mit seinen vielfältigen Herausforderungen sind starke Familien nicht nur für den Zusammenhalt und die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft, sondern auch für die Wirtschafts- und Innovationskraft sowie die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands eine unerlässliche Voraussetzung. Es ist wichtig, die Lebensqualität und das Wohlergehen der Menschen zu sichern und das gesellschaftliche Miteinander zu stärken. Dies gelingt, wenn die Menschen, insbesondere Familien, gute Lebens- und Arbeitsbedingungen vorfinden.

Familien und Familienbiografien sind heute vielfältig. In den vergangenen Jahren haben sich die Bedarfe von Familien und die Vorstellungen darüber verändert, wie Familie und Beruf gestaltet werden sollen. Viele junge Menschen wünschen sich inzwischen eine gleichberechtigte Aufgabenteilung in Familie, Haushalt und Beruf. Viele Mütter würden sich beruflich gern mehr engagieren, während immer mehr Väter mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen möchten.

Allerdings ist Zeit für Familie und Beruf nach wie vor ungleich zwischen Müttern und Vätern verteilt. Häufig werden mit der Geburt des ersten Kindes die Weichen für die Aufgabenteilung bei Paaren gestellt und bleiben dann langfristig bestehen.

Eine gute und partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine Antwort auf den demografischen Wandel und Voraussetzung für mehr Familienfreundlichkeit. Daher hat die Arbeitsgruppe (AG) in dieser Arbeitsperiode das Leitmotiv der partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Fokus gerückt.

Partnerschaftlichkeit bezieht sich in diesem Zusammenhang sowohl auf Mütter und Väter und deren Wunsch nach einer partnerschaftlichen Gestaltung von Familie und Beruf als auch auf mögliche Partnerschaften und Kooperationen zwischen verschiedenen Akteuren und gesellschaftlichen Gruppen.

In einem familienfreundlichen Umfeld mit guten Rahmenbedingungen können sich Frauen und Männer leichter für Kinder entscheiden. Für Familien eröffnen sich nicht nur neue Perspektiven des Zusammenlebens, sondern auch mehr Lebensqualität und mehr Zeit füreinander. Mit einer partnerschaftlichen Vereinbarkeit

- können Mütter und Väter ihre Erwerbswünsche realisieren und haben beide Partner gleiche Chancen, in ähnlichem Umfang erwerbstätig zu sein und eine berufliche Karriere zu verfolgen, so wird auch die wirtschaftliche Stabilität der Familien gestützt,
- haben Mütter und Väter gleiche Chancen, ökonomisch unabhängig voneinander und im Alter eigenständig abgesichert zu sein und
- gewinnen Familien Zeit füreinander, haben Mütter Chancen auf eine qualifizierte Erwerbstätigkeit und Väter Chancen auf eine gute Vater-Kind-Beziehung.

Zahlreiche Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren hinsichtlich Zeit, Geld, Infrastruktur und Kultur sind dabei durch Politik, Wirtschaft und Gesellschaft gestaltbar. Dabei kommt es auch darauf an, die Wünsche der Beschäftigten mit den betrieblichen Erfordernissen in Einklang zu bringen. Die Arbeitsgruppe betont, dass für alle Lebensphasen der Dreiklang aus Geld, Infrastruktur und Zeit gleichermaßen im Auge behalten werden muss.

2. HANDLUNGSFELDER UND ZIELE

2.1 Handlungsfelder

Die Arbeitsgruppe hat sich auf zwei Handlungsfelder verständigt, die zentral für eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind:

- Kultur der Arbeit(szeit),
- Kultur der Infrastrukturen.

2.1.1 Kultur der Arbeit(szeit)

Das Erwerbsverhalten von Müttern hat sich in den letzten Jahren deutlich verändert. Mütter sind häufiger er-

werbstätig und kehren früher in den Beruf zurück, mehrheitlich jedoch in Teilzeit. Viele Väter wünschen sich mehr Zeit für die Familie und kürzere Arbeitszeiten, bleiben tatsächlich aber häufig in der Vollzeiterwerbstätigkeit mit Überstunden.
Für eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf braucht es gute Rahmenbedingungen und auch Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, die Eltern die notwendige Flexibilität (z.B. bezüglich der Arbeitszeiten) ermöglichen können. Familienfreundlichkeit und eine gute Vereinbarkeit steigern die Arbeitgeberattraktivität und haben bei Unternehmen deutlich an Bedeutung gewonnen. 2016 messen 77 Prozent der Unternehmen dem Thema Familienfreundlichkeit eine hohe Bedeutung zu – 2003 waren es erst 47 Prozent[1].

Die Handlungsmöglichkeiten der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen werden dabei durch gesetzliche Bestimmungen gerahmt und von betrieblichen sowie konjunkturellen Faktoren beeinflusst. In einzelnen Unternehmen bestehen teilweise unterschiedliche Voraussetzungen für ein Angebot an flexiblen und familienfreundlichen Modellen. Das Spektrum an familienfreundlichen Maßnahmen ist in kleinen und mittleren Unternehmen häufig kleiner als in Großunternehmen, die mehr Ressourcen haben. Allerdings sind gerade in kleinen Betrieben flexible und informelle Lösungen möglich.

Die Arbeitsgruppe ist der Auffassung, dass Väter (auch in Führungspositionen) stärker in den Blick genommen werden müssen, wenn in der Vereinbarkeitsdiskussion eine neue Qualität erreicht werden soll.

Von der Arbeitsgruppe wurde im Rahmen des Handlungsfelds „Kultur der Arbeit(szeit)“ die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in kleinen und mittleren Unternehmen und für Väter besonders in den Fokus gerückt.

2.1.2 Kultur der Infrastrukturen

Eine bedarfsgerechte und verlässliche Betreuung ist zentral für eine partnerschaftliche Vereinbarkeit. Der Ausbau der Kindertagesbetreuung hat in den letzten Jahren deutliche Fortschritte gemacht und wird fortgesetzt. 2016 waren bereits 33 Prozent der Kinder unter 3 Jahren in einer Kindertageseinrichtung und in öffentlich geförderter Kindertagespflege – 2008 waren es lediglich 18 Prozent[2].

Viele Eltern stehen täglich vor der Herausforderung, Familie und Beruf miteinander in Einklang zu bringen. Eltern brauchen deshalb bedarfsgerechte und flexible Angebote der Kinderbetreuung in guter Qualität. Wochenend-, Feiertags- und Schichtarbeit können die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren. Mütter und Väter mit Arbeitszeiten außerhalb der Regelbetreuungszeit berichten häufiger von Problemen bei der Organisation von Familie und Beruf[3]. Insbesondere Eltern, die beide außerhalb der üblichen Arbeitszeit beschäftigt sind, und Alleinerziehende brauchen ggf. besondere Unterstützung. Auch wenn sich Eltern wünschen, die Betreuung ihres Kindes bzw. ihrer Kinder abends und am Wochenende in der Familie sicherstellen zu können, ist dies nicht immer möglich.

Fast jeder dritte Vater und jede fünfte Mutter mit Kindern unter 12 Jahren ist ständig oder regelmäßig abends erwerbstätig. Ein Viertel der Mütter und Väter arbeitet samstags, mit steigender Tendenz. Bei 10 Prozent der Eltern arbeiten beide Elternteile ständig oder regelmäßig samstags oder abends[4].

Die Gestaltungspartnerinnen und Gestaltungspartner der AG halten eine gute und verlässliche Betreuung von Kindern für wichtig – auch für Eltern, die abends, am Wochenende oder im Schichtdienst erwerbstätig sind und einen Bedarf haben. Es ist im Interesse aller Beteiligten, Eltern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit Kinderbetreuung unterstützend zur Seite zu stehen.

Im Rahmen des Handlungsfelds „Kultur der Infrastrukturen“ hat die Arbeitsgruppe den Schwerpunkt daher auf gute Beispiele der Kinderbetreuung mit erweiterten Betreuungszeiten gelegt. Im Fokus stehen Angebote außerhalb der oder zusätzlich zu den üblichen Kernbetreuungszeiten von Kindertagesstätten und Kindertagespflege.

Gute Beispiele für Randzeiten-, Notfall- und Ferienbetreuung gibt es bereits in Kommunen, Verbänden und Unternehmen, in vielen lokalen Bündnissen für Familie sowie in Modellprojekten. Die gewonnenen Erfahrungen aus diesen Beispielen haben die Gestaltungspartnerinnen und Gestaltungspartner in die AG-Arbeit eingebracht.

[1] Unternehmensmonitor 2016

[2] Statistisches Bundesamt 2016

[3] Daten aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012. Weitere Informationen: www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Statistiken/Arbeitsbedingungen/Erwerbstaetigenbefragung-2011-2012.html

[4] Ergebnisbericht 2015 der AG „Gute Partnerschaften für starke Familie“; Sonderauswertung Mikrozensus s15121 2003 und 2013, eigene Berechnungen

2.2 Aus der Praxis lernen

2.2.1 Begleitende Dialoge der Arbeitsgruppe

Um die Anliegen und Erfahrungen möglichst vieler relevanter gesellschaftlicher Akteure in den Arbeitsprozess einzubeziehen, wurde die AG-Arbeit durch zwei „Begleitende Dialoge" mit weiteren Beteiligten unterstützt. Die Ergebnisse und Anregungen sind in den AG-Arbeitsprozess eingeflossen.

Im ersten begleitenden Dialog kamen Praxisakteure zusammen, die sich besonders mit Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Arbeitswelt auseinandersetzen und dabei die Interessen von Familien im Blick haben. In dem Bewusstsein, dass Erwerbstätigkeit eine wichtige Rolle im Alltag der Familien spielt und dass Familienfreundlichkeit mittlerweile auch für Unternehmen eine hohe Bedeutung hat, stand in diesem Dialog vor allem die Frage nach einer familienfreundlichen Kultur der Arbeit(szeit) für Eltern im Fokus. Die Erfahrungen der verschiedenen Praxisakteure mit familienfreundlichen Unternehmenskulturen und Arbeitszeiten sind in die Diskussion eingeflossen – auch im Hinblick darauf, wie sich eine familienfreundliche Personalpolitik in kleinen und mittleren Unternehmen sowie für Väter gestalten lässt.

Der zweite begleitende Dialog bezog insbesondere die Erfahrungen von Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaftszweigen und Branchen mit regelmäßiger Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit mit ein. Im Vordergrund stand die Frage nach guten Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu diesen Arbeitszeiten. Dabei wurde deutlich, dass durch das Zusammenspiel von betrieblichen Personalmaßnahmen und Kinderbetreuungsinfrastruktur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch zu diesen Arbeitszeiten verbessert werden kann. Angeregt wurde u.a., dass vorhandene gute Beispiele kommuniziert und besser bekannt gemacht werden sollten, um Austausch und Vernetzung zu ermöglichen.

2.2.2 Aktivitäten der Gestaltungspartnerinnen und Gestaltungspartner

Die Gestaltungspartnerinnen und Gestaltungspartner der Arbeitsgruppe engagieren sich umfassend für eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Im Rahmen ihrer Arbeit haben sie Veranstaltungen und Projekte durchgeführt, in denen auch die Themen der AG behandelt wurden.

So arbeiten die Gestaltungspartnerinnen und Gestaltungspartner der Arbeitsgruppe aus Wirtschaft und Gewerkschaften, die auch Partner im Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie" sind, gemeinsam mit der Bundesregierung daran, eine moderne, familienbewusste Personalpolitik voranzutreiben. Das Netzwerkbüro Erfolgsfaktor Familie unterstützt in Kooperation mit unterschiedlichen Partnern eine moderne Vereinbarkeitspolitik, die dem gesellschaftlichen Wandel und der notwendigen Fachkräftesicherung Rechnung trägt. Der ZDH hat gemeinsam mit dem Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie" 2016 erstmals den Ideenwettbewerb „Familienfreundlichkeit im Handwerk" durchgeführt, um gute Beispiele bekannt zu machen und die Handwerksbetriebe zur Nachahmung anzuregen.

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des zunehmenden Fachkräftebedarfs der Unternehmen, auch in kleineren und mittleren Unternehmen, wird zudem ein steigender Unterstützungsbedarf für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen entstehen. Die Gestaltungspartnerinnen und Gestaltungspartner haben gemeinsam mit der Bundesregierung auch die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in den Blick genommen. Die Erkenntnisse aus diesen Aktivitäten sind ebenfalls in die AG-Arbeit eingeflossen[5].

2.3 Ziele

Im Fokus der AG „Gute Partnerschaften für starke Familien" stehen Vorschläge für eine verbesserte partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ziel der Gestaltungspartnerinnen und Gestaltungspartner ist es, gute Praxisbeispiele in den oben genannten Handlungsfeldern und Schwerpunkten zu sammeln und in einer Übersicht guter Beispiele, die eine partnerschaftliche Vereinbarkeit fördern, zusammenzuführen.

Den Schwerpunktthemen entsprechend sind vor allem solche Beispiele von Interesse, die in unterschiedlichen Regionen kleine und mittlere Unternehmen aus verschiedenen Branchen und Wirtschaftszweigen oder Väter oder die Kinderbetreuung zu erweiterten Betreuungszeiten in den Blick nehmen.

Die guten Beispiele sollen Unternehmen, Organisationen, Kitaträgern, Eltern und anderen Interessierten zugänglich gemacht werden und bei der Suche nach geeigneten Maßnahmen für den eigenen Bereich unterstützen.

[5] Beispiele für solche Projekte sind u.a. im AG-Zwischenbericht (2015) genannt

3. MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE DER ARBEITSGRUPPE

Ein Ergebnis der Arbeitsgruppe ist eine praxisnahe und nutzungsorientierte Zusammenstellung guter Beispiele aus der Arbeits- und Unternehmenswelt sowie der Kinderbetreuung zu erweiterten Betreuungszeiten, die eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen und auch die unternehmensspezifischen Gegebenheiten in den Blick nehmen. Die guten Beispiele sind aufbereitet und im Internet unter www.bmfsfj.de online zugänglich.

3.1 Handlungsfeld „Kultur der Arbeit(szeit)“

Im Handlungsfeld „Kultur der Arbeit(szeit)“ richten sich die guten Beispiele an interessierte (insbesondere kleinere und mittlere) Unternehmen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere für Väter, weiter ausbauen wollen und nach guten Lösungen vergleichbarer Unternehmen suchen.

Die AG hat sich im Handlungsfeld „Kultur der Arbeit(szeit)“ u.a. auf die nachstehenden Hauptkriterien zur Systematisierung guter Beispiele verständigt, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen können (Abb. 1). Die online verfügbaren guten Beispiele sind in ihrer Zusammenstellung neu, weil sie praxisnahe Kriterien wie beispielsweise Branche, Region, Unternehmensgröße, Arbeitszeiten usw. berücksichtigen.

Abbildung 1: Ausgewählte Kriterien für eine praxisnahe Systematisierung guter Beispiele für das Handlungsfeld „Kultur der Arbeit(szeit)“

Kriterium	Definition bzw. praktische Umsetzung
Unternehmensgröße (Fokus auf KMU)	■ bis 10 Beschäftigte ■ bis 50 Beschäftigte ■ bis 250 Beschäftigte ■ 251 bis 500 Beschäftigte
Arbeitsbedingungen	**Die Beschäftigten können die Arbeitszeit flexibel gestalten (Dauer und/oder Lage):** ■ betrieblich bedingt/tätigkeitsbedingt nicht möglich ■ selten möglich ■ teils/teils ■ größtenteils möglich ■ immer möglich **Die Beschäftigten können die Arbeit an wechselnden Orten erledigen:** ■ betrieblich bedingt/tätigkeitsbedingt nicht möglich ■ selten möglich ■ teils/teils ■ größtenteils möglich ■ immer möglich
Branchen bzw. Wirtschaftszweige	z.B. Handel, IT, Gesundheits- und Sozialwesen usw., insgesamt 19 Wirtschaftszweige

3.2 Handlungsfeld „Kultur der Infrastrukturen“

Im Handlungsfeld „Kultur der Infrastrukturen“ liegt der Fokus auf guten Beispielen, die im Bereich der Kinderbetreuung erweiterte Betreuungszeiten abdecken und die dadurch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Hier werden insbesondere Ferien-, Früh-, Abend- und Wochenendbetreuungszeiten in den Blick gerückt (Abb. 2). Die AG hat sich im Handlungsfeld „Kultur der Infrastrukturen“ u.a. auf die nachstehenden Hauptkriterien zur Systematisierung guter Beispiele verständigt, die eine gute und verlässliche Kinderbetreuung auszeichnen können. Weitere Kriterien sind beispielsweise die Anzahl der betreuten Kinder und die Art der Finanzierung.

Die guten Beispiele wurden mithilfe der Gestaltungspartnerinnen und Gestaltungspartner in einer Onlineabfrage ermittelt. Auf Basis dieser Onlineabfrage wurden weitestgehend einheitliche Beschreibungen der Beispiele im Sinne eines Steckbriefes erstellt.

Für die Auswahl guter Beispiele ist entscheidend, dass im Bereich der familienfreundlichen Arbeitswelt und im Bereich der Kinderbetreuung die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt und gefördert wird. Nicht alle Beispiele decken alle oben erwähnten Kriterien ab. Die guten Beispiele sollen eine möglichst große Vielfalt abbilden.

Mit der Zusammenstellung will die AG „Gute Partnerschaften für starke Familien“ die gezielte Suche nach praxisorientierten guten Beispielen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern und den Wissens- und Erfahrungstransfer unterstützen.

Abbildung 2: Ausgewählte Kriterien für eine praxisnahe Systematisierung guter Beispiele für das Handlungsfeld „Kultur der Infrastrukturen“

Kriterium	Definition bzw. praktische Umsetzung
Betreuungszeiten	■ Frühbetreuung ■ Abendbetreuung ■ Betreuung über Nacht ■ samstags ■ sonn- und feiertags ■ Ferienbetreuung
Angebotshäufigkeit	Angebot wird angeboten: ■ ständig ■ regelmäßig ■ bei Bedarf
Dauer des Angebots	Regelmäßig, als Notfallbetreuung, ergänzend

Arbeitsgruppe

„Jugend gestaltet Zukunft“

Vorsitz: Manuela Schwesig, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Ko-Vorsitz: Jörg Freese, Beigeordneter im Deutschen Landkreistag



Foto: Andreas Burmann

1. AUFTRAG DER ARBEITSGRUPPE

Am 30. Oktober 2014 hat sich die AG Jugend gestaltet Zukunft als zehnte und jüngste Arbeitsgruppe zur Demografiestrategie der Bundesregierung konstituiert. Ihren Schwerpunkt setzt die AG auf ein „Gelingendes Aufwachsen in ländlichen Regionen“. Die Konsequenzen des demografischen Wandels zeigen sich in ländlichen Regionen besonders deutlich. Als Faktoren für den Verbleib, die Rückkehr oder den Zuzug junger Menschen spielen unter anderem die Strukturen für Grundversorgung und Daseinsvorsorge, die Zugänge zu (Aus-)Bildung und Arbeit, die Möglichkeiten für Mobilität und Beteiligung, die Chancen auf Teilhabe und Solidarität und die Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung eine Rolle.

Ziel der AG Jugend gestaltet Zukunft ist es, Jugendliche und deren Belange aktiv in die demografiepolitischen Überlegungen der Bundesregierung einzubinden und der Jugend somit eine Stimme zu geben. Daher ist sie von Beginn an auf zwei Ebenen vorgegangen: Sie hat demografische Herausforderungen beschrieben sowie konkrete Beteiligungsprojekte mit Jugendlichen umgesetzt und deren Ergebnisse in die eigenen Überlegungen der AG und in die Handlungsempfehlungen der Gestaltungspartner einbezogen. Dieses Vorgehen war beispielgebend für die Beteiligung von Jugendlichen bei der Gestaltung des demografischen Wandels insbesondere in ländlichen Regionen.

Arbeitsweise und Jugendbeteiligung

Die Arbeitsgruppe setzt sich zusammen aus Gestaltungspartnern und Vertreterinnen und Vertretern von Bundesministerien. Zu den Gestaltungspartnern gehören Vertreterinnen und Vertreter der Bereiche Kinder- und Jugendhilfe, Gewerkschaften, Wirtschaft, Wissenschaft, aus Ländern, Modelllandkreisen, Deutschem Landkreistag und Mitglieder des Deutschen Bundestages. Neben der fachlichen Expertise der AG-Mitglieder und aktuellen Forschungsergebnissen flossen die Ergebnisse von verschiedenen Projekten mit maßgeblicher Beteiligung von Jugendlichen in die Arbeit der AG ein:

Das Jugendbeteiligungsprojekt „Jugend-Demografie-Dialog“ wurde zwischen 2015 und 2017 von der Leuphana Universität Lüneburg in vier Modelllandkreisen umgesetzt (Friesland, Kyffhäuserkreis, Lichtenfels, Vorpommern-Rügen). Dabei ging es im Kern darum, dass junge Menschen ihre Heimatregion wirksam mitgestalten. Dazu wurden verschiedene Veranstaltungsformate entwickelt, die etwa in Schulen und Jugendzentren realisiert wurden. Diese „Demografiewerkstätten“ informierten über den demografischen Wandel. Auf dieser Wissensbasis erarbeiteten insgesamt ca. 1100 jugendliche Teilnehmerinnen und Teilnehmer Handlungsansätze und Lösungsvorschläge für ihre Region. Wichtig war, dass mit



Jugendliche aus dem Kyffhäuserkreis präsentieren der AG „Jugend gestaltet Zukunft“ ihre Ideen für eine jugendgerechte Demografiepolitik, November 2015 in Bad Frankenhausen

2. ARBEITSERGEBNISSE

diesen Ideen vor Ort weitergearbeitet wurde. Überall gab es einen Dialog zwischen Jugendlichen und politisch Verantwortlichen. Die Vorschläge der Jugendlichen wurden ernsthaft erörtert, geprüft, an die zuständigen Stellen im Landkreis weitergeleitet und teilweise bereits umgesetzt. Darüber hinaus diskutierten die Jugendlichen ihre Vorschläge mit der AG Jugend gestaltet Zukunft.

Das Jugendbeteiligungsprojekt „Ichmache>Politik| Demografie“ des Deutschen Bundesjugendrings beteiligte zwischen 2014 und 2017 bundesweit Jugendliche und junge Erwachsene an der Arbeit der AG Jugend gestaltet Zukunft. Über ein Online-Beteiligungsverfahren konnten sowohl einzelne Teilnehmerinnen und Teilnehmer als auch Gruppen ihre Meinungen, Ideen und Forderungen zum demografischen Wandel einbringen. Sie trugen durch eine Sammlung von jungen Themen zur inhaltlichen Schwerpunktsetzung der AG bei. Vor Ort setzten sie sich dann in unterschiedlichen Formaten wie Gruppenstunden, Jugendfreizeiten, BarCamps oder Workshops und mit selbstgewählten Methoden mit den Themen der AG Jugend gestaltet Zukunft auseinander. Das offene Beteiligungsverfahren ermöglichte, dass sich überdies Jugendverbände einbrachten, die bereits seit langer Zeit zu diesen Themen arbeiten und Stellung beziehen. Insgesamt wurden über das Online-Beteiligungswerkzeug ePartool über 1000 Beiträge zur Demografiepolitik gesammelt. Auch die Ergebnisse des „Jugend-Demografie-Dialogs“ wurden aufgenommen. In einem zweiten Schritt stimmten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer darüber ab, welche Ergebnisse ihnen am wichtigsten waren und in die Handlungsempfehlungen einfließen sollten.

Eine weitere Grundlage für die AG bot das Projekt „Jugend im Blick – Regionale Bewältigung demografischer Entwicklungen“, das vom Deutschen Jugendinstitut zwischen 2013 und 2016 durchgeführt und von der Beauftragten der Bundesregierung für die neuen Bundesländer gefördert wurde.

Die AG tagte abwechselnd in den vier Modelllandkreisen und in Berlin, um sich über die Ergebnisse der Jugendbeteiligungsprojekte in den Landkreisen zu informieren, mit den Jugendlichen zu diskutieren sowie um an Empfehlungen für die Demografiestrategie der Bundesregierung zu arbeiten. Die Ergebnisse der Jugendbeteiligungsprojekte wurden dabei berücksichtigt.

Als erstes Arbeitsergebnis erstellte die AG eine „Handreichung zur Berücksichtigung der Belange von Jugendlichen in der Demografiestrategie der Bundesregierung (Jugend-Brille)“, die im Juni 2015 den anderen Arbeitsgruppen im Rahmen der Demografiestrategie zur Verfügung gestellt wurde (www.demografie-portal.de/Jugend-Brille). Die „Jugend-Brille“ soll die Arbeitsgruppen anregen, ihre demografiepolitischen Diskurse und Ergebnisse dahingehend zu reflektieren, ob Belange von Jugendlichen und jungen Erwachsenen betroffen sind beziehungsweise ausreichend berücksichtigt wurden. Die Handreichung ist kein Ersatz für Jugendbeteiligung, soll aber dazu dienen, die Bedürfnisse, Interessen, Probleme und Belange von Jugendlichen immer mitzudenken und auch dann zu berücksichtigen, wenn junge Menschen nicht unmittelbar beteiligt werden.

Der Schwerpunkt der Arbeit lag darin, Handlungsempfehlungen mit dem Titel „Gelingendes Aufwachsen in ländlichen Regionen“ zu erarbeiten.

Gefragt nach ihren eigenen Interessen haben Jugendliche konkrete Vorstellungen, welche Themen mit Blick auf den demografischen Wandel besonders berücksichtigt werden sollen. Jugendliche und junge Erwachsene in urbanen und in ländlichen Räumen haben ähnliche Bedürfnisse, stehen aber oft vor ganz unterschiedlichen Herausforderungen. Die AG hat diese Themen aufgegriffen und die Handlungsempfehlungen in neun demografiepolitische Handlungsfelder für ländliche Räume mit hoher Relevanz für Jugendliche und junge Erwachsene untergliedert:

- Zusammenhalt: Familie und Generationendialog fördern,
- Strukturen: Daseinsvorsorge und Angebote der Jugendarbeit stärken,
- Erreichbarkeit: Mobilität, Breitband-Internet und Mobilfunknetz ausbauen,
- Jugendbilder: Darstellung und Wahrnehmung der Vielfalt junger Menschen fördern,
- Mitwirkung: Jugendpartizipation und Engagement unterstützen,

- Bildung: Kompetenzen vermitteln, Chancen eröffnen,
- Arbeitswelt: Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten schaffen,
- Integration: Teilhabe nach Zuwanderung ermöglichen,
- Vielfalt: Wertschätzung und Toleranz erhöhen.

Im Handlungsfeld **Zusammenhalt: Familie und Generationendialog fördern** wird der gesellschaftliche Zusammenhalt der Generationen als wichtiger Faktor zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen betrachtet. Hier geht es zum einen um Verantwortungsübernahme innerhalb der Familien und wie diese besser ermöglicht werden kann. Zum anderen geht es um eine generationenübergreifende Gestaltung der Angebote vor Ort, wie z. B. generationenübergreifendes Wohnen, Kinderbetreuung und Freizeitangebote für Jung und Alt.

Im Handlungsfeld **Strukturen: Daseinsvorsorge und Angebote der Jugendarbeit stärken** geht es darum, wie Infrastrukturen und Daseinsvorsorge in ländlichen Regionen auch zukünftig sichergestellt werden können. Es geht um Wohnen, Bildung, Gesundheit, Mobilität und Kommunikation, Kultur-, Sport- und Freizeitangebote, Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen des täglichen Bedarfs, aber auch um Sicherheit. Im Hinblick auf die Interessen von Jugendlichen steht hier die Rolle der Kinder- und Jugendhilfe, insbesondere der Jugendarbeit, in einem besonderen Fokus.

Das Handlungsfeld **Erreichbarkeit: Mobilität, Breitband Internet und Mobilfunknetz ausbauen** nimmt für Jugendliche in ländlichen Regionen einen besonderen Stellenwert ein. Denn Mobilität ist für junge Menschen ein entscheidender Faktor, wenn es darum geht, ob ihre Heimatregion für sie attraktiv ist. Darüber hinaus ist für Jugendliche eine verlässliche und schnelle digitale Infrastruktur grundlegend, denn die zunehmende Digitalisierung fast aller Lebensbereiche begleitet ihr Aufwachsen. Im Hinblick auf Bleibe- und Rückkehrperspektiven können ländliche Regionen von einer verlässlichen digitalen Infrastruktur sowie von bedarfsgerechten und bezahlbaren Mobilitätslösungen profitieren.

Dem Handlungsfeld **Jugendbilder: Darstellung und Wahrnehmung der Vielfalt junger Menschen fördern** liegt zugrunde, dass das Bild der „Jugend von heute“ häufig auf Verallgemeinerungen basiert, die die tatsächliche Vielfalt von jugendlichen Lebenswelten jedoch nicht widerspiegeln. Ist es bereits heute mitunter schwierig für junge Menschen sich medial und politisch Gehör zu verschaffen, könnte der demografische Wandel das noch verstärken. Im Sinne einer wirkungsvollen Jugendbeteiligung, die Jugendliche wertschätzt und ernst nimmt, sollten Jugendliche und ihre selbstorganisierten und selbstbestimmten Zusammenschlüsse in Diskurse über Jugend einbezogen werden. Hierbei kommt Politik, Medien und Wissenschaft eine große Verantwortung zu.

Das Handlungsfeld **Mitwirkung: Jugendpartizipation und Engagement unterstützen** zeigt auf: Jugendliche und junge Erwachsene wollen und sollen mitentscheiden und sich engagieren. Sie fordern ein Recht auf Beteiligung und Mitgestaltung in der Kommune, in den Ländern und im Bund. Jugendbeteiligung und junges Engagement bieten Chancen, den demografischen Wandel jugendgerecht zu gestalten – auch in ländlichen Regionen. Informationen über Beteiligungsmöglichkeiten und Transparenz von politischen und institutionellen Strukturen sind dafür wichtige Voraussetzungen.

Das Handlungsfeld **Bildung: Kompetenzen vermitteln, Chancen eröffnen** greift einen zentralen Aspekt jugendlicher Lebenswelten auf: Bildung prägt ihren gegenwärtigen Lebensalltag und entscheidet über Teilhabemöglichkeiten und Lebenschancen der Zukunft. Einen wichtigen Aspekt in diesem Handlungsfeld stellt unter anderem die bessere Gestaltung von Übergängen in der Schullaufbahn und in den Beruf dar. Dies ist insbesondere im Hinblick auf Bleibe- und Rückkehrperspektiven relevant.

Das Handlungsfeld **Arbeitswelt: Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten schaffen** zeigt auf, dass der Zugang zum Arbeitsmarkt für Jugendliche und junge Erwachsene einen wichtigen Aspekt gesellschaftlicher Teilhabe darstellt und es für ihre Zukunfts- und Bleibeperspektive entscheidend ist, welche beruflichen Möglichkeiten ihnen der regionale Arbeitsmarkt eröffnet. Hierbei spielt neben dem Vorhandensein von Arbeitsplätzen bereits die Berufsorientierung bzw. das Angebot an Studien- und Ausbildungsplätzen eine entscheidende Rolle.

Im Handlungsfeld **Integration: Teilhabe nach Zuwanderung ermöglichen** wird deutlich gemacht, dass – nicht nur angesichts der aktuellen Entwicklungen – zu einer zukunftsorientierten Demografiepolitik auch Maßnah-



Video-Workshop von Ichmache > Politik | Demografie, September 2016 in Berlin

men zur Integration junger Zuwanderinnen und Zuwanderer gehören. In ländlichen Regionen ergeben sich einerseits besondere Chancen für Integration, z. B. durch ein überschaubares Umfeld, ein aktives Miteinander im Orts- und Vereinsleben und leichter verfügbaren Wohnraum, aber auch zusätzliche Herausforderungen aufgrund teilweise schlechterer Erreichbarkeit und geringerer Versorgungsdichte.

Das Handlungsfeld **Vielfalt: Wertschätzung und Toleranz erhöhen** thematisiert Vielfalt als Quelle des kulturellen Reichtums und des sozialen Zusammenhalts. Um ländliche Regionen als attraktive, vielfältige Lebensräume für junge Menschen zu erhalten und zu stärken und damit den Herausforderungen des demografischen Wandels gewachsen zu sein, sind deshalb Maßnahmen für Solidarität, Demokratie und Toleranz erforderlich.

Alle Handlungsempfehlungen der Gestaltungspartner sowie die Vorschläge der Jugendlichen aus den Beteiligungsprojekten finden Sie im ausführlichen Bericht der AG Jugend gestaltet Zukunft:
www.bmfsfj.de/AG-JgZ-Handlungsempfehlungen

Darüber hinaus haben die in den vier Modelllandkreisen nacheinander durchgeführten „Jugend-Demografie-Dialoge“ vor Ort teilweise Folgeprozesse initiiert. So wurde angestoßen, nachhaltige Jugendbeteiligungsstrukturen zu schaffen und bestehende zu stärken. Einige der Vorschläge der Jugendlichen wurden bereits umgesetzt.
Im Landkreis Friesland hat der Kreistag beschlossen, die Ergebnisse der Demografiewerkstätten und der Jugendkonferenz vom Frühjahr 2015 bei der Erstellung der Jugendhilfeplanung und Regionalplanung zu berücksichtigen und wesentliche Ergebnisse in die Fortschreibung der strategischen Ziele und Handlungsschwerpunkte des Landkreises aufzunehmen. Aus den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Demografiewerkstätten bildete sich das 15-köpfige Projektteam „Planungsgruppe Jugendparlament“, das sowohl den Aufbau als auch die Satzung zur Gründung eines Kreisjugendparlaments erarbeitete, um eine strukturelle, nachhaltige Beteiligung der Jugendlichen im Landkreis sicherzustellen.
Eine 2. Jugendkonferenz zur Information und Vorbereitung der Jugendlichen auf die erste Wahl des Kreisjugendparlaments im August 2017 fand im Dezember 2016 statt.

Um die Jugendbeteiligungsprozesse im Kyffhäuserkreis nachhaltig umzusetzen, wollen die an den Demografiewerkstätten beteiligten Jugendlichen ein Jugendparlament im Landkreis initiieren. An ihren Schulen wollen die Jugendlichen außerdem mit Mitschülerinnen und Mitschülern die bearbeiteten Handlungsfelder weiter diskutieren und Lösungsansätze vor Ort umsetzen. Die in den Werkstätten erarbeiteten Vorschläge werden im Frühjahr 2017 in den Jugendhilfeausschuss eingebracht

und in den Fachplanungen der Kinder- und Jugendhilfe berücksichtigt. Ab Dezember 2016 lassen sich außerdem 17 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Jugendeinrichtungen, der Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit und der Kreisverwaltung zu Prozessmoderatoren ausbilden, um so Beteiligungsformen von Kindern und Jugendlichen gemeinsam qualifiziert zu gestalten.

Die Ergebnisse der Jugend-Demografie-Dialoge im Landkreis Lichtenfels wurden in verschiedenen Kreisgremien vorgestellt bzw. die Ergebnisse sind in die jeweiligen Kreisentwicklungsplanungen eingeflossen und fließen noch ein (z. B. Nahverkehrsplan, Jugendhilfeplanung, Bildungsregion). Im nächsten Schritt soll eine weitere Jugendkonferenz stattfinden, um eine noch größere Gruppe von an Jugendlichen zu erreichen. Der Kreisjugendring und das örtliche Jugendzentrum waren im gesamten Prozess von Beginn an eingebunden und lassen bereits einige Inhalte in ihre Arbeit einfließen.

Die Jugendlichen des Landkreises Vorpommern-Rügen haben ihre Ergebnisse dem Landrat und der AG am 17. November 2016 vorgestellt. Sie werden diese im I. Quartal 2017 dem Jugendhilfeausschuss und dem Kreistag präsentieren. Die Jugendlichen arbeiten weiterhin an der Umsetzung ihrer Projektideen und erhalten dafür die notwendige Unterstützung.

Um auch andere interessierte Landkreise oder Kommunen dabei zu unterstützen, Jugendbeteiligung zu realisieren, wird von der Universität Lüneburg eine Informationsbroschüre erarbeitet, die eine Übersicht über Methoden, Werkzeuge und Umsetzungshilfen für die eigenständige Durchführung und nachhaltige Etablierung von Jugendbeteiligungsprozessen bietet.

3. FAZIT UND AUSBLICK

Die AG Jugend gestaltet Zukunft hat beschrieben, welchem Handlungsbedarf sich eine jugendgerechte Demografiepolitik in ländlichen Regionen gegenübersieht und damit eine Grundlage geschaffen, um geeignete Maßnahmen für den Verbleib, die Rückkehr oder den Zuzug junger Menschen zu entwickeln und umzusetzen. Die beiden Jugendbeteiligungsprojekte „Ichmache>Politik|Demografie“ und „Jugend-Demografie-Dialog“, mit denen bundesweit und in den vier Modelllandkreisen Jugendbeteiligung realisiert wurde, haben dazu wesentlich beigetragen.

Junge Menschen wollen mitentscheiden und mitgestalten, wenn es um die Gestaltung von Gegenwart und Zukunft geht. Die Schaffung und Sicherstellung der notwendigen strukturellen Voraussetzungen für eine wirksame Beteiligung junger Menschen ist dafür unerlässlich.

Als Ergebnis dieser Überlegungen ist auch die Entwicklung einer Ideenskizze durch die beteiligten vier Modelllandkreise für ein ressortübergreifendes Förderprogramm zu sehen, mit dem unter Beteiligung von Jugendlichen der Auf- und Ausbau jugendgerechter Beteiligungsstrukturen sowie eine bessere Vernetzung insbesondere in ländlichen Regionen gefördert werden können. Diese Idee ist in die Handlungsempfehlungen der Gestaltungspartner aufgenommen worden und wird von der Bundesregierung auf ihre Umsetzungsmöglichkeiten geprüft.

In der AG Jugend gestaltet Zukunft haben Bundesministerien und gesellschaftliche Akteure im Bereich Jugend konstruktiv miteinander gearbeitet. Verbunden mit der Beteiligung junger Menschen selbst bringt die AG einen wichtigen Fokus in die Demografiestrategie der Bundesregierung ein, den es weiter zu schärfen gilt.

Arbeitsgruppe

„Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten“

Vorsitz: Andrea Nahles, Bundesministerin für Arbeit und Soziales
Ko-Vorsitz: Ingo Kramer, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. und Reiner Hoffmann, Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes



Foto: Fotoagentur FOX, Fotograf: Uwe Völkner

1. EINFÜHRUNG

Der Arbeitsmarkt in Deutschland wird sich in den kommenden Jahren und Jahrzehnten stark verändern. Dazu tragen auch die demografischen Veränderungen bei, die sich knapp so zusammenfassen lassen: Der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter wird zurückgehen und die Belegschaften in den Unternehmen werden älter sein als heute. Die niedrige Geburtenrate und das vermehrte Ausscheiden älterer Beschäftigter werden zwei wesentliche Folgen haben:

Dem Arbeitsmarkt werden in den kommenden Jahren voraussichtlich weniger Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Frühverrentungen im größeren Maßstab, wie sie in der Vergangenheit z. T. praktiziert wurden, kommen für die Betriebe weniger denn je in Frage, weil sich die Abgänge schwerer durch Neueinstellungen kompensieren lassen. Die Betroffenen selbst sehen sich bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben mit möglichen Rentenabschlägen konfrontiert.

Darüber hinaus wird das Durchschnittsalter der Belegschaften steigen. Dies erfordert besondere Maßnahmen, die die Beschäftigten gesund erhalten und im Falle einer Erkrankung eine qualitativ hochwertige Behandlung und Wiedereingliederung ermöglichen. Sowohl die Arbeitsumgebung und die Arbeitsbedingungen als auch die Behandlungskonzepte müssen darauf abzielen, dass die Beschäftigten bis zum Rentenalter gesund arbeiten können und auch wollen.

Aufgrund dieser Entwicklungen kommt der Gesundheit der verbleibenden Beschäftigten besondere Bedeutung zu. Um diesem Ziel näherzukommen, hat die Arbeitsgruppe folgende Themen bearbeitet:

- Gesundheit und Prävention bei der Arbeit
- Umgang mit erkrankten Beschäftigten
- Unterstützung der Unternehmen, v. a. kleiner und mittlerer Unternehmen, bei der Bewältigung des demografischen Wandels
- Alters- und alternsgerechte Arbeitsgestaltung

Zu jedem der vier Handlungsfelder hat die Arbeitsgruppe einen Workshop eingerichtet, an dem weitere Organisationen und Fachpersonen mitgewirkt haben. In den Workshops wurden die Fragestellungen konkretisiert, die Probleme analysiert und Lösungsansätze entwickelt. Im Folgenden wird ein Überblick über die Ergebnisse der vier Workshops gegeben.

2. MASSNAHMEN DER GESTALTUNGSPARTNER

2.1 Gesundheit und Prävention bei der Arbeit

Arbeit darf nicht krank machen. Dieser Grundsatz gilt sowohl für die physische wie die psychische Gesundheit. Grundlage sollte dabei in jedem Fall ein funktionierender Arbeitsschutz sein. Darauf können weitere präventive Maßnahmen zur Arbeitsgestaltung und zur betrieblichen Gesundheitsförderung aufbauen. Im Rahmen der Arbeitsgruppe wurden verschiedene Ansatzpunkte und konkrete Maßnahmen identifiziert, um die Gesundheit der Beschäftigten in den Betrieben wirkungsvoll zu schützen und zu stärken.

Dafür bildete das Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention (Präventionsgesetz) vom 17. Juli 2015 einen guten Ansatz, da es die trägerübergreifende Zusammenarbeit der Akteure von Arbeitsschutz und betrieblicher Gesundheitsförderung weiter ausgebaut hat. Die Spitzenorganisationen der Träger der gesetzlichen Krankenversicherung und der sozialen Pflegeversicherung sowie der gesetzlichen Rentenversicherung und der gesetzlichen Unfallversicherung entwickeln in einer Nationalen Präventionskonferenz eine gemeinsame nationale Präventionsstrategie. Hierzu haben sie erstmalig unter Beteiligung insbesondere von Bund, Ländern, Kommunen, der Bundesagentur für Arbeit, der Sozialpartner und der Interessenvertretungen der Patientinnen und Patienten am 19. Februar 2016 bundeseinheitliche, trägerübergreifende Bundesrahmenempfehlungen zur Gesundheitsförderung und Prävention in Lebenswelten und Betrieben verabschiedet, in denen sie insbesondere gemeinsame Ziele festgelegt haben.

Das Präventionsgesetz verfolgt insbesondere die Stärkung der qualitätsgesicherten betrieblichen Gesundheitsförderung und deren enge Verbindung mit dem

Arbeitsschutz. Es bildet insofern einen wichtigen Anknüpfungspunkt für die Arbeitsgruppe.

Um insbesondere noch mehr kleinen Unternehmen den Zugang zu den Leistungen der Krankenkassen zur Gesundheitsförderung in Betrieben zu erleichtern, verpflichtet das Präventionsgesetz die Krankenkassen zur Beratung und Unterstützung durch gemeinsame regionale Koordinierungsstellen. In Kooperation mit Unternehmensorganisationen wie den Industrie- und Handelskammern, den Handwerkskammern und den Innungen sollen die Betriebe über Unterstützungsmöglichkeiten beraten werden.

Ferner haben beispielsweise die Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin und die Krankenkasse Barmer GEK im Kontext des Präventionsgesetzes das Modellvorhaben „Gesund arbeiten in Thüringen" entwickelt. Dessen Ziel ist die Verbesserung der Betrieblichen Gesundheitsförderung und des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in Thüringen unter Berücksichtigung des nationalen Gesundheitsziels „Gesund leben und arbeiten", insbesondere für Unternehmen in ländlichen und strukturschwächeren Regionen. Die Ergebnisse aus diesem Modellvorhaben und die darin erarbeiteten Strukturen sollen mittelfristig auch auf Unternehmen in anderen ländlichen Regionen in Deutschland übertragen werden.

Weitere wichtige Ansatzpunkte für eine wirkungsvolle Prävention und einen besseren und effizienteren Arbeitsschutz bietet die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA), bei der Bund, Länder und gesetzliche Unfallversicherung eng zusammenarbeiten. Die Krankenkassen haben als Kooperationspartner der GDA ihre arbeitsweltbezogenen Präventions- und Gesundheitsförderungsziele mit den GDA-Zielen abgestimmt. Während der laufenden zweiten Arbeitsperiode (2013–2018) arbeiten die Träger der GDA an folgenden Zielen: „Verbesserung des betrieblichen Arbeitsschutzes", „Verringerung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen im Muskel-Skelett-Bereich" sowie „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung". Die Ziele für die dritte Arbeitsperiode (2019–2023) befinden sich derzeit in der Abstimmung. Die Träger der Nationalen Präventionskonferenz streben für die dritte GDA-Arbeitsperiode an, das Ziel „Gesund leben und arbeiten" mit den Zielen der GDA zu einem einheitlichen Zielesystem zu verknüpfen.

Auch die Deutsche Rentenversicherung ist im Bereich Gesundheit und Prävention bei der Arbeit aktiv. Ihr Firmenservice bietet umfangreiche Informationen zu den Themen Gesunde Beschäftigte, Rente und Altersvorsorge sowie Sozialabgaben an. Darüber hinaus berät der Firmenservice bei allen Fragen rund um das Leistungsspektrum der gesetzlichen Rentenversicherung.

2.2 Umgang mit erkrankten Beschäftigten

Auch bei einem wirkungsvollen Arbeitsschutz und einer sehr gut ausgebauten betrieblichen Gesundheitsförderung werden sich physische und psychische Erkrankungen der Beschäftigten nie ganz vermeiden lassen. Dies gilt schon deshalb, weil die Erkrankungen neben der individuellen Disposition auch Ursachen haben können, die sich durch die betrieblichen Gestaltungspartner nur wenig beeinflussen lassen.

Die Gestaltungspartner der Arbeitsgruppe haben daher Maßnahmen geplant und realisiert, mit deren Hilfe die Arbeitsfähigkeit erkrankter bzw. von Erkrankung bedrohter Beschäftigter erhalten und verbessert werden kann. Ziel ist es, diesen Beschäftigten – auch solchen mit chronischen Erkrankungen – zu ermöglichen, möglichst lange im Erwerbsleben zu verbleiben bzw. nach einer Unterbrechung rasch wieder eingegliedert zu werden. Eine wesentliche Rolle spielen dabei innovative praxiserprobte Konzepte, die von den Sozialversicherungsträgern entwickelt wurden. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf kleine oder mittlere Unternehmen gelegt. Diese können – schon aufgrund der niedrigeren Fallzahlen – weniger betriebsinterne Ressourcen vorhalten und sind stärker auf externe Beratung und Begleitung angewiesen.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und der Deutsche Gewerkschaftsbund führen als Folgeaktivität ihrer Gemeinsamen Erklärung „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt" Veranstaltungen zu diesem Thema durch.

Ein wesentliches Thema im Zusammenhang mit dem Umgang mit erkrankten Beschäftigten sind die Schnittstellen zwischen den einzelnen Sicherungssystemen. Nur wenn diese Übergänge klar definiert und gut gestaltet sind, kann die Behandlungskette reibungslos funktionieren. Die Deutsche Rentenversicherung und die Krankenkassen etwa haben zu diesem Zweck ihre Zusammenarbeit optimiert. Die Unfallversicherungsträger haben für die Jahre 2016 bis 2018 ein Projekt aufgelegt, mit dem die Unternehmen beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement unterstützt werden.

Das vom DGB Bildungswerk getragene Projekt „RE-BEM“ hat zum Ziel, den am Betrieblichen Eingliederungsmanagement Beteiligten konkrete praxisorientierte Handlungsanweisungen zur Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements, zugeschnitten auf die jeweilige Betriebsgröße, an die Hand zu geben.

2.3 Unterstützung der Unternehmen, v. a. kleiner und mittlerer Unternehmen, bei der Bewältigung des demografischen Wandels

Die Auswirkungen des demografischen Wandels werden – zumindest mittelfristig – die meisten Unternehmen in Deutschland betreffen. Dies gilt insbesondere für kleinere Unternehmen in wirtschaftsschwächeren Regionen. Diese werden von den Folgen des demografischen Wandels z. T. in sehr konkreter Form betroffen, etwa wenn es um Nachwuchsgewinnung, den Krankenstand im Betrieb oder das vermehrte Ausscheiden älterer Beschäftigter geht. Gleichzeitig haben sie jedoch weniger Kapazitäten, um sich auf die Veränderungen einzustellen.

In den letzten Jahren haben Sozialversicherungsträger, Sozialpartner, Kammern sowie regionale Initiativen eine Reihe von Beratungsangeboten und Instrumenten entwickelt, um insbesondere kleine und mittlere Unternehmen bei der Bewältigung des demografischen Wandels zu unterstützen. Alle Institutionen sehen die Notwendigkeit, das Thema in der Beratungspraxis weiter auszubauen. Auch die Mehrzahl der Beraterinnen und Berater ist Umfragen zufolge überzeugt, dass Themen wie älter werdende Belegschaften oder Betriebliches Gesundheitsmanagement an Bedeutung gewinnen werden. In der praktischen Umsetzung bestehen jedoch Verbesserungspotenziale, v. a. im Hinblick auf themen- und zuständigkeitsübergreifende Aspekte. Die Beraterinnen und Berater einer einzelnen Organisation können nicht über Kompetenzen in allen Beratungsfeldern verfügen. Die bereits vorhandenen Beratungsangebote der verschiedenen Institutionen müssen daher noch besser miteinander vernetzt und die Beratungskompetenzen der jeweils anderen Institutionen stärker wahrgenommen werden.

Hier setzt das Konzept des Unternehmensservice Demografie (USD) an: Er soll die Beraterinnen und Berater der beteiligten Organisationen dabei unterstützen, sich in ihrer Arbeit stärker zu vernetzen und gegenseitig besser über ihre Leistungen zu informieren. Auf diese Weise sollen Synergieeffekte generiert, Schnittstellen sinnvoll und nützlich ausgestaltet sowie Unterstützungsleistungen für Unternehmen koordiniert und transparent angeboten werden. Dabei sind bestehende Initiativen und Strukturen zu nutzen und Doppelstrukturen zu vermeiden. Darüber hinaus soll der USD die Betriebe für die Folgen des demografischen Wandels sensibilisieren.

An dem geplanten USD werden sich die Bundesagentur für Arbeit, die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, der Deutsche Industrie- und Handelskammertag, die Deutsche Rentenversicherung Bund, der Spitzenverband der Gesetzlichen Krankenversicherung sowie der Zentralverband des Deutschen Handwerks beteiligen. Alle sechs Organisationen beraten bereits heute Unternehmen in demografierelevanten Fragen.

Es wird eine Internetplattform eingerichtet, auf der die genannten Organisationen darstellen, welche Leistungen sie anbieten, um Unternehmen, v. a. kleine und mittlere, dabei zu unterstützen, die Folgen des demografischen Wandels zu bewältigen. So werden für Unternehmen und die interessierte Öffentlichkeit in prägnanter Form Informationen zu demografierelevanten Themen bereitgestellt. Weiterhin finden sich dort Links zu weiterführenden Internetseiten sowie guten Praxisbeispielen.

2.4 Arbeit alters- und alternsgerecht gestalten

Ziel der Arbeitsgruppe ist es, Beschäftigten und Betrieben Wege aufzuzeigen, die es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen, länger gesund im Arbeitsleben zu verbleiben. Daraus ergeben sich für die konkrete Arbeitsgestaltung zwei wesentliche Konsequenzen. Zum einen müssen die Arbeitsbedingungen an die zunehmende Zahl älterer Beschäftigter angepasst werden. Zwar ist ein Anstieg des Lebensalters nicht automatisch mit einem Rückgang der Leistungsfähigkeit verbunden. Dennoch lassen sich alterskritische Faktoren benennen, die bei Älteren zu einer Leistungswandlung führen. Zum anderen müssen die Arbeitsbedingungen so gestaltet werden, dass es Beschäftigten aller Altersgruppen ermöglicht wird, gesund älter zu werden. Eine Überbeanspruchung jüngerer Beschäftigter, die dann zu einem späteren Zeitpunkt im Berufsleben starke gesundheitliche Einschränkungen oder gar ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Berufsleben zur Folge hätte, ist in jedem Fall zu vermeiden. Zu unterscheiden ist daher zwischen einer altersgerechten und einer alternsgerechten Arbeitsgestaltung.

Als altersgerecht wird eine Arbeitsgestaltung bezeichnet, die sich an den spezifischen Fähigkeiten und Bedürfnissen einer bestimmten Altersgruppe unter den Beschäftigten orientiert. Hierunter fallen z. B. der besondere Schutz von Jugendlichen bei Schicht- und Nachtarbeit, besondere ergonomische Hilfestellungen für Ältere bei gesundheitsbedingten Einschränkungen oder spezielle Arbeitszeitgestaltungen gesetzlicher oder tariflicher Art, z. B. für jugendliche oder ältere Beschäftigte.

Einer alternsgerechten Arbeitsorganisation liegt dagegen ein umfassendes und auf den gesamten Alterungsprozess aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezogenes Konzept zugrunde. Dies berücksichtigt z. B. Weiterbildungsbedürfnisse und -notwendigkeiten, Laufbahngestaltung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Verhältnisprävention und gesundheitsgerechte Verhaltensweisen. Es verbindet die Leistungspotenziale, die Stärken und Schwächen aller Beschäftigtengruppen, ihren (voraussichtlichen) Alterungsprozess im Betrieb und ist auf die Altersstruktur der gesamten Belegschaft abgestimmt.

Die Frage der altersgerechten Arbeitsgestaltung betrachtet also vor allem Beschäftigte in den jeweiligen Altersgruppen. Bei der alternsgerechten Arbeitsgestaltung werden hingegen die Veränderungen von Arbeitsbedingungen und Anforderungen über die gesamte Erwerbsbiografie der Beschäftigten in den Blick genommen und die Präventionsbedarfe und Arbeitsaufgaben oder Tätigkeiten entsprechend – ggf. durch Wechsel – gestaltet.

Gemeinsam mit den beiden Ko-Vorsitzenden der Arbeitsgruppe, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und dem Deutschen Gewerkschaftsbund ist ein Grundlagenpapier zum Thema alters- und alternsgerechte Arbeitsgestaltung geplant, das folgende Ziele verfolgen soll:

- Sowohl die betrieblichen Akteure als auch die Öffentlichkeit sollen im Hinblick auf die Notwendigkeit alter(n)sgerechter Arbeitsgestaltung sensibilisiert werden.

- Es soll über mögliche Handlungsfelder und -ansätze sowie über gelungene Praxisbeispiele informieren.

- Bundesregierung, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und Deutscher Gewerkschaftsbund werden durch konkrete Maßnahmen in ihrer jeweiligen Zuständigkeit alters- und alternsgerechte Arbeitsgestaltung fördern.

Inhaltlich soll in dem Grundlagenpapier zur alters- und alternsgerechten Arbeitsgestaltung u. a. auf folgende Aspekte eingegangen werden:

- Grundprinzip sollte es sein, die Stärken älterer Beschäftigter zu nutzen und zugleich mögliche Schwächen zu kompensieren. Es ist also eher an den Kompetenzen älterer Beschäftigter als an deren Defiziten anzuknüpfen.

- Auch Führung und Vorgesetzte haben eine große Bedeutung für die alters- und alternsgerechte Gestaltung der Arbeit.

- Alternsgerechte Arbeitsgestaltung ist auf den gesamten Erwerbsverlauf ausgerichtet.

- Ältere Beschäftigte verfügen vielfach über ein hohes Maß an Kompetenz und Erfahrung in ihren jeweiligen Tätigkeitsfeldern. Dies sollte genutzt werden, z. B. durch verbesserten Wissenstransfer.

- Ein gelebtes Betriebliches Gesundheitsmanagement leistet einen wichtigen Beitrag zur alters- und alternsgerechten Arbeitsgestaltung. Es ermöglicht einen ganzheitlichen und systematischen Zugang im Sinne der Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Grundlage dafür ist ein gut organisierter, auf Verhältnisprävention ausgerichteter betrieblicher Arbeitsschutz.

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten sich bis zum Ende ihrer Erwerbsbiografie adäquat weiterbilden. Die Teilnahme älterer Beschäftigter an Weiterbildungsmaßnahmen hat jedoch nur gelegentlich den Umfang jüngerer Altersgruppen erreicht. Lebenslanges Lernen verhindert „Lernentwöhnung“ im Berufsverlauf, steigert die Einsatzflexibilität der einzelnen Beschäftigten im Betrieb und ermöglicht es, länger im Betrieb aktiv zu sein. Hier sind sowohl die Betriebe als auch die Beschäftigten selbst gefordert.

- Bei physisch und/oder psychisch stark belastenden Tätigkeiten soll die Möglichkeit von Berufs- und Tätigkeitumstiegen erleichtert werden.

- Der Erhalt und der Ausbau der Ressourcen und Kompetenzen der Beschäftigten als Grundlage für Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Betriebe liegen sowohl im Interesse der Betriebe als auch der Beschäftigten selbst.

Arbeitsgruppe

„Selbstbestimmtes Leben im Alter“

Vorsitz: Manuela Schwesig, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Ko-Vorsitz: Prof. Dr. Ursula Lehr, Stellvertretende Vorsitzende der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen e.V. (BAGSO)



Foto: Felix Abraham

1. EINFÜHRUNG

Für den Lebensalltag aller Menschen, besonders aber für die älteren Menschen, haben kommunales und lokales Umfeld eine besondere Bedeutung. Infrastruktur, soziale Netzwerke vor Ort und insbesondere die Bezahlbarkeit und Erreichbarkeit von Einrichtungen und Angeboten der Grundversorgung bestimmen maßgeblich die Qualität des Lebens im Alter, das für Frauen und Männer verschieden sein kann, mit.

Der demografische Wandel, verstärkt durch Veränderungen der Wirtschaftsstruktur und geringe finanzielle Spielräume vieler Städte, Gemeinden und Landkreise, stellt die Kommunen vor neue Herausforderungen. Daher müssen Angebote und Strukturen der öffentlichen Daseinsvorsorge auf diese veränderten Rahmenbedingungen ausgerichtet und umgebaut werden, um selbstbestimmtes Leben im Alter zu ermöglichen.

Landkreise, Städte und Gemeinden benötigen dabei breite Unterstützung durch Zivilgesellschaft, alle staatlichen Ebenen und Verbände. Diese können für Leistungen, die nicht direkt in der Verantwortung von Städten, Gemeinden oder Kreisen liegen, auch subsidiär Koordinierungs-, Anreiz- oder Kontrollfunktionen und damit Steuerungsaufgaben übernehmen. Dies gilt insbesondere auch für die Bereiche „Wohnen im Alter“, „Vernetzung vor Ort“ und „Gesundheit“, mit denen sich die Arbeitsgruppe „Selbstbestimmtes Leben im Alter“ (im Folgenden: AG) im Rahmen der Demografiestrategie der Bundesregierung befasst und nachfolgende Empfehlungen verabschiedet hat.

Im Projekt „Demografiewerkstatt Kommunen“, dessen Auftakt von der AG im April 2016 begleitet wurde, wird am Beispiel von acht Kommunen modellhaft erprobt, wie sich die Folgen des demografischen Wandels vor Ort von der Verwaltung unter Beteiligung der Bevölkerung gestalten lassen.

2. WOHNEN IM ALTER

2.1 Barrierefreiheit/-armut: Verstärkte Berücksichtigung eines altersgerechten Umbaus im Quartier (im Rahmen integrierter Handlungskonzepte und Demografiekonzepte auf kommunaler Ebene), Unterstützung eines „Kümmerers“(m/w)[1]

Neben der Verbesserung der Barrierefreiheit/-armut in Wohngebäuden, insbesondere durch das KfW-Programm „Altersgerecht Umbauen“, sollten im Rahmen des Quartiersansatzes auch Maßnahmen der Infrastrukturanpassung und Freiraumgestaltung für alle Generationen stärker berücksichtigt werden. Dabei ist eine ganzheitliche Betrachtung des Sozialraums Platz wichtig, um Insellösungen zu vermeiden. Durch die Förderung der Entwicklung integrierter Handlungs-, Mobilitäts- und Demografiekonzepte für ein Quartier auf kommunaler bzw. regionaler Ebene kann eine stärkere Berücksichtigung des altersgerechten Umbaus unter Mitwirkung der älteren Menschen im Quartier gewährleistet werden. Dies schließt auch den möglichen Einsatz eines (hauptamtlichen) „Kümmerers“/Sanierungsmanagements mit ein. Integrierte Ansätze sind von den Kommunen in Zusammenarbeit mit wichtigen Partnern (z.B. der Wohnungswirtschaft oder interdisziplinär arbeitenden Büros, Anbietern sozialer Dienstleistungen) geschlechtersensibel zu erarbeiten.

2.2 Unterstützung/Förderung von Nachbarschaftscafés und Gemeinschaftseinrichtungen

Gemeinschaftseinrichtungen und Nachbarschaftscafés fördern das Miteinander zwischen allen Generationen vor Ort und unterstützen das selbstbestimmte Wohnen älterer Menschen im Quartier.

Eine breitere Diskussion und in deren Folge eine Ausweitung bestehender Ansätze insbesondere auf kommunaler und Länderebene, z.B. im Hinblick auf eine mögliche Förderung der Einrichtung und des Betriebs von Gemeinschaftseinrichtungen, ist aus Sicht der AG wünschenswert. Auch die Wohnungswirtschaft als Bestandshalter in vielen Quartieren kann weiter einen Beitrag leisten, indem z.B. Gemeinschaftsräume zur Verfügung gestellt werden. Unterschiedliche Einrichtungen wie die Mehrgenerationenhäuser und Anlaufstellen für ältere Menschen

[1] Im Idealfall ist ein Kümmerer (oder auch „Quartiersmanager“) eine qualifizierte Fachkraft mit Erfahrung im sozialberuflichen Umfeld, die zugleich eine gewisse Bindung an das jeweilige Quartier/die jeweilige Gemeinde vorweisen kann

fördern durch kommunale Vernetzung die Bereitstellung von Unterstützungsangeboten und deren Zugänglichkeit für ältere Menschen.

2.3 Erweiterung der Informations- und Beratungsangebote (Wohnberatung) für alle Generationen vor Ort und Stärkung der Vernetzungsstruktur im Quartier

Beratungsangebote zur Wohnungsanpassung leisten einen wichtigen Beitrag zum selbstbestimmten und selbständigen Wohnen und Leben älterer Menschen sowie von Menschen mit Behinderungen in ihrer vertrauten Wohnumgebung. Sie können im Zusammenspiel mit einer gezielten Förderung des altersgerechten Umbaus Heimaufenthalte verzögern und/oder vermeiden helfen.

Öffentliche und private Formen der Wohnberatung beraten unter Beachtung von Qualitätsstandards präventiv zu baulichen Maßnahmen zum Barriereabbau sowie zu Hilfsmitteln, technischen Assistenzsystemen, Umbau sowie zu deren Finanzierungsmöglichkeiten. Die Beratung sollte in der Wohnung/im Haus individuell, unabhängig und für die Ratsuchenden möglichst kostenlos sowie im sozialräumlichen Kontext eingebettet sein.

Aktuell sind Wohnberatungsangebote in Deutschland unterschiedlich ausgestattet und räumlich verteilt. Die AG erachtet es als sinnvoll, die Wohnberatung flächendeckend, wie in Nordrhein-Westfalen fast erreicht, auszubauen und zu professionalisieren. Hilfreich sind gemeinsames Handeln beim systematischen Aufbau geeigneter Strukturen und eine finanzielle Förderung von Wohnberatungsstellen (Länder, Kreise, Gemeinden und Landesverbände der Pflegekassen).

2.4 Quartiersentwicklung mit Wohnberatung in Kommunen verbinden

Die Wohnberatung kann auch ein notwendiger Baustein einer altersgerechten Quartiersgestaltung sein. Die strukturelle Wohnberatung im Wohnungsbau und im Wohnumfeld ist jedoch bislang nicht so stark ausgeprägt wie die individuelle Wohnberatung. Bisher lag der Fokus eher auf der Wohnung/dem Gebäude und weniger auf dem Sozialraum. Diese integrierte Sichtweise muss noch stärker, auch im Zusammenhang mit neuen, z.B. gemeinschaftlichen Wohnformen, sowohl bei der Erstellung von kommunalen/regionalen Handlungskonzepten als auch im Rahmen von Handlungskonzepten der Wohnungswirtschaft erfolgen. Dabei ist die Beteiligung gerade der älteren Menschen sicherzustellen.

2.5 Wohnbegleitende Dienstleistungen im Quartier

Wo realisierbar, sollten niedrigschwellige Informations- und Servicepunkte mit festen Bezugspersonen dauerhaft und verlässlich aufgebaut werden, die es durch die Bereitstellung und Vermittlung von gewünschten und notwendigen Dienstleistungen zur Alltagsunterstützung im Rahmen von Quartiersnetzwerken älteren Menschen und Menschen mit Behinderungen ermöglichen, ein selbstbestimmtes und selbständiges Leben in ihrem vertrauten Wohnumfeld zu führen.

Es könnten „Kümmerer“, auch aus verschiedenen Kulturkreisen, für den Aufbau ehrenamtlicher Strukturen und die Vernetzung weiterer Angebote eingestellt werden. Eine breitere Diskussion bestehender Ansätze mit der kommunalen und Länderebene wäre aus Sicht der AG wünschenswert.

3. FÜR EINE BESSERE VERNETZUNG UND KOOPERATION VOR ORT

Die AG erkennt die hohe Bedeutung des Zusammenspiels von gesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren vor Ort, um die Lebensbedingungen älterer Menschen in den Kommunen zu gestalten. Vernetzung ist in allen Handlungsfeldern der kommunalen Daseinsvorsorge eine wichtige Voraussetzung, um Angebote für ältere Menschen so anzupassen, dass eine umfassende Teilhabe ermöglicht wird. Das wird umso besser erreicht, je mehr finanzielle Handlungsfähigkeit der Kommunen gegeben ist und je mehr eine ebenen- und sektorenübergreifende Zusammenarbeit ermöglicht wird. Hier müssen zukünftig die Beteiligten auf allen staatlichen Ebenen ihre Verantwortung angesichts der neuen Herausforderungen besser wahrnehmen können.

Vernetzung bedeutet, dass die unterschiedlichen Organisationen und Einrichtungen einerseits miteinander zusammenarbeiten, andererseits aber auch sektorenübergreifend mit Verbänden, Vereinen, Kommunen, der Privatwirtschaft und den Bürgerinnen und Bürgern

Kooperations- und Austauschbeziehungen pflegen. So sollte z.B. für Menschen mit Demenzerkrankung und ihre Angehörigen eine gute professionenübergreifende Versorgung, Begleitung und Teilhabe durch einen multiprofessionellen fachübergreifenden Austausch und Beteiligungsprozess gesichert werden. Auf diese Weise können die im Gemeinwesen vorhandenen Ressourcen optimal im Sinne einer verbesserten Lebensqualität im Alter eingesetzt und innovative Lösungen für die Herausforderungen des demografischen Wandels gefunden werden.

Sorgende Gemeinschaften bestehen aus vernetzten Akteurinnen und Akteuren vor Ort, die sich gemeinsam das Ziel einer Verbesserung der Lebensbedingungen älterer Menschen durch umfassende Teilhabe im Gemeinwesen setzen und aktive ältere Menschen z.B. in bürgerschaftliches Engagement einbinden. Funktionierende Netzwerke sind sozialraumbezogen, decken die Daseinsfürsorge professionell ab und werden durch das Ehrenamt ergänzt.

Ein wichtiges Gestaltungsinstrument der Kommunen ist die Altenhilfe, die im § 71 SGB XII geregelt ist. Nach dem mit dem Dritten Pflegestärkungsgesetz neu eingefügten § 71 Absatz 5 SGB XII sind die Leistungen der Altenhilfe mit den übrigen Leistungen des SGB XII, den Leistungen der örtlichen Altenhilfe und der kommunalen Infrastruktur zur Vermeidung sowie Verringerung der Pflegebedürftigkeit und zur Inanspruchnahme der Leistungen der Eingliederungshilfe zu verzahnen.

Bereits jetzt existieren in vielen Regionen Deutschlands Netzwerke für Menschen mit Demenz oder Pflegenetzwerke. Im Rahmen der Evaluationsstudie DemNet-D und der „Zukunftswerkstatt Demenz“ wurden Erfolgsfaktoren und Bedingungen dafür genauer erforscht und systematisiert. Daraus wurde ein „Werkzeugkasten Demenznetzwerke“ entwickelt, der online Gründer und Betreiber von Netzwerken unterstützt (www.demenznetzwerke.de).

Die neuen gesetzlichen Regelungen zur Pflege und Pflegeberatung greifen diese positiven Entwicklungen auf und leisten z.B. durch Daten- und Informationsverbünde, Gremien oder Strukturverbesserungen und die Förderung kommunaler Versorgungsnetze für Pflegebedürftige einen Beitrag zur Stärkung und Verbreitung von Pflegenetzwerken in den Kommunen, deren Möglichkeiten durch Modellvorhaben zur kommunalen Beratung Pflegebedürftiger und ihrer Angehörigen und durch ein Initiativrecht zur Einrichtung von Pflegestützpunkten seit 1. Januar 2017 deutlich erweitert wurden.

3.1 Netzwerke als Teil einer Förderpolitik zur Stärkung der Kommunen

Förderpolitik zur Stärkung der Kommunen sollte den Aufbau und das Betreiben von Netzwerken berücksichtigen. Entsprechende Maßnahmen zur Unterstützung und Finanzierung von Kooperations- und Austauschbeziehungen sollten langfristig angelegt und für die Akteurinnen und Akteure transparent sein. Sie dürfen aber bereits bestehende und wirksame Netzwerkstrukturen nicht beeinträchtigen. Über die Möglichkeiten, wie die Kommunen hierbei besser unterstützt bzw. finanziell gestärkt werden können, sollte angesichts der demografischen Herausforderungen eine ergebnisoffene und visionäre Diskussion geführt werden.

3.2 Übernahme einer steuernden Funktion durch Kommunen bei der Netzwerkentwicklung

Kommunen sollten den Aufbau und die Entwicklung von Netzwerken initiieren, unterstützen und begleiten. Sie spielen in der Entwicklung von Netzwerken eine wichtige Rolle, da Netzwerke u.a. durch die Zivilgesellschaft als überparteilich wahrgenommen werden, Zugänge zu anderen Beteiligten sowie zu materiellen und ideellen Ressourcen eröffnen, Kontinuität gewährleisten, Anliegen bündeln, Formen der Anerkennung schaffen, Bedarfe der Sozialräume erkennen und Bürgerbeteiligung auf den Weg bringen können. Diese Governance-Funktion bedeutet, dass die Kommunen Netzwerke unterstützen, bei Bedarf an ihnen teilnehmen und die erforderlichen Rahmenbedingungen schaffen.

3.3 Hauptamtlichkeit als wichtige Voraussetzung für den Erfolg von Netzwerken

Ein ausreichendes Maß an Hauptamtlichkeit ist erforderlich für die Kooperationskultur, den Anschluss an die größeren Ziele im Gemeinwesen, die Identifizierung von Bedarfen im Sozialraum, für die Steuerung, für Zugänge und Organisationsstrukturen, für das langfristige Bestehen, die Transparenz von Zielen und Intentionen, die Begleitung von Netzwerken und nicht zuletzt bei Qualifizierung und Supervision sowie um Arbeitsergebnisse auch kleiner Netzwerke in kommunale Gremien zu transportieren oder Anliegen/Angebote von Initiativen im Gemeinwesen zu bündeln. Dies gilt insbesondere bei komplexen Netzwerken, zum Beispiel auf Landkreisebene oder bei sektorenübergreifenden Netzwerken.

3.4 Notwendigkeit der ideellen und materiellen Unterstützung von Netzwerken

Wichtig ist, dass die hohe Bedeutung von Netzwerken und deren Anforderungen vor Ort anerkannt werden. Eine strategische und langfristige Planung von Netzwerken sowie die entsprechende Ausstattung mit personellen und finanziellen Mitteln sind hierfür unabdinglich. Dazu gehören zum Beispiel kleine Budgets für Treffen, Weiterbildung und Moderationsmaterial, die auch Freiwilligen zur Verfügung stehen, und der Zugang zu Räumlichkeiten. Netzwerke müssen seitens der Kommunen erwünscht sein und ihre Arbeitsergebnisse müssen die kommunalen Strukturen erreichen, andernfalls wird diese Form von Beteiligung unglaubwürdig. Ab dem 1. Januar 2017 haben die Pflegekassen die Möglichkeit, regionale Netzwerke oder Modellvorhaben zu fördern (§ 45c Abs. 9 SGB XI).

3.5 Bedeutung der Qualifizierung von Haupt- und Ehrenamtlichen für Netzwerke

Damit Netzwerke vor Ort aufgebaut, weiterentwickelt und zur Selbstverständlichkeit werden können, sollte sowohl die Verwaltung als auch die Kommunalpolitik ebenso qualifiziert werden wie die Hauptamtlichen bei den Trägern und die Ehrenamtlichen in Verbänden, Vereinen und Initiativen. Für die Ehrenamtlichen bedeutet diese Qualifikation auch eine Anerkennung. Es ist seitens der Kommunen und der Träger zu prüfen, wie das Thema Vernetzung in Curricula von z. B. Verwaltungsschulen oder regelmäßigen Fortbildungsmaßnahmen eingebracht werden kann.

4. GESUNDHEIT

Eine wichtige Rahmenbedingung und Grundlage für die kommunale Planung von Maßnahmen ist das Nationale Gesundheitsziel „Gesund älter werden“, das 2012 im Rahmen des Kooperationsverbunds gesundheitsziele.de verabschiedet wurde. Das Ziel ist Teil der Demografiestrategie und gehört zu den Gesundheitszielen, die die gesetzliche Krankenversicherung laut Präventionsgesetz bei der Ausgestaltung der Handlungsfelder und Kriterien der Leistungen zur Gesundheitsförderung und primären Prävention hat. Es enthält zahlreiche Anregungen für Maßnahmen auf kommunaler Ebene, u.a. in den Bereichen Gesellschaftliche Teilhabe, Gesundheitsförderung, Ernährung sowie gesundheitliche und pflegerische Versorgung.
Eine weitere wichtige Grundlage sind die „Empfehlungen der kommunalen Spitzenverbände und der gesetzlichen Krankenversicherung zur Zusammenarbeit im Bereich der Primärprävention und Gesundheitsförderung in der Kommune“ aus dem Jahr 2013. Sie zielen darauf ab, durch eine intensivierte Kooperation im Rahmen primärpräventiver und gesundheitsfördernder Maßnahmen von Städten, Gemeinden und Landkreisen und Krankenkassen Synergien zu erschließen.

Die mit dem Präventionsgesetz geschaffene Nationale Präventionskonferenz hat unter Beteiligung auch der kommunalen Spitzenverbände im Februar 2016 trägerübergreifende und bundeseinheitliche Rahmenempfehlungen verabschiedet, in denen u.a. das Ziel „Gesund im Alter“ adressiert wird. Das Ziel umfasst Ausführungen zu den beiden Zielgruppen: „Personen nach der Erwerbsphase (65/67+) in der Kommune“ sowie „Bewohnerinnen/Bewohner von stationären Pflegeeinrichtungen“. Die Bundesrahmenempfehlungen werden derzeit in den Ländern und Kommunen auf der Grundlage von Landesrahmenvereinbarungen mit Leben erfüllt.

Alle Präventionsmaßnahmen sind geschlechtersensibel zu gestalten. Der Gedanke der Prävention als Querschnittsthema sollte immer auch für alle bereits oben genannten Bereiche Beachtung finden. Als Beispiel sei nur die Sturzprävention genannt, die sowohl im öffentlichen Bereich als auch in Wohnungen eine besondere Rolle spielt, aber auch Bewegungsförderung, gesunde Ernährung oder geistiges Training.

4.1 Lebensbegleitende und nachhaltige Gesundheitsförderung

Kommunen stehen vor der Herausforderung, sich mit Prinzipien und Standards einer modernen Gesundheitsförderung rechtzeitig zu befassen. Die zunehmend älter werdende Gesellschaft erfordert einen frühzeitigen und lebensbegleitenden Ansatz, die zunehmend bunter werdende Gesellschaft verlangt die Berücksichtigung zentraler Zielgruppenmerkmale (Diversity), und die Tatsache, dass gerade im ländlichen Raum die Bevölkerungszahlen rückläufig sind, verlangt Nachhaltigkeit in der Kommunalplanung. Die AG hält einen vorausplanenden Ansatz für sinnvoll, der die Bevölkerungsentwicklung in den Blick nimmt und Szenarien bei der Stadtentwicklung bereitstellt, durch die der prognostizierte demografische Wandel aktiv als Chance gesehen und die Weiterentwicklung gesundheitsfördernder Strukturen vor Ort als wichtige Grundlage bei seiner Gestaltung ausdrücklich benennt. Die zielgerichtete Vernetzung von Einrichtungen des Gesundheits-, Bildungs- und Sozialwesens ist dabei nicht die einzige, aber eine wichtige Komponente.

4.2 Lebensweltbezogene Gesundheitsförderung

Die AG empfiehlt einen lebensweltbezogenen Ansatz bei der Gestaltung gesundheitsfördernder Strukturen. Dieser soll dazu führen, dass die kommunale Gesundheitsförderung bei den Menschen ankommt. So können z. B. bauliche Maßnahmen die Sturzgefahr sowohl für Ältere als auch Jüngere verringern und geeignete Verkehrsplanungen Gefahrenstellen für die verschiedenen Verkehrsteilnehmer/-innen, für Kinder, Familien und Ältere vermeiden. Mit Wohnungen, die altersgerecht sind, werden auch kranke Menschen und Familien mit Kindern unterstützt. „Smarte Wohnungen“[2] helfen bei der Pflege von Älteren und Kindern gleichermaßen.

4.3 Zielgruppenbeteiligung und Empowerment/ Kompetenzstärkung

Bei der Weiterentwicklung gesundheitsfördernder Strukturen vor Ort sollen durch den Einbezug bestehender Netzwerke und durch das Aufgreifen bewährter Ansätze (good practice) Synergieeffekte erzielt werden. Die AG rät dazu, die Beteiligung der Zielgruppen (Partizipation) und Zielgruppenvertretungen zu einem zentralen Anliegen der Kommunen und ihrer politischen Gestaltungsträgerinnen und -träger zu machen. Auch dabei geht es darum, eine sektorenübergreifende Zusammenarbeit zu ermöglichen – gerade hier im zivilgesellschaftlichen Engagement den „Blick über den Tellerrand“ schweifen zu lassen, ermöglicht aus Sicht der AG ungeahnte Möglichkeiten der Stärkung persönlicher Kompetenzen (Empowerment).

5. FORSCHUNG

Die AG erkennt, dass es im Bereich Qualitätsmanagement/ Qualitätssicherung und in der Evaluation geeigneter Ansätze zur Förderung des selbstbestimmten Lebens im Alter auf kommunaler Ebene sowie im Wirken von Hauptamtlichkeit in Netzwerken noch Forschungsbedarf gibt. Die Sammlung bewährter Ansätze der kommunalen Gesundheitsvorsorge und ihre wissenschaftliche Bewertung im Hinblick auf ihr Potenzial, allen Altersgruppen gleichermaßen „Win-win-Situationen“ zu ermöglichen und damit Kommunalplanung zielgruppenübergreifend zu gestalten, kommt große Bedeutung zu.

Für eine gezielte Förderung von Netzwerken bedarf es weitergehender wissenschaftlicher Erkenntnisse über die Erfolgsfaktoren von Netzwerken. Bisher liegen nur allgemeine Typisierungen von Netzwerken und in einzelnen Handlungsfeldern punktuell Daten vor, aber mit Blick auf sektorenübergreifende Netzwerke keine systematische Datenlage.

Praxisorientierte und partizipative Forschung auch zur Nutzung technischer und digitaler Lösungen für ein selbstbestimmtes Leben – auch im Alter – sollte fortgeführt werden.

[2] Eine Wohnung, die mit intelligenter, „hilfsbereiter“ Technik ausgestattet ist und dadurch die Menschen in ihrem Alltag bedarfsgerecht und situationsangepasst unterstützen kann

Arbeitsgruppe

„Allianz für Menschen mit Demenz“

Vorsitz: Manuela Schwesig, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Hermann Gröhe, Bundesminister für Gesundheit
Ko-Vorsitz: Monika Kaus, Erste Vorsitzende Deutsche Alzheimer Gesellschaft e. V. – Selbsthilfe Demenz



Foto: Phil Dera

1. EINFÜHRUNG

In Deutschland leben heute 1,6 Millionen demenziell erkrankte Menschen. Nach Vorausberechnungen der Deutschen Alzheimer Gesellschaft wird sich die Zahl der Erkrankten bis zum Jahr 2050 auf rund 3 Millionen erhöhen. Dies entspricht einem mittleren Anstieg der Zahl der Erkrankten um 40.000 pro Jahr oder um mehr als 100 pro Tag. Die Lebensqualität Betroffener hängt auch davon ab, wie sich die Gesellschaft ihnen gegenüber verhält. Diese muss Verantwortung übernehmen, damit Menschen mit Demenz mit ihren Wünschen und Fähigkeiten in soziale Bezüge eingebunden bleiben und in ihrem Lebensumfeld ein gleichberechtigtes Leben führen können. Die Haltung der Bevölkerung ist entscheidend dafür, ob Demenz nur als Krankheit betrachtet oder als eine Facette des Lebens akzeptiert wird und damit für alle besser zu bewältigen ist.

Kontinuität der sozialen Kontakte, Teilhabe am gesellschaftlichen Leben sowie unterstützte Selbstbestimmung gehören zu den erforderlichen Rahmenbedingungen. Auf allen Verantwortungsebenen gibt es vielfältige Akteure, die an der Umsetzung dieser Zielsetzungen arbeiten.

Die „Allianz für Menschen mit Demenz“ bündelt diese Bestrebungen und führt als Arbeitsgruppe der Demografiestrategie der Bundesregierung die staatlichen Stellen und die Organisationen der Zivilgesellschaft zusammen. In der Allianz wirken Vertreterinnen und Vertreter von Bund, Ländern, kommunalen Spitzenverbänden, Wissenschaft sowie Verbänden und Organisationen, die auf Bundesebene Verantwortung für Menschen mit Demenz tragen, mit.

Mit der am 19. September 2012 verabschiedeten gemeinsamen Erklärung haben die Gestaltungspartner der Allianz ein Arbeitsprogramm beschlossen. Die Arbeitsgruppe hat im Anschluss an den ersten Demografiegipfel am 4. Oktober 2012 ihre Arbeit aufgenommen. Erste Ergebnisse konnten beim zweiten Demografiegipfel am 14. Mai 2013 vorgestellt werden. Innerhalb von zwei Jahren haben die Gestaltungspartner in elf Sitzungen auf Arbeitsebene eine Agenda zu den Handlungsfeldern „Wissenschaft und Forschung“, „Gesellschaftliche Verantwortung“, „Unterstützung von Menschen mit Demenz und ihren Familien“ und „Gestaltung des Unterstützungs- und Versorgungssystems“ entwickelt. Dazu wurden insgesamt rund 100 Zielvereinbarungen und über 150 konkrete Beiträge der Gestaltungspartner erarbeitet.

Diese Agenda „Gemeinsam für Menschen mit Demenz“ wurde von der Bundesregierung und allen Gestaltungspartnern auf Spitzenebene am 15. September 2014 unterzeichnet.

Damit wurde der Umsetzungsprozess der vereinbarten Maßnahmen, die die Gestaltungspartner in ihrem jeweiligen Arbeitsbereich verantworten, gestartet. Er wird durch die federführenden Bundesministerien gemeinsam begleitet. In einem mit allen Gestaltungspartnern abgestimmten Verfahren zur Koordinierung und Begleitung dieses Prozesses werden konkrete Initiativen und Projekte erfasst. Der Umsetzungsprozess ist zunächst auf vier Jahre angelegt. Die Begleitung und Koordinierung des Gesamtprozesses erfolgt über die Geschäftsstelle der Allianz im Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Die Arbeit der Allianz wird seit Oktober 2014 durch insgesamt zehn Kooperationspartner unterstützt, die sich mit eigenen Projekten und Ideen in den Umsetzungsprozess einbringen.

Das Internet-Portal (www.allianz-fuer-demenz.de) stellt neben der Agenda, die auch in englischer Übersetzung sowie in leichter Sprache zur Verfügung steht, zahlreiche Dokumente des Agendaprozesses, vor allem Übersichten zur Demenzforschung, zu Initiativen und Angeboten sowie eine Auswahl wissenschaftlicher Literatur zur Verfügung. Auch wird regelmäßig auf aktuelle Veranstaltungen und Aktionen der Allianzpartner hingewiesen.

Im Rahmen des Strategiekongresses am 22. September 2015 wurden konkrete Fortschritte des Arbeitsgruppenprozesses der Öffentlichkeit vorgestellt.

Innerhalb der Allianz für Menschen mit Demenz sind zwei themenspezifische Arbeitsgruppen eingerichtet worden. Die Arbeitsgruppe „Sicherheit und Selbstständigkeit bei Demenz“ erarbeitet Vorschläge für ein Leben mit Demenz in den Bereichen Verkehrsteilnahme und Geschäftsfähigkeit. Die Arbeitsgruppe „Öffentlichkeitsarbeit“ koordiniert die gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit der Allianz.

2. ZWISCHENBERICHT UND HANDLUNGSFELD III

Am 21. September, dem Welt-Alzheimertag 2016, wurde der Zwischenbericht zur Umsetzung der Agenda „Gemeinsam für Menschen mit Demenz“ vorgestellt, der den aktuellen Sachstand des Arbeitsgruppenprozesses dokumentiert.

Der Fokus des Zwischenberichtes liegt auf der Darstellung des Handlungsfeldes III **„Unterstützung von Menschen mit Demenz und deren Familien“** der Agenda, da dieses Handlungsfeld einen hervorgehobenen Stellenwert im Selbstverständnis der Allianz hat.

Inhaltlich sind in diesem Handlungsfeld die Themen Beratung, Begleitung und Unterstützungsangebote für Demenzerkrankte und ihre Angehörigen, Partizipation und Teilhabe sowie Gestaltung des Wohn- und Lebensumfeldes abgebildet. Auch die Aspekte Bewegungsfreiheit und Schutz für demenzkranke Menschen sowie ehrenamtliches und bürgerschaftliches Engagement sind thematisiert. Insgesamt sind zu diesem Handlungsfeld 30 Vereinbarungen getroffen und 40 Beiträge der Gestaltungspartner definiert worden. Mehr als 140 konkrete Umsetzungsmaßnahmen haben die Gestaltungs- und Kooperationspartner bisher eingeleitet oder umgesetzt.

Eine zentrale Maßnahme der Agenda ist das Modellprogramm „Lokale Allianzen für Menschen mit Demenz“ der Bundesregierung. Auf kommunaler Ebene sollen Aktivitäten gebündelt und Akteure vernetzt werden mit dem Ziel, stabile Kooperationsstrukturen auf- und auszubauen und damit nachhaltig darauf Einfluss zu nehmen, dass Betroffene und pflegende Angehörige nicht ausgegrenzt, sondern mit ihren Bedürfnissen akzeptiert werden und konkrete Hilfe und Unterstützung erfahren. 2012 sind Lokale Allianzen in 23 Mehrgenerationenhäusern gestartet, nach weiteren jährlichen, für alle Träger geöffneten Bewerbungswellen (2013, 2014, 2015, 2016) sind insgesamt 500 Lokale Allianzen aktiv. Bei verschiedener Schwerpunktsetzung in den einzelnen Förderwellen standen zum Beispiel im Jahr 2015 die Themen Migration, Ländlicher Raum sowie Einbezug von Pflegestützpunkten im Mittelpunkt. In 2016 hatten Vorhaben mit generationenübergreifendem Ansatz, Angebote für Früherkrankte, Initiativen von Vereinen sowie Vorhaben unter Einbezug von Krankenhäusern und Ärzten Priorität. Eine Wirkungsanalyse soll 2018 zum Abschluss der letzten Förderwelle erfolgen.

Insbesondere demenziell erkrankten Menschen sichert der seit 1. Januar 2017 eingeführte neue Pflegebedürftigkeitsbegriff erheblich bessere Leistungen. Sie haben damit nunmehr erstmals einen gleichberechtigten Zugang zu allen Leistungen der Pflegeversicherung. Dies ist wesentliches Element der drei Pflegestärkungsgesetze der Bundesregierung, durch die die Pflegeversicherung umfassend erneuert wurde. Die Leistungen wurden um fünf Milliarden Euro pro Jahr ausgeweitet. An Demenz erkrankten Menschen kommt in der häuslichen Pflege auch die Aufnahme von Betreuungsleistungen in den Regelleistungskatalog der Pflegeversicherung zugute.

Weiter hilft, dass seit Jahresbeginn 2015 mehr als 20.000 Menschen eine neue Beschäftigung als zusätzliche Betreuungskraft in voll- und teilstationären Pflegeeinrichtungen gefunden haben. Sie kommen aus ganz unterschiedlichen Berufen und haben eine besondere Ausbildung als Betreuungskraft erhalten. Inzwischen sind in voll- und teilstationären Pflegeeinrichtungen etwa 49.000 Menschen als zusätzliche Betreuungskräfte tätig. Dies wird von der Pflegeversicherung vollständig finanziert. Die zusätzlichen Betreuungskräfte verbessern durch ihre Arbeit die Lebensqualität und den Alltag in den Einrichtungen und entlasten auf diese Weise auch die Pflegekräfte.

Zudem wird die Beratung Pflegebedürftiger und ihrer Angehörigen verbessert: Der Anspruch auf Beratung durch Pflegekassen und private Versicherungsunternehmen, Pflegestützpunkte und ambulante Pflegedienste wurde ausgeweitet. Nunmehr sind feste Ansprechpartner für die Pflegeberatung zu benennen. Pflegende Angehörige haben zudem seit Anfang 2016 einen eigenen Beratungsanspruch.

An Demenz erkrankten Menschen hilft auch das Dritte Pflegestärkungsgesetz, das am 1. Januar 2017 in Kraft getreten ist. Hiermit wurde die Rolle der Kommunen in der Pflege bei der Gestaltung der Versorgung, der Beratung und der Förderung niedrigschwelliger Angebote vor Ort gestärkt. Zudem wird damit der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff auch in der Hilfe zur Pflege eingeführt.

Die Situation an Demenz erkrankter Menschen und ihrer Angehörigen wird im 6. Pflegebericht der Bundesregierung vom 14. Dezember 2016, der eine detaillierte Analyse

der Entwicklung der Pflegeversicherung im Berichtszeitraum 2011-2015 enthält, dargestellt.

Die Regionaldialoge zu den Pflegestärkungsgesetzen bringen die regional Handelnden in zehn Regionen Deutschlands zusammen. Ziel ist, dafür zu sorgen, dass die Verbesserungen in der Pflege, insbesondere auch die Verbesserungen für demenziell Erkrankte, bei den pflegebedürftigen Menschen und ihren Angehörigen vor Ort ankommen und wirksam werden.

Im Projekt „Demenz Partner“ der Deutschen Alzheimer Gesellschaft, das auch von der Bundesregierung unterstützt wird, werden Kurse angeboten, die es jedem Menschen ermöglichen, sich über den Umgang mit Menschen mit Demenz zu informieren und ihnen im Alltag hilfreich zur Seite zu stehen. Zielgruppen sind Bürgerinnen und Bürger, aber auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Unternehmen, Banken, Versicherungen und öffentlichen Einrichtungen der Daseinsvorsorge, wie Bürgerämter, Feuerwehren oder Polizei.

Das Deutsche Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen (DZNE) hat im Rahmen des Forschungsvorhabens Zukunftswerkstatt Demenz die Studie „DemNet-D“ abgeschlossen. Hierbei wurde ein „Werkzeugkasten Demenz“ entwickelt, der Hilfen für den Aufbau und die Weiterentwicklung von Demenznetzwerken bereitstellt. Seit dem 1. Januar 2017 können sich Pflegekassen und private Versicherungsunternehmen einzeln oder gemeinsam an selbstorganisierten Versorgungsnetzen für Pflegebedürftige mit bis zu 20.000 Euro je Kreis bzw. je kreisfreier Stadt beteiligen. Die Pflegeversicherung stellt hierfür Mittel im Umfang von bis zu 10 Millionen Euro pro Jahr bereit. Damit wurden die Ergebnisse des o.g. Forschungsvorhabens durch das Zweite Pflegestärkungsgesetz aufgegriffen.

Die Gestaltungspartner setzen sich dafür ein, dass die Möglichkeiten des KfW-Programms „Altersgerecht Umbauen“ der Bundesregierung genutzt werden, um Barrieren in Wohngebäuden abzubauen. Private Eigentümer und Mieter können entsprechende Zuschüsse beantragen. Für Menschen mit Demenz bestehen somit insbesondere Fördermöglichkeiten zur Anpassung der Wohnung (zum Beispiel durch Schwellenabbau oder Farbkonzepte).

Auch haben die Trägerverbände der Pflegeeinrichtungen ihre Mitgliedseinrichtungen in Informationen und Arbeitshilfen auf die Notwendigkeit der Berücksichtigung von speziellen Bedürfnissen von Menschen mit Demenz bei der Gestaltung des Wohn- und Lebensumfelds hingewiesen, zum Beispiel den Besuch einer Modellwohnung angeboten und über den Einsatz altersgerechter Assistenzsysteme informiert.

Um Häufigkeit und Dauer freiheitseinschränkender Maßnahmen zu reduzieren und über geeignete Alternativen zu informieren, werten zum Beispiel die Länder entsprechende Statistiken der Justiz bzw. der Heimaufsichtsbehörden aus. In Hamburg hat sich so beispielsweise gezeigt, dass durch Einführung des „Werdenfelser Weg“ die Genehmigungsverfahren für freiheitseinschränkende Maßnahmen um ein Drittel reduziert wurden. Im Saarland werden seit 2014 Daten zur medikamentösen Freiheitseinschränkung im Rahmen der ESTHER-Studie erhoben, in Schleswig-Holstein wird ein Pflegenottelefon durch das Land gefördert.

Das Zentrum für Qualität in der Pflege hat auf der Grundlage der Ergebnisse der Fachveranstaltung „Pflege ohne Zwang – Zwischen Schutz und Selbstbestimmung von Menschen mit Demenz“ ein Onlineportal erstellt, das Hintergrundinformationen und praktische Empfehlungen zur Vermeidung von und zum Umgang mit Gewalt, einschließlich freiheitsentziehender Maßnahmen bietet.

Um pflegende Angehörige, die zugleich berufstätig sind, besser zu unterstützen, wurden mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zum 1. Januar 2015 unter anderem der Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit, auf ein zinsloses Darlehen sowie ein Pflegeunterstützungsgeld bei kurzfristiger Arbeitsverhinderung eingeführt.

Der weitere Ausbau niedrigschwelliger Angebote wird von den Ländern aktiv unterstützt. Es werden Demenz-Servicezentren, Agenturen und Servicestellen zum Auf- und Ausbau von Angeboten sowie zur Netzwerkkoordination gefördert, zahlreiche Modellprojekte durchgeführt und Pflegekoordinatoren oder Pflegebegleiter ausgebildet.

Verschiedene Landesregierungen haben aufgrund der übergreifenden Bedeutung des Themas Demenz landesweite Handlungsfelder und Lösungsstrategien identifiziert und Akteure, Initiativen und Projekte gebündelt. So hat Bayern 2013 eine Demenzstrategie entwickelt und das Saarland im Jahr 2015 einen Demenzplan vorgestellt. Schleswig-Holstein hat einen Demenzplan angekündigt. Rheinland-Pfalz hat 2004 eine Demenzkampagne ins Leben gerufen, ein Landes-Netz-Werk Demenz gegründet und 2015 ein Landesgremium Demenz berufen. In Hamburg wurde 2012 die Landesinitiative Leben mit Demenz gegründet, um die Aktivitäten und Maßnahmen zu koordinieren und auszubauen. Im Rahmen seiner Pflegeoffensive fördert das Land Brandenburg schwerpunktmäßig die Modellprojekte Kompetenzzentrum Demenz für das Land Brandenburg sowie die Fachstelle für Altern und Pflege im Quartier mit mehreren regionalen Standorten.

Auch befördern viele Kommunen ein demenzfreundliches Klima in ihrem Gemeinwesen, indem sie gezielte Informations- und Beratungsangebote vorhalten, wie zum Beispiel Wegweiser in das Hilfesystem, Landkarten mit Pflege- und Unterstützungsangeboten und übersichtliche Orientierungshilfen. Sie unterstützen im Rahmen der Wohnberatung und der Wohnumfeldplanung die besonderen Belange von Menschen mit Demenz.

Neben den Maßnahmen im Handlungsfeld III haben die Gestaltungs- und Kooperationspartner auch zu den übrigen Handlungsfeldern der Agenda bereits eine Vielzahl von zugesagten Maßnahmen umgesetzt.

3. HANDLUNGSFELD I

Im Handlungsfeld I „Wissenschaft und Forschung“ geht es unter anderem um die Förderung von Projekten in verschiedenen Forschungsbereichen zu Demenzen mit universitären, außeruniversitären und industriellen Partnern. Für die hierzu definierten 12 Beiträge wurden bis April 2016 insgesamt über 60 Vorhaben auf den Weg gebracht.

Die Kultusministerkonferenz der Länder berichtet, dass die Demenz sowohl in Lehre und Forschung als auch in der Krankenbehandlung einen deutlichen Bedeutungszuwachs erfahren hat. Im Rahmen ihrer aktuellen Abfrage der Länder zu Projekten im Bereich Wissenschaft und Hochschulmedizin zum Thema Demenz hat die Kultusministerkonferenz für den Zwischenbericht eine ausführliche Übersicht erstellt, die online als Anlage zum Zwischenbericht verfügbar ist. Auch wurde im Dezember 2015 eine Handreichung für Lehrkräfte an allgemein- und berufsbildenden Schulen herausgegeben mit dem Ziel, das Verständnis für Menschen mit Demenz zu fördern.

An der Medizinischen Fakultät der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg werden im Rahmen des von der Bundesregierung geförderten Forschungsprojekts „IMPRINT“ zwei Varianten eines leitlinienbasierten Interventionsprogramms zur Vermeidung von freiheitseinschränkenden Maßnahmen in Alten- und Pflegeheimen implementiert und hinsichtlich der Wirksamkeit und Sicherheit untersucht.

Mit der von der Robert Bosch Stiftung geförderten Studie „Demenz im Allgemeinkrankenhaus. Prävalenz und Versorgungssituation – General Hospital Study (GHoSt)“ der Hochschule Mannheim und der Technischen Universität München liegen erstmals repräsentative Daten darüber vor, mit welcher Größenordnung an älteren Patienten mit kognitiven Störungen und Demenzen Krankenhäuser rechnen und welche Ressourcen sie dafür bereitstellen müssen.

4. HANDLUNGSFELD II

Inhalte des Handlungsfeldes II „Gesellschaftliche Verantwortung“ sind neben gesellschaftlicher Teilhabe und Vernetzung auch rechtliche Fragen sowie Information und Öffentlichkeitsarbeit. Insgesamt sind in diesem Handlungsfeld 24 Zielvereinbarungen getroffen worden. Die Gestaltungs- und Kooperationspartner haben in diesem Bereich bereits über 130 Maßnahmen umgesetzt.

So findet im Kontext des Welt-Alzheimertages seit 2015 jährlich die Woche der Demenz statt. In dieser Woche werden zahlreiche, durch die Gestaltungs- und Kooperationspartner der Allianz unterstützte Aktionen und Projekte durchgeführt. In 2016 stand die Woche der Demenz vom 19. bis 25. September unter dem Motto „Jung und Alt bewegt Demenz“. Durch Pressemitteilungen, Fernsehbeiträge und vielfältige Veranstaltungsfor-

mate konnte öffentlichkeitswirksam auf das Anliegen der Allianz für Menschen mit Demenz aufmerksam gemacht werden.

5. HANDLUNGSFELD IV

Im Handlungsfeld IV **„Gestaltung des Unterstützungs- und Versorgungssystems“** werden vor allem Aspekte des Wohnens und Lebens im Quartier, der Rehabilitation, der medizinisch/pflegerischen Versorgung, der Versorgung im Akutkrankenhaus, der Qualifizierung des Personals und der Qualität der Versorgung thematisiert. Zu 37 Vereinbarungen wurden mehr als 120 konkrete Maßnahmen umgesetzt.

Der GKV-Spitzenverband ist mit der Umsetzung des Modellprogramms zur Förderung neuer Wohnformen für pflegebedürftige Menschen beauftragt. Ziel des Modellprogramms ist es, Wohnformen für pflege- und betreuungsbedürftige Menschen als Modelle guter Praxis zu entwickeln, zu erproben und auf wissenschaftlicher Basis zu evaluieren. Hierfür sollen Wohnkonzepte auch für pflege- und betreuungsbedürftige Menschen mit Demenz konzeptionell entwickelt und umgesetzt werden, die ein weitgehend selbstbestimmtes Wohnen bei gleichzeitiger Versorgungssicherheit ermöglichen. Von den in das Programm aufgenommenen 54 Projekten richten sich 41 mit ihren Angeboten an Menschen mit Demenz. Dazu gehören Wohngemeinschaftskonzepte, Angebote des Betreuten Wohnens sowie Angebote der vollstationären Pflege. Eine abschließende und umfassende Bewertung der Projekte auf Basis der Evaluationskriterien des Modellprogramms wird im II. Quartal 2018 vorliegen. Für Ende 2018 ist die Veröffentlichung einer sogenannten praxisorientierten „Arbeitshilfe für neue Wohnformen“ geplant.

Die Deutsche Krankenhausgesellschaft hat in Zusammenarbeit mit der Deutschen Alzheimer Gesellschaft einen Flyer für Angehörige von Menschen mit Demenz zu Herausforderungen und Möglichkeiten bei Krankenhausaufenthalten entwickelt, der im ersten Quartal 2016 erschienen ist.

Die Vertragswerkstatt der Kassenärztlichen Bundesvereinigung hat das Konzept eines Präventionsprogramms für pflegende Angehörige zusammen mit der Selbsthilfeorganisation „Wir pflegen“ entwickelt. Das Ziel des Vertrages ist die Minimierung gesundheitlicher Risiken und / oder Einschränkungen sowie die Verhinderung weiterer gesundheitlicher Einschränkungen bei pflegenden Angehörigen aufgrund der Pflege.

Die Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde hat gemeinsam mit der Deutschen Gesellschaft für Neurologie sowie in Zusammenarbeit mit der Deutschen Alzheimer Gesellschaft und den 22 weiteren am Konsensusprozess beteiligten medizinisch-wissenschaftlichen Fachgesellschaften, Berufsverbänden und Organisationen die Revision der S3-Behandlungsleitlinie „Demenzen“ erarbeitet. Diese revidierte S3-Leitlinie räumt psychosozialen Interventionen denselben Stellenwert wie der medikamentösen Therapie mit Antidementiva ein.

Der Umsetzungsprozess der Agenda „Gemeinsam für Menschen mit Demenz“ ist getragen von den gemeinsamen Kraftanstrengungen des großen Bündnisses der Allianz für Menschen mit Demenz. Er endet vereinbarungsgemäß mit einem Abschlussbericht in der Woche der Demenz im September 2018. Die Umsetzung der Agenda ist ein erster Schritt auf dem Weg zu einer nationalen Demenzstrategie.

Arbeitsgruppe

„Regionen im demografischen Wandel stärken – Lebensqualität in Stadt und Land fördern“

Vorsitz: Dr. Barbara Hendricks, Bundesministerin für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit, Alexander Dobrindt, Bundesminister für Verkehr und digitale Infrastruktur und Christian Schmidt, Bundesminister für Ernährung und Landwirtschaft
Ko-Vorsitz: Stephan Kolling, Staatssekretär im Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Saarlandes



Foto: Fotolia, Fotograf: cduschinger

1. EINFÜHRUNG

Die Bürgerinnen und Bürger sowie Kommunen in städtischen und ländlichen Regionen[1] sind vom demografischen Wandel unterschiedlich betroffen. Seit Oktober 2012 hat sich daher die Arbeitsgruppe mit verschiedenen regionalen Auswirkungen beschäftigt (siehe www.demografie-portal.de).

Seit dem Strategiekongress Demografie im September 2015 standen Fragen zur Demografietauglichkeit von Rechtsvorschriften und Förderrichtlinien, zur Innenentwicklung, zu bürgerschaftlichem Engagement sowie zur regionalen Bedeutung der Zuwanderung im Mittelpunkt. Ein ausführliches Arbeitspapier mit allen Ergebnissen und Empfehlungen ist auf dem Demografie-Portal abrufbar.

2. DEMOGRAFIETAUGLICHKEIT VON RECHTSVORSCHRIFTEN UND FÖRDERRICHTLINIEN (VORHABEN) IN BEZUG AUF DIE DASEINSVORSORGE

Zur Sicherung der Daseinsvorsorge brauchen Regionen Handlungsspielräume. Es gibt zwar keine generellen Hinweise, dass gesetzliche Vorschriften die Realisierung neuer Lösungsansätze in den Regionen verhindern, doch wird die Flexibilität zuweilen durch Förderrichtlinien, im Genehmigungsverfahren oder im sonstigen Verwaltungshandeln eingeschränkt. Es gilt daher, die **Demografietauglichkeit von Rechtsvorschriften und Förderrichtlinien zur Gewährleistung der Daseinsvorsorge stärker zur Geltung zu bringen.**

Die Prüfung der Demografietauglichkeit zielt darauf ab, demografische Entwicklungen beim Vorbereiten und Treffen von Entscheidungen frühzeitig zu berücksichtigen. Sie meint zum einen die **„Demografierelevanz“** (Wirkungen der Demografie auf das Vorhaben) und zum anderen die **„Demografieverträglichkeit“** (Wirkungen des Vorhabens auf die Demografie). **Wichtige Grundlage für die Beurteilung der Demografietauglichkeit ist eine klare Demografiestrategie mit abgestimmten Zielen und Handlungsfeldern.**
Zur Prüfung der Demografietauglichkeit stehen verschiedene Instrumente zur Verfügung (z. B. im Rahmen der Gesetzesfolgenabschätzung). Sie richten sich an Gesetzgeber, Verwaltung, Fachexperten und Entscheidungsträger und können z. B. als Dialogforen und Bürgergutachten aber ebenso beteiligungsorientiert mit Einbindung der Bürgerinnen und Bürger eingesetzt werden. Die Arbeitsgruppe hat sich insbesondere mit den Demografie-Checks des Bundes sowie der Länder Rheinland-Pfalz und Sachsen, den Standarderprobungsgesetzen in Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern, Erprobungs- bzw. Innovationsklauseln sowie dem Planspiel befasst. Sie kommt zu folgenden Ergebnissen:

2.1

Der Demografie-Check ist ein wichtiges Instrument zur frühzeitigen Berücksichtigung der differenzierten Auswirkungen des demografischen Wandels bei der Erarbeitung von Vorhaben und der Entscheidungsfindung. Er muss dabei hinreichend flexibel sein, um die vielfältigen fachpolitischen Belange abdecken zu können. Der Demografie-Check gewinnt seine notwendige inhaltliche und politische Relevanz aus einem Abgleich mit den jeweiligen – auch sektorübergreifenden – demografiepolitischen Zielen sowie deren Operationalisierung. **Das Zielsystem als zentrale Grundlage für den Demografie-Check sollte regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst werden.** Angesichts der regional unterschiedlichen demografischen Betroffenheit sollte **der räumliche Fokus** bei der **Einführung bzw. Weiterentwicklung des Demografie-Checks größeres Gewicht erhalten bzw. geschärft werden** – beispielsweise durch Fragen wie „Werden durch das Vorhaben selektive Wanderungsprozesse einzelner Bevölkerungsgruppen oder zwischen verschiedenen Regionen ausgelöst oder verstärkt?“ oder „Wird die Tragfähigkeit, Wirtschaftlichkeit und Erreichbarkeit von wichtigen Angeboten und Einrichtungen der Daseinsvorsorge vor Ort berührt?“

2.2

In der Anwendung von Gesetzen kann – trotz Prüfung der Demografietauglichkeit – ein nicht vorhersehbarer Anpassungsbedarf auftreten. Eine Möglichkeit damit

[1] Wenn in diesem Bericht der Begriff „Region“ verwendet wird, so ist damit zum einen der „geografische Raum“ als „lokale Verortung“ und zum anderen die Kommune als lokaler Akteur und Rechtsträger gemeint

umzugehen, sind Standarderprobungsgesetze. Sie bieten den rechtlichen Rahmen für eine Vielzahl von Regelungen, mit denen Ideen und Ansatzpunkte für weitergehende gesetzliche Änderungen geprüft werden können. In Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern konnten Erprobungsfälle Anstöße zu neuen gesetzlichen Vorschriften geben.

2.3

Auch Erprobungs- bzw. Innovationsklauseln in Fachgesetzen bieten für spezifische Regelungen rechtlich abgesicherte Spielräume für „kreative Suchprozesse" zu demografietauglichen Lösungen und Anpassungsprozessen in der Daseinsvorsorge. Sie sollten flexibel ausgestaltet und über einen längeren Zeitraum anwendbar sein Verallgemeinerungsfähige Ergebnisse sollten möglichst schnell in die Regelpraxis überführt werden.

2.4

Planspiele können ein geeignetes Instrument für politisch bedeutsame Vorhaben in wichtigen Handlungsfeldern der Daseinsvorsorge sein. Der Fokus liegt dabei auf der frühzeitigen ebenenübergreifenden Überprüfung der Wirkung, Praktikabilität und Verständlichkeit von geplanten Gesetzen oder Verordnungen vor deren Verabschiedung. Planspiele ermöglichen ein hohes Maß an Kreativität, erfordern aber auch einen höheren zeitlichen und finanziellen Aufwand.

3. INNENENTWICKLUNG UND KULTURELLES LEBEN

Attraktive Innenstädte, Stadtteilzentren und Ortskerne haben eine herausragende Bedeutung für die Zukunft der Städte und Gemeinden. Die Beseitigung der Leerstände ist vor allem in nachfragegeschwächten Regionen schwierig. Insbesondere eine prekäre finanzielle Lage mancher Gemeinden kann dazu führen, dass Kofinanzierungsanteile zur Inanspruchnahme von Förderprogrammen nicht aufgebracht werden können und Investitionen in den innerörtlichen Gebäudebestand ausbleiben. Geringe und sinkende Verkehrswerte lassen Investitionen auch für Privateigentümer als nicht rentierlich erscheinen.

Ausgangspunkt einer erfolgreichen Innenentwicklung ist ein von der Gemeinde unter Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger aufzustellendes integriertes städtebauliches oder Dorfentwicklungskonzept, das alle wichtigen Handlungsfelder einschließt und in übergemeindliche Entwicklungsstrategien eingebettet ist.

Für eine nachhaltige Siedlungsentwicklung sind Instrumente notwendig, die die Innenentwicklung stärken. Neben der Gestaltung des öffentlichen Raums, der gewerblichen und kulturellen Infrastruktur und des Wohnumfelds trifft dies vor allem auf die Nutzung des Gebäudebestands für unterschiedliche Wohnformen zu. Gefragt sind hier die privaten Hauseigentümer ebenso wie die Kommunen, denn Innenentwicklung kann nur im Dialog mit den Eigentümern und weiteren Partnern vor Ort erfolgreich sein. Die Arbeitsgruppe macht hierzu folgende Empfehlungen:

3.1

Zu prüfen ist, wie das Instrument der Modernisierungsvereinbarung zwischen der Kommune und den Privaten attraktiver werden kann, um damit noch stärker auf die örtliche Situation der erzielbaren Mieten und auf die wirtschaftliche Gesamtnutzungsdauer einzugehen. Gute Beiträge bieten gemeinschaftlich von Bund, Ländern und Kommunen getragene Förderprogramme, bei denen als Anreizförderung für Private mit pauschalen Zuschüssen kleinere Maßnahmen, Fassadensanierungen, energetische Sanierungsmaßnahmen oder der Barriereabbau unterstützt werden. Struktur- und finanzschwache Gemeinden können den notwendigen Eigenanteil mit gesonderten Fördermitteln absenken, ggf. auch mithilfe von Spenden, Stiftungen und Erprobungsklauseln.

3.2

Eine innovative Fördermöglichkeit besteht mit dem Kommunalen Entwicklungsfonds. Den Kommunen steht damit ein selbständig verwaltetes Budget zur Verfügung, mit dem sie Gebäude erwerben, Untersuchungen und Wertgutachten finanzieren bis hin zu Teilsanierungen oder sogar Abbruchmaßnahmen einleiten können. Liegenschaften können so im Rahmen eines Zwischenerwerbs aufbereitet, für Zwischennutzungen eingesetzt und bei Nachfrage an investitionsbereite Eigentümer im Sinne eines revolvierenden Fonds veräußert werden.

3.3

Damit ältere Menschen möglichst lange in ihrer Wohnung leben können und Familien bezahlbaren Wohnraum finden, sind sowohl im öffentlichen Raum als auch im Gebäudebestand solche Investitionen erforderlich, die der Generationengerechtigkeit und dem Barriereabbau dienen und die Integration aller Bevölkerungsgruppen ermöglichen. Eine denkmalverträgliche, dauerhafte und **multifunktionale Nutzung von Baudenkmälern,** z. B. für kulturelle, soziale oder gesundheitliche Zwecke, kann zum Halte- und Entwicklungsfaktor in den Regionen werden.

3.4

Im Sinne der **verbrauchernahen Versorgung durch den Einzelhandel in den Stadtmitten und Ortskernen** sind Fördermaßnahmen so zu gestalten, dass sowohl konzeptionell wie auch investiv bedarfsgerechte Angebote geschaffen werden. Zudem leisten die Förderprogramme im Sinne von Geschäftsflächenprogrammen und für kleinteilige Existenzgründungen in Leerständen einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Attraktivität. Die Förderung sollte jedoch darauf ausgerichtet sein, dass die Städte und Gemeinden Bereitschaft zeigen, im Sinne einer Selbstbindung eine vorrangig auf die Innenentwicklung ausgerichtete Konzeption umzusetzen und dabei die Bürgerinnen und Bürger sowie die örtliche Wirtschaft einzubinden.

3.5

Nahversorgungskonzepte in interkommunaler Abstimmung können hilfreich sein, um bedarfsgerechte und wirtschaftlich tragfähige Angebote zu entwickeln und gezielt zu unterstützen. Hierfür ist auch die Förderung von Beratung und Standortanalysen sinnvoll. Generell ist die Erhaltung bestehender Nahversorgungsangebote durch Modernisierung und Weiterbildung einfacher als neue Angebote zu etablieren. Allerdings können geringe Anschubfinanzierungen für neue stationäre, mobile oder innovative Online-Lösungen sinnvoll sein. Dafür muss die Erreichbarkeit durch ÖPNV, Liefer- und Online-Dienste, Einkaufstaxis oder organisierte Mitnahme im privaten Pkw gewährleistet sein.

4. BÜRGERSCHAFTLICHES ENGAGEMENT ZUR UNTERSTÜTZUNG DER DASEINSVORSORGE

Das bürgerschaftliche Engagement nimmt in Deutschland laut aktuellem Freiwilligensurvey 2014 erfreulicherweise zu und bewegt sich auf einem hohen Niveau. In ländlichen Regionen ist es seit jeher ausgeprägter als in Städten. Bei Betrachtung der konkreten Engagementbereiche können klassische Aufgaben der Daseinsvorsorge (z. B. Feuerwehr- und Rettungswesen, Gesundheitswesen) von diesem Trend allerdings eher nicht profitieren. Sie finden einen geringeren Zuspruch als Bereiche, die eher der Verwirklichung eigener Interessen dienen (z. B. Sport oder Kultur) bzw. temporär wahrgenommen werden (z. B. Engagement in Fördervereinen).

Die bereits zum Strategiekongress Demografie im September 2015 abgegebenen Empfehlungen zur Verbreiterung des freiwilligen Engagements werden beispielhaft in drei Bereichen wie folgt ergänzt:

4.1

Freiwillige (Jugend-)Feuerwehren sind auf ein verlässliches bürgerschaftliches Engagement angewiesen. Der Brandschutz gehört zu den Kernaufgaben der Daseinsvorsorge und wird überwiegend von Freiwilligen Feuerwehren geleistet. Dieser Engagementbereich rangiert im Freiwilligensurvey 2014 unter allen 14 untersuchten Bereichen nur auf Platz 10. Das Interesse an einem freiwilligen Engagement in diesem Bereich ist insgesamt vergleichsweise gering. Der Anteil freiwillig Engagierter ist in dünn besiedelten ländlichen Kreisen noch am höchsten. Er nimmt bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit dem Abschluss der Schule, dem Beginn einer Ausbildung oder eines Studiums deutlich ab. Zudem ist er bei Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund relativ gering.

Die Arbeitsgruppe sieht folgende Optionen, um freiwillige Feuerwehren zu stärken. So könnten Altersgrenzen für die Einsatzabteilungen so angepasst werden, dass ein Verbleib bis 67 Jahre möglich ist und ein vorzeitiges Ausscheiden nur auf Antrag erfolgt. Altersspezifische Ansätze bestehen bei der Aktivierung von Kindern und Jugendlichen (z. B. Kinderfeuerwehren, direkte Ansprache der Familien), der Bindung von Erwachsenen (z. B. Feuerwehr-Alumni-Netzwerk, zeitlich befristetes Ruhenlassen der Mitgliedschaft in der Familienphase) oder der Teilhabe

Älterer (z. B. Patenschaftsaufgaben). Darüber hinaus bieten Kooperationen mit Vereinen, Unternehmen und insbesondere mit den Schulen viele Möglichkeiten zur Gewinnung und Bindung von Mitgliedern. Als „Ultima Ratio“ sollten zur Aufrechterhaltung der Feuerwehr auch finanzielle Anreize geprüft werden (z. B. Anerkennungsleistungen für Jugendfeuerwehren oder Aufwandsentschädigungen).

4.2

Mehr Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit und Migrantenorganisationen sollten für bürgerschaftliches Engagement gewonnen werden. Das Engagement deutscher Staatsangehöriger mit und ohne Migrationshintergrund ist laut Freiwilligensurvey 2014 ähnlich hoch. In Deutschland geborene Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit sind dagegen seltener bürgerschaftlich engagiert. Sie bekunden gleichwohl ein hohes Interesse, sich engagieren zu wollen. Vor diesem Hintergrund und auch angesichts ihres wachsenden Bevölkerungsanteils empfiehlt die Arbeitsgruppe, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um sie stärker für ein bürgerschaftliches Engagement zu gewinnen. Dabei sollten die erheblichen Potenziale der kulturellen und ethnischen Vielfalt für den demografischen Wandel besser genutzt, die interkulturelle Öffnung der Institutionen konsequent vorangetrieben und Migrantenorganisationen bei ihrer weiteren Professionalisierung unterstützt werden. Bereits im Rahmen der Entwicklung eines bundesweiten Integrationsprogramms sowie des Nationalen Integrationsplans fördert die Bundesregierung seit 2012 Migrantenorganisationen. Diese Förderung wird fortgesetzt.

4.3

Bürgerschaftliches Engagement sollte in Förderprogrammen berücksichtigt werden. Die Anerkennung von ehrenamtlichen, unentgeltlichen Arbeiten als Teil des Eigenbeitrages in Förderprogrammen (unbare Leistung) kann zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements beitragen. Bundes- und Landesrecht stehen dem nicht entgegen. Die Arbeitsgruppe empfiehlt, diese Form der finanziellen Unterstützung verstärkt als eine Möglichkeit zur Förderung und Einbeziehung von bürgerschaftlichem Engagement aktiv zu nutzen und für den Bereich der Daseinsvorsorge auszubauen. Damit kann weiteres bürgerschaftliches Engagement mobilisiert und das Verantwortungsbewusstsein für eine nachhaltige Beteiligung gestärkt werden.

5. ZUWANDERUNG[2] ALS HERAUSFORDERUNG UND CHANCE FÜR DIE REGIONEN

Zuwanderung aus dem Ausland ist seit vielen Jahren ein fester Bestandteil der demografischen Entwicklung in Deutschland. In den vergangenen Jahren hat sie zu einem deutlichen Wanderungsüberschuss geführt: 2015 sind netto rund 1,1 Millionen Menschen, einschließlich Flüchtlinge, mehr zu- als abgewandert. Mit der Zuwanderung werden auch die Herkunftsregionen und die Bevölkerungszusammensetzung vielfältiger. Vor diesem Hintergrund sind die Zuwanderung und die damit einhergehenden Anforderungen an Bund, Länder und Kommunen zu einem bedeutenden Thema geworden – in Deutschland insgesamt und besonders vor Ort, in den städtischen und ländlichen Regionen.

Mit Blick auf Regionen sind auch Auswirkungen der Zuwanderung auf die Infrastruktur, die Einrichtungen der Daseinsvorsorge, die Wohnraumversorgung sowie die örtliche Wirtschaftsentwicklung und Fachkräftesicherung von Interesse. Hierzu liegen bisher kaum aufbereitete Daten vor. Ferner fehlen Erkenntnisse über die räumliche Verteilung von Zuwanderung und einen möglichen Zusammenhang mit den jeweiligen wirtschaftsstrukturellen Bedingungen. Vor diesem Hintergrund hat die Arbeitsgruppe zum einen differenzierte Daten aufbereitet und dabei insbesondere die hohe Zuwanderung der letzten Jahre berücksichtigt. Zum anderen hat sie sich mit der Frage befasst, unter welchen Voraussetzungen strukturschwächere und ländliche Regionen künftig stärker als bislang von den Chancen von Zuwanderung profitieren können. Wichtige Ergebnisse sind:[3]

5.1

Der Anteil der ausländischen Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung in Deutschland ist aus historischen und wirtschaftlichen Gründen stark auf die Großstädte und Ballungsräume der westdeutschen Länder und Berlin konzentriert. Vorwiegend in den ländlichen Räumen sowie in den neuen Ländern ist der Bevölkerungsanteil der Ausländer unterdurchschnittlich. **Die regionale Verteilung**

[2] Zuwanderung wird hier verstanden als Zuwanderung von Ausländern aus dem In- und Ausland über Kreisgrenzen hinweg. Die folgenden Erläuterungen beziehen sich ausschließlich auf Ausländerinnen und Ausländer

[3] Ausführliche Ergebnisse mit Daten und Karten zur ausländischen Bevölkerung, zu den Wanderungen, zur Altersstruktur, zur Erwerbsfähigkeit sowie zu den (Haupt-) Herkunftsländern befinden sich in den einzelnen Regionsprofilen für alle Kreise und kreisfreien Städte in Deutschland sowie im Arbeitspapier zum Dritten Demografiegipfel am 16. März 2017 (unter www.demografie-portal.de)

der Zuwanderung von Ausländern in den Jahren 2014 und 2015 (Saldo von 1,7 Millionen Personen) weist zwar ein ähnliches Muster auf, ist jedoch deutlich ausgewogener: Der Anteil der ländlichen Regionen (rund 19 Prozent) liegt nur knapp unter ihrem Einwohneranteil (rund 22 Prozent), der der städtischen Regionen (rund 51 Prozent) nur knapp darüber (rund 47 Prozent). In den Regionen mit Verdichtungsansätzen entspricht er weitgehend dem Einwohneranteil.[4]

5.2

Um die Chancen durch Zuwanderung besser nutzen zu können, brauchen vom demografischen Wandel besonders betroffene Regionen – neben strukturpolitischer Unterstützung – eine eigene Zuwanderungs- und Integrationsstrategie. Dabei ist es wichtig, sowohl die Stärken und die Schwächen der jeweiligen Region insbesondere hinsichtlich des Ausbildungs-, Arbeits- und Wohnungsmarktes als auch die unterschiedliche Herkunft der Zuwanderer zu berücksichtigen.

Für eine erfolgreiche Integration in ländliche Regionen ist es bedeutsam, den gesellschaftlichen Veränderungsprozess vor Ort aktiv und transparent zu gestalten, professionell zu begleiten und die Attraktivität der Regionen als Lebens- und Arbeitsraum, insbesondere auch für Familien, herauszustellen. Als Unterstützung empfiehlt sich in der Verwaltung eine Anlaufstelle (z. B. „Kümmerer“, „Dorfmoderator“, „Quartiersmanager“) zur Koordinierung und Vernetzung der (ehrenamtlichen) Arbeit sowie als ein Ansprechpartner für Unternehmen und Vereine.[5]
Um einen Paradigmenwechsel von einer Abwanderungs- zu einer Zuwanderungsregion einzuleiten, braucht es politische Führung, Fingerspitzengefühl, Ermutigung und neue Perspektiven. Die Verantwortlichen in den Kommunen haben hierbei eine zentrale Vorbild- und Steuerungsfunktion. Hierfür benötigen sie Bestätigung und Unterstützung.
Die Bevölkerung muss für eine Willkommens- und Integrationskultur sensibilisiert und zum Mitmachen aktiviert werden.

5.3

Über die Unterstützung bei den Herausforderungen der unmittelbaren Integration der Zuwanderer hinaus ist die Förderung gleichwertiger Lebensverhältnisse für die strukturschwächeren ländlichen wie städtischen Regionen von besonderer Bedeutung. Sie verbessert für alle Einwohner, Einheimische wie Zugezogene, die Attraktivität der Region als Lebens- und Arbeitsmittelpunkt.

Die Vitalität und Zukunftsfähigkeit ländlicher Räume sind eng mit den Möglichkeiten für die Integration der zugewanderten Menschen verbunden. Die spezifischen Handlungsbedarfe in den einzelnen Regionen werden durch die Zuwanderung nicht grundsätzlich verändert. Sie können aber die ohnehin bestehenden Handlungsbedarfe in einigen Kommunen verstärken. Insgesamt sollten Regionen durch Zuwanderung nicht überfordert werden.

Die notwendige und konkrete Ausgestaltung einer aktiven staatlichen Unterstützung hängt eng mit der demografischen und (wirtschafts-)strukturellen Ausgangssituation der jeweiligen Region zusammen und verlangt langfristige strukturelle Maßnahmen. Von Bedeutung sind vor allem diejenigen Programme, mit denen Bund und Länder strukturschwache Kommunen im Wirtschaftsprozess und bei der Sicherung der Daseinsvorsorge unterstützen. So haben Bund und Länder mit der Vereinbarung der Neuordnung der Bund-Länder-Finanzbeziehungen, dem Integrationsgesetz, der Weiterentwicklung und finanziellen Stärkung der Gemeinschaftsaufgaben zur Verbesserung der Agrarstruktur und des Küstenschutzes bzw. der regionalen Wirtschaftsstruktur sowie dem Breitbandausbau in dieser Legislaturperiode bereits wichtige Weichen gestellt.

Die wirtschaftlich starken Städte bzw. Ballungsräume brauchen eine Flankierung ihres durch die Zuwanderung verstärkten Wachstumsprozesses. Hier sind der Auf- und Ausbau der erforderlichen Infrastrukturen und die Bereitstellung von Wohnungen prioritär. Bund und Länder haben bereits, u. a. im Rahmen der Wohnungsbau-Offensive und durch die Aufstockung der Städtebauförderung, in den letzten Jahren wichtige Akzente gesetzt.

---

[4] Dies ist aktuell insbesondere auf den höheren Anteil von Flüchtlingen an den Zuwanderern und die Regelungen für deren Zuweisung auf die und innerhalb der Länder zurückzuführen. Die Verteilung wird zudem durch Sonderfaktoren, wie z. B. Erstaufnahmeeinrichtungen für Flüchtlinge, beeinflusst

[5] Wichtig ist, vorhandenes Erfahrungswissen stärker zu nutzen. Es gibt bereits gute Projekte und Initiativen, die aufzeigen, wie Zuwanderung und Integration gelingen können. Beispielhaft sei hier das vom Deutschen Landkreistag initiierte Projekt „Integration von Flüchtlingen in ländlichen Räumen“ genannt, in dessen Rahmen 18 Landkreise ihre Best Practice vorstellen

Arbeitsgruppe

„Mobilisierung aller Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis“

Vorsitz: Andrea Nahles, Bundesministerin für Arbeit und Soziales
Ko-Vorsitz: Frank Weise, Vorstandsvorsitzender der Bundesagentur für Arbeit



Foto: Judith Affolter

1. EINFÜHRUNG

Deutschland braucht qualifizierte Fachkräfte, um wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftlichen Wohlstand zu sichern und für den Erhalt der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Deutschland zu sorgen. Vor allem Wirtschaft und Gewerkschaften, aber auch Bundesregierung und Länder engagieren sich in vielfältiger Weise für die Sicherung der Fachkräftebasis. Ungeachtet unterschiedlicher Rollen und Möglichkeiten besteht hierfür eine gemeinsame Verantwortung. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe unterstützen daher aktiv einen Ansatz zur systematischen Mobilisierung aller Fachkräftepotenziale. Alle Beteiligten setzen eigene Maßnahmen um, die kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Die bisherigen Fortschritte bei der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung sind positiv zu bewerten, die Arbeitsmarktprognose 2030 zeigt jedoch, dass angesichts der demografischen Entwicklung die gemeinsamen Anstrengungen verstärkt werden müssen. Hierzu gilt es, die bisherige Arbeit fortzuführen und die Maßnahmen zur Fachkräftesicherung mit Blick auf neue Erkenntnisse weiterzuentwickeln.

Die Arbeitsgruppe hat sich auf vier Themenfelder fokussiert und auf der Basis der gewonnenen Erkenntnisse in den jeweiligen Themengebieten Handlungsempfehlungen abgeleitet. Das Monitoring regionaler Fachkräftebedarfe sowie das Schwerpunktthema Qualifizierung junger Erwachsener wurden weitergeführt. Außerdem wurde der Fokus 2016 auf die Aktivierung von Menschen mit schwerer Behinderung sowie auf Maßnahmen zur Unterstützung von KMU bei der Sicherung der Fachkräftebasis erweitert.

2. QUALIFIZIERUNG JUNGER ERWACHSENER

Ein qualifizierter Berufsabschluss ist die Voraussetzung für stabile und existenzsichernde Beschäftigung. Zugleich leisten qualifizierte Jugendliche einen wichtigen Beitrag zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs. Mit der im Februar 2013 aufgenommenen Spätstarter-Initiative von BA und Bundesregierung wurde das Ziel verfolgt, innerhalb von drei Jahren 100.000 junge Erwachsene im Alter von 25 bis unter 35 Jahren für eine berufsabschlussbezogene Aus- oder Weiterbildung zu gewinnen. Nach den Statistiken der BA kann festgestellt werden, dass mehr als 98.000 Eintritte in Aus- und Weiterbildung in der Initiative bis Februar 2016 erfolgten.

Die überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquote geringqualifizierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (rd. 20 %), der mit dem Strukturwandel verbundene Abbau von Arbeitsplätzen im Bereich Helfer- und Hilfskräfte und die wachsende Nachfrage nach gut ausgebildeten Fachkräften in Deutschland erfordern weitere gezielte Anstrengungen, um jungen Erwachsenen das Nachholen eines Berufsabschlusses zu ermöglichen.

Auf Grundlage des Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung (AWStG) wurde die Initiative zum 1.8.2016 fortentwickelt und als „Zukunftsstarter-Initiative“ weitergeführt. Ziel ist es, bis Ende 2020 weitere 120.000 junge Teilnehmerinnen und Teilnehmer für eine berufsabschlussorientierte Qualifizierung zu gewinnen.

3. REGIONALE FACHKRÄFTEBEDARFE

Fachkräfteangebot und -nachfrage variieren zum Teil erheblich je nach Berufsfeld und Region. Die Digitalisierung der Arbeitswelt verändert Berufe und erforderliche Qualifikationen. Um den Herausforderungen des demografischen und technologischen Wandels begegnen und zielgerichtete Maßnahmen ableiten zu können, sind passgenaue Instrumente zur Analyse des regionalen und branchenspezifischen Fachkräftebedarfs nötig.

3.1 Analyse

Vorhandene Analyseinstrumente weisen weiterhin bundesweit wachsende Fachkräftebedarfe insbesondere in technischen Berufen und in Gesundheitsberufen nach. Hinzu kommen berufs- und branchenspezifische Engpässe an qualifizierten Fachkräften, die sich regional unterscheiden.

Auskunft über den aktuellen Fachkräftebedarf in Bund und Ländern gibt die Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit. Sie ermittelt auf Grundlage der vorliegenden Arbeitsmarktdaten, in welchen Berufen ein Mangel an qualifizierten Fachkräften vorliegt. Im zeitlichen Querschnitt können Entwicklungen nachvollzogen werden. Dabei zeigt sich, dass die erfassten Mangelberufe stabil bleiben, d.h. dass die bundesweite Nachfrage nach Fachkräften in diesen Berufen bereits über einen längeren Zeitraum hinweg nicht durch das inländische Arbeitskräfteangebot gedeckt werden kann. Die Engpassanalyse bildet die Grundlage der Positivliste der Bundesregierung, welche die Zuwanderung von Fachkräften nach Deutschland steuert. Die Zentrale Arbeitsvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit fördert in Kooperation mit Drittstaaten die nachhaltige Migration nach Deutschland („Fair Mobility").

Prognosen des sich jährlich verändernden Fachkräftebedarfs bis zum Jahr 2030 ermöglicht die Qualifikations- und Berufsfeldprojektion (QuBe) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Die Modellrechnung berücksichtigt die Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf die regionalen Arbeitsmärkte und bildet branchen- und berufsbezogene Engpässe in Arbeitsstunden und nach zur Verfügung stehenden Arbeitskräften ab. Dabei wird deutlich, dass die Förderung der Binnenmigration regionale Fachkräftelücken abmildern kann.

Mit dem IHK-Fachkräftemonitoring verfügen die Industrie- und Handelskammern über ein weiteres Analyseinstrument zur Ermittlung der regionalen Fachkräftebedarfe bis zum Jahr 2030. Eingesetzt wird das IHK-Fachkräftemonitoring in rund 50 Regionen zur fachkundigen Beratung von Unternehmen in Fragen der Aus- und Weiterbildung. Erkenntnisse über veränderte Anforderungsprofile infolge der Digitalisierung der Arbeitswelt können aus den IHK-Ausbildungsdaten gewonnen werden und fließen in die Weiterentwicklung der IHK-Ausbildungsgänge ein.

Die Arbeitsmarktprognosen ergeben regional unterschiedliche Arbeitsmarktsituationen von starken Engpässen bis zu starken Überhängen an Arbeitskräften für einzelne Berufsfelder und Qualifikationen. So gibt es in fünfzehn von zwanzig untersuchten Berufsfeldern der QuBe in mindestens einer Region einen rechnerischen Arbeitskräfteengpass. Das IHK-Fachkräftemonitoring zeigt, dass vor allem Ausbildungsberufe vom Fachkräftemangel betroffen sind.

3.2 Handlungsfelder und Maßnahmen

Um regionale Fachkräftebedarfe zu decken, besteht aus Sicht der Mitglieder der Arbeitsgruppe Handlungsbedarf bei der Förderung der Mobilität im ländlichen Raum, um regionale Fachkräftebedarfe durch eine höhere Binnenmigration sichern zu können.

Aus der Unternehmenspraxis wird deutlich, dass fundierte wissenschaftliche Erkenntnisse über die Motivlagen von Mobilitätsbereitschaft nicht ausreichend vorliegen. Die Arbeitsgruppe regt daher eine Studie zu Motivlagen an, um verlässliche Annahmen treffen und Handlungsleitlinien ableiten zu können. Neben der Verbesserung der Erkenntnissituation standen vor allem die Gestaltung attraktiver Rahmenbedingungen sowie attraktiver Arbeitsbedingungen im Mittelpunkt des Austausches in der Arbeitsgruppe.

Als Handlungsfeld identifizierten die Gestaltungspartner dabei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Familienfreundliche Angebote von Unternehmen erhöhen die Arbeitgeberattraktivität für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Kindern und leisten so einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Nach den Erfahrungen der Gestaltungspartner verhindern auch fehlende berufliche Perspektiven für Lebenspartner bzw. Lebenspartnerinnen den Umzug von Fachkräften in Regionen mit hohem Bedarf. Anreize können zum Beispiel Partnerprogramme in Unternehmen setzen. Auch gilt es, das Potenzial der nicht erwerbstätigen Frauen stärker zu heben und teilzeitbeschäftigten Frauen einen größeren Erwerbsumfang durch einen weiteren Ausbau der Kinderbetreuung zu ermöglichen.

Ein weiteres wichtiges Handlungsfeld ist nach Ansicht der Arbeitsgruppe die Aus- und Weiterbildung, um veränderte Anforderungsprofile an Berufe abzudecken und um das Fachkräftepotenzial geringer qualifizierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu aktivieren.

Daneben empfehlen die Gestaltungspartner den überregionalen Austausch von Unternehmensnetzwerken über erfolgreiche Strategien und Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Das von der Bundesregierung geförderte Innovationsbüro Fachkräfte für die Region berät regionale Netzwerke zur Fachkräftesicherung. Es fördert die überregionale Zusammenarbeit, indem es Beispiele guter Praxis in die Fläche trägt. Gute Praxis macht auch der Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur

für Arbeit sichtbar. Der Austausch der regionalen Netzwerke kann dazu beitragen, dass Regionen mit hohem Fachkräftebedarf gemeinsame Strategien verfolgen und zu einer engeren Zusammenarbeit finden.

4. INKLUSIVER ARBEITSMARKT UND FACHKRÄFTESICHERUNG

Ein wichtiges Thema ist die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe werben dafür, das Bewusstsein für das vorhandene Fachkräftepotenzial von Menschen mit Behinderung zu schärfen und den inklusiven Arbeitsmarkt zu fördern.

4.1 Analyse

Die Bundesagentur für Arbeit erhebt regelmäßig Zahlen zur Arbeitsmarktintegration schwerbehinderter Menschen in Deutschland. Im November 2015 waren rund 3,2 Millionen Menschen mit Behinderung im erwerbsfähigen Alter. Wenngleich die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen seit Jahren kontinuierlich steigt, profitiert diese Personengruppe dennoch nicht in gleichem Maße von der guten konjunkturellen Lage, sondern ist häufiger von Erwerbslosigkeit betroffen als die restliche Bevölkerung.

Die Arbeitsmarktdaten der Bundesagentur für Arbeit zeigen, dass schwerbehinderte arbeitslose Menschen überdurchschnittlich gut qualifiziert sind. Der Anteil an qualifizierten Fachkräften liegt in dieser Gruppe höher als bei den Arbeitslosen allgemein. Untersuchungen zeigen, dass rund 85% aller schwerbehinderten Menschen ihre Behinderung im Lauf des Lebens infolge von Krankheit, Unfall oder schweren Belastungen erwerben. Dies hat zur Folge, dass der Anteil der Menschen mit Behinderungen an der gleichaltrigen Bevölkerung mit zunehmendem Lebensalter ansteigt. Der Anteil der Menschen mit Behinderungen an der erwerbsfähigen Bevölkerung wird daher in den kommenden Jahren ebenfalls anwachsen, sobald die geburtenstarken Kohorten die Altersspanne von 55 bis 65 Jahren erreichen.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt kann Menschen mit Behinderung neue Chancen auf Beschäftigung eröffnen. Zu diesem Schluss kommen die Autoren einer Expertise zu den Chancen und Risiken der Digitalisierung, die vom Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik im Rahmen des Dialogprozesses Arbeiten 4.0 erstellt wurde. Digitale Technologien (z.B. computergesteuerte Assistenz- und Tutorensysteme) können demnach Beschäftigungsfelder öffnen, die bislang verschlossen waren.

4.2 Handlungsfelder und Maßnahmen

Die Gestaltungspartner sehen es als wichtige Aufgabe an, Arbeitgeber weiterhin zu motivieren, vermehrt Menschen mit Behinderungen einzustellen. Denn sie können mit ihren Fähigkeiten zum Unternehmenserfolg beitragen, wenn sie auf dem passenden Arbeitsplatz eingesetzt werden. Als Teil des Diversity Managements in den Betrieben können die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zudem ein Gewinn für die Wettbewerbsfähigkeit und die Unternehmenskultur sein. Praxisbeispiele zeigen, dass ein barrierefreier Arbeitsplatz für Unternehmen zum Wettbewerbsvorteil wird, wenn auch Kunden davon profitieren können. Diesen Bewusstseinswandel gilt es zu initiieren.

Vor allem KMU benötigen zielgerichtete und einfach zugängliche Informationen über die rechtlichen Rahmenbedingungen, Förderungen und konkrete Einsatzmöglichkeiten schwerbehinderter Menschen im Unternehmen. Sie benötigen kontinuierliche Ansprechpartner, wie beispielsweise die Inklusionsberater im Handwerk, die eine Lotsenfunktion ausüben, und Netzwerke, in denen sie sich über konkrete Fragen und Lösungsansätze austauschen können.

Insofern körperlich oder psychisch stark belastende Tätigkeiten das Risiko erhöhen, im Laufe des eigenen Arbeitslebens eine Behinderung zu erwerben, ist die Sensibilisierung der Unternehmen in Fragen der Prävention, Arbeitssicherheit und psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz ein weiteres wichtiges Handlungsfeld. Arbeitsplätze müssen sich entwickeln, wenn Fachkräfte im Lauf des Berufslebens eine Behinderung erwerben. Inklusion kann dort gelingen, wo individuelle Lösungen gefunden werden.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Zentralverband des Deutschen Handwerks und der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) informieren auf ihrem Portal „www.inklusion-gelingt.de“ mit konkreten Handlungsleitlinien und Beratungsangeboten über rechtliche Fragen, Zuständigkeiten, Unter-

stützungs- und Beratungsangebote, finanzielle Hilfen sowie gute Beispiele aus der Unternehmenspraxis. Das von der Bundesregierung geförderte Projekt „Wirtschaft inklusiv“ der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e.V. berät und schult in enger Zusammenarbeit mit den regionalen Arbeitgeberverbänden und den Bildungswerken der Wirtschaft KMU, die noch keine schwerbehinderten Menschen ausbilden oder beschäftigen. Regionale Veranstaltungen für Arbeitgeber dienen der Information und Vernetzung der Unternehmen.

Eigene Beratungsangebote für Arbeitgeber halten darüber hinaus der Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit sowie einige Kammern bereit. Auch die Integrationsämter und Integrationsfachdienste bieten Beratungsleistungen für Arbeitgeber an. Die Bundesregierung treibt auch im Rahmen des weiterentwickelten Nationalen Aktionsplans 2.0 zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention die Sensibilisierung der Arbeitgeber für das Arbeitskräftepotenzial von Menschen mit Behinderungen weiter voran.

Information und Beratung in den Themenfeldern „Prävention und Gesundheit“ bietet die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) unter anderem mit branchenbezogenen Praxisordnern, Handlungsleitfäden und e-Learning-Tools.

Die Gestaltungspartner verständigten sich in der Arbeitsgruppe darauf, die bestehenden Angebote noch enger miteinander zu verzahnen und sich weiterhin wechselseitig zu informieren. Auch das Innovationsbüro Fachkräfte für die Region wird in die bestehenden Aktivitäten zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts einbezogen.

5. FACHKRÄFTEBEDARFE KLEINER UND MITTLERER UNTERNEHMEN (KMU)

Fachkräftesicherung ist nicht zuletzt das Ergebnis guter Arbeitsbedingungen. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) stehen vor der besonderen Herausforderung, Fachkräfte zu rekrutieren und zu sichern. Daher besteht hier ein besonderer Unterstützungsbedarf.

5.1 Analyse

KMU stehen im besonderen Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte. Von insgesamt rund einer Million unbesetzter Stellen in deutschen Unternehmen entfielen 2015 laut einer Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) rund 600.000 auf Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten. Wenn weniger Bewerbungen bei den Kleinunternehmen eingehen, müssen oft Kompromisse bei der Stellenbesetzung eingegangen werden, wenn die Kandidaten den Anforderungen an die Stelle nur teilweise entsprechen. Ein Fünftel der Suchprozesse wird seitens der KMU erfolglos abgebrochen.

Regionale Netzwerke bieten die Gelegenheit für KMU, mit relevanten Akteuren das vor Ort vorhandene Fachkräftepotenzial auszuschöpfen. Als Partner in den regionalen Netzwerken zur Fachkräftesicherung sind KMU unterrepräsentiert. Im Auftrag des Innovationsbüros Fachkräfte für die Region hat das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) Tübingen ermittelt, dass in einem Drittel dieser Netzwerke keine oder nur passiv agierende KMU vertreten sind. Nach Angaben der befragten Netzwerkkoordinatoren fehlen KMU personelle und finanzielle Ressourcen für die wichtige Vernetzungsarbeit vor Ort.

5.2 Handlungsfelder und Maßnahmen

Um KMU darin zu unterstützen, ihre Attraktivität bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu steigern, haben die Bundesregierung und ihre Gestaltungspartner Maßnahmen aufgelegt, die den KMU verschiedene Lösungswege aufzeigen. Gemeinsames Ziel der Aktivitäten ist, die Personalfluktuation gering zu halten und so zur Sicherung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der KMU beizutragen.

Das von der Bundesregierung geförderte und vom Institut der Deutschen Wirtschaft Köln umgesetzte Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) informiert KMU, wie sie individuell passende Maßnahmen guter Personalarbeit auswählen, planen und umsetzen können. Darüber hinaus schult das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung die ebenfalls von der Bundesregierung geförderten „Willkommenslotsen“, die KMU bei Fragen zur Integration von Geflüchteten in Beschäftigung und Qualifizierung zur Seite stehen.

Über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf informiert das geförderte Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für Betriebe ein immer bedeutsameres Thema. Unternehmen, die Fachkräfte erfolgreich finden und binden wollen, müssen sich um familienbewusste Personalpolitik kümmern. Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ bietet dafür die größte kostenlose Wissens- und Austauschplattform in Deutschland. Das beim DIHK angesiedelte Netzwerkbüro unterstützt Unternehmen dabei, innerbetrieblich bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu schaffen und so ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern sowie zu einer zukunftsorientierten, lebensphasenorientierten Personalpolitik beizutragen. Im Rahmen des Förderprogramms „Betriebliche Kinderbetreuung (BeKiB)“ werden KMU zudem darin unterstützt, ihren Beschäftigten passende Betreuungslösungen zu ermöglichen.

Beratungsdienstleistungen bietet das Programm unternehmensWert:Mensch (uWM). Es unterstützt Unternehmen darin, eine mitarbeiterorientierte Personalstrategie zu entwickeln und hierdurch eine Unternehmenskultur zu etablieren, die Motivation, Gesundheit und Innovationsfähigkeit fördert. Fachlich wird das Förderprogramm unternehmensWert:Mensch (uWM) durch das Expertenwissen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) getragen, die in den Themensäulen Personalführung, Chancengleichheit und Diversity, Gesundheit und Wissen konkrete Praxishilfen und lösungsorientierte Anregungen für KMU in unterschiedlichen Branchen bietet.

Diese Maßnahmen leisten einen wichtigen Beitrag zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität von KMU. In der Arbeitsgruppe besteht jedoch Einigkeit darin, dass die bestehenden Angebote und Maßnahmen bekannter zu machen und noch stärker zu verzahnen sind. Darüber hinaus sind passgenaue branchenspezifische Angebote zu entwickeln.

Eine auf die spezifischen Bedarfe der KMU zugeschnittene Kommunikation bleibt damit ein wichtiges Handlungsfeld aus Sicht der Gestaltungspartner, zumal die Analyse der regionalen Fachkräftebedarfe ergeben hat, dass für die Sicherung der regionalen und branchenspezifischen Fachkräftebedarfe individuelle Lösungen gefunden werden müssen. Erschwerend für die passgenaue Ansprache der KMU kommt hinzu, dass sich aus der Erfahrung der Fachkräftenetzwerke zeigt, dass KMU individuelle Problemsituationen haben.

Ferner bleibt die Förderung der Aus- und Weiterbildung in KMU ein Handlungsfeld von großer Bedeutung für die Sicherung der Fachkräftebasis. Angesichts der in der Analyse deutlich gewordenen Schwierigkeiten, freie Stellen mit geeigneten Bewerbern zu besetzen, stehen die KMU hier vor der zusätzlichen Herausforderung, ihren Ausbildungsauftrag weiter erfüllen zu können. Die Bundesagentur für Arbeit wird daher im Zuge der Strategie BA 2020 ihre Unterstützungsangebote für KMU weiter ausbauen.

Arbeitsgruppe

„Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen“

Vorsitz: Brigitte Zypries, Bundesministerin für Wirtschaft und Energie
Ko-Vorsitz: Dr. Eric Schweitzer, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages



Foto: Burkhard Peter

1. AUSGANGSSITUATION

Die Fachkräftesicherung ist eine der entscheidenden Herausforderungen für die Wirtschaft in Deutschland. Der steigende Bedarf an qualifizierten Fachkräften und der demografische Wandel sorgen dafür, dass bereits heute in einigen Berufen und Regionen Fachkräfteengpässe bestehen. Zwar hat die Zahl der Erwerbstätigen 2016 mit 43,7 Millionen ein Rekordniveau erreicht, woran die Mobilisierung inländischer Personengruppen wie Frauen und älterer Personen einen wesentlichen Anteil hatte. Jedoch wird inländisches Arbeitskräftepotenzial allein den Bedarf an Fachkräften auf absehbare Zeit nicht decken können. So gab es 2016 beispielsweise bereits eine Arbeitskräftelücke von 171.400 Personen mit naturwissenschaftlich-technischen Qualifikationen (MINT-Berufen). Ähnliche Tendenzen sind auch in den Bereichen soziale Arbeit, Gesundheit und frühkindliche Erziehung (SAGE) zu beobachten. Der Wirtschaftsstandort Deutschland ist langfristig auf die Zuwanderung qualifizierter internationaler Fachkräfte angewiesen, um weiterhin wettbewerbs- und innovationsfähig zu sein. Dabei gestaltet Deutschland seine Politik der Fachkräftegewinnung partnerschaftlich und erkennt die Bedeutung von Fachkräftezuwanderung für die Entwicklung der Herkunftsländer an.

In den letzten Jahren ist die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte sowohl aus der EU als auch aus Drittstaaten gestiegen. Darunter fällt eine deutliche Steigerung der Zuwanderung aus EU-Staaten im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit, wobei vor allem Personen aus den osteuropäischen und südeuropäischen Ländern nach Deutschland zugewandert sind. Doch auch der Zuzug von Personen aus Drittstaaten, die zum Zweck der Erwerbstätigkeit nach Deutschland gekommen sind, hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht. Dazu hat auch der in den letzten Jahren vereinfachte Zugang zum Arbeitsmarkt für qualifizierte Fachkräfte beigetragen. Den größten Anteil haben dabei Fachkräfte aus Indien, den USA und China.

2. ZIELE UND SCHWERPUNKTE

Ziel der Arbeitsgruppe ist weiterhin, Deutschland im Wettbewerb um die besten Köpfe als attraktives Land für internationale Fachkräfte, Auszubildende und Studierende zu positionieren. Dazu gehört, internationale Fachkräfte umfangreich über Lebens- und Arbeitsbedingungen in Deutschland zu informieren und sie bei der Suche nach einem Arbeitsplatz und dem Start ihrer Karriere in Deutschland zu unterstützen. Wichtige Elemente sind die Unterstützung von internationalen Fachkräften und deutschen Unternehmen bei der Anerkennung der Berufsqualifikationen, die Schaffung einer effizienten Verwaltung und die Öffnung in der Bevölkerung für internationale Fachkräfte als Kollegin oder Kollege am Arbeitsplatz. Auch das Werben im Ausland für das duale Ausbildungssystem und für die Chancen, die eine Ausbildung in Deutschland eröffnet, tragen zur Fachkräftegewinnung bei.

Die Zusammenarbeit aller Beteiligten – Politik, Wirtschaft, Zivilgesellschaft und weiterer Akteure – ist für die Gewinnung und Bindung internationaler Fachkräfte entscheidend. Die Vernetzung der Gestaltungspartner in dieser Arbeitsgruppe führt zu einem gewinnbringenden Austausch über Maßnahmen und Praktiken, die Deutschland als attraktiven Arbeits- und Lebensort für internationale Fachkräfte und ihre Familien weltweit aufstellen. Die Arbeitsgruppe dient hierbei überwiegend als Ideengeber für den Anstoß von Projekten sowie die Weiterentwicklung bestehender Projekte. Experten aus Wirtschaft, Zivilgesellschaft sowie weitere Gestaltungspartner lieferten in intensiven Diskussionen mit Vertretern der Bundesregierung und aus der Politik auf Landes- und kommunaler Ebene wertvolle Beiträge für diese Projekte.

Die Arbeitsgruppe befördert den Austausch zwischen Akteuren, die im In- und Ausland internationale Fachkräfte informieren. Der Blick von außen und die Darstellung der verschiedenen Informationsbedarfe in den unterschiedlichen Ländern haben sich dabei als sehr wertvoll erwiesen.

Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeitsgruppe ist die Ausweitung der Angebote zur Information und Beratung von internationalen Fachkräften auf verschiedenen Kanälen. Vor allem das Thema Anerkennung von Berufsabschlüssen spielt dabei eine wichtige Rolle. Weiterhin werden in der Arbeitsgruppe Maßnahmen diskutiert und vorgestellt, die vor allem kleine und mittlere Unternehmen dabei unterstützen sollen, internationale Fachkräfte zu gewinnen und zu integrieren.

Der Fokus der Arbeitsgruppe liegt auf der gesteuerten Fachkräftezuwanderung. Zugleich sieht die Arbeitsgruppe das mittel- bzw. langfristige Potenzial von anerkannten Flüchtlingen als in Deutschland tätige Fachkräfte. Daher werden auch einzelne Maßnahmen beschrieben, die die Integration dieser Personengruppe in Ausbildung und Arbeit zum Ziel haben.

3. MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE

Die Arbeitsgruppe hat eine Studie[1] in Auftrag gegeben, um das breite, im Wesentlichen auf Internetportalen basierende Informationsangebot für qualifizierte Fachkräfte zu untersuchen. Diese Vielzahl an Informationsangeboten von unterschiedlichen Akteuren führt dazu, dass das Angebot relativ unübersichtlich und wenig nutzerfreundlich ist. Die Studie hatte daher zum Ziel, Vorschläge zur besseren Gestaltung und Abstimmung zu machen und daraus Handlungsempfehlungen abzuleiten. Eine wesentliche Empfehlung in der von InterVal/Kienbaum verantworteten Studie war, ein Leit- oder Dachportal auf Bundesebene zu wählen, das offiziellen Charakter hat, ansprechend gestaltet und vor allem für internationale Fachkräfte leicht auffindbar ist. Als Dachportal sollte es der Orientierung dienen und auf andere Portale verweisen – Informationsbreite statt Informationstiefe sollte das charakteristische Merkmal sein. Die bestehenden fachspezifischen Portale auf Bundesebene könnten vertieft zu gewählten Themen informieren. Länder- und regionalspezifische Portale stellen Informationen mit Regionalbezug bereit und könnten zu bundeseinheitlich geregelten Themen auf das Dachportal verweisen. Dasselbe gilt für Multiplikatoren aus dem In- und Ausland, die prominent auf das Dachportal verweisen könnten und dadurch die Sichtbarkeit beider Seiten steigern könnten. Auf der Basis der Studie wurde empfohlen, das bestehende Informationsportal www.Make-it-in-Germany.com der Fachkräfte-Offensive als offizielles Dachportal zur qualifizierten Zuwanderung nach Deutschland zu positionieren. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe befürworteten diese Empfehlung der Studie. Daher ist die Etablierung von „Make it in Germany“ als Dachportal eine zentrale Anforderung bei der Fortführung und Fortentwicklung der Internetplattform im Jahr 2017.

Das Informationsportal www.Make-it-in-Germany.com wurde im letzten Jahr kontinuierlich weiterentwickelt mit dem Ziel den Nutzerzugang zu verbessern: Mit der Erweiterung der Sprachversionen um Spanisch und Französisch sind die Inhalte des Portals nun – neben Deutsch und Englisch – in vier Sprachen verfügbar. Darüber hinaus gibt es für weitere zehn Sprachen (Albanisch, Arabisch, Bosnisch, Indonesisch, Italienisch, Portugiesisch, Russisch, Serbisch, Türkisch, Vietnamesisch) sogenannte Landingpages, die in die Inhalte der Seite einführen. Das Portal verzeichnet seit Juni 2012 über elf Millionen Besucher, davon 87 Prozent aus dem Ausland. Mit der neuen Rubrik „Visum“ und den dazugehörigen Erklärvideos wurde für eine breite Zielgruppe zunehmend Transparenz im Zuwanderungsprozess geschaffen und damit schon erste Empfehlungen der Studie zur Analyse bestehender Informationsportale umgesetzt. Gleichzeitig ist der Austausch mit den Nutzerinnen und Nutzern und die Vernetzung mit relevanten Agierenden im In- und Ausland intensiviert worden: Seit Juni 2015 informiert der „Make it in Germany“ Twitter-Kanal mehrmals wöchentlich zum Thema Arbeiten und Leben in Deutschland und verzeichnet bereits über 8.000 Follower aus aller Welt, darunter auch zahlreiche deutsche Institutionen im Ausland (Kammern, Botschaften etc.). Die Unternehmensseite von „Make it in Germany“ wurde durch Praxistipps zur Gewinnung und Einstellung ausländischer Fachkräfte ergänzt, die im Rahmen der Arbeitsgruppe entstanden. Das Kontaktangebot auf „Make it in Germany“ wurde um eine Chat-Funktion mit dem Virtuellen Welcome Center der zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) erweitert und rund 13.000 E-Mail-Anfragen wurden über das „Make it in Germany“ Kontaktformular verschickt. Knapp 5.000 User nutzen bereits die „Make it in Germany“-App. Über 300 deutsche Institutionen weltweit verweisen auf „Make it in Germany“.

Neben Informationsplattformen wie „Make it in Germany“ umfasst die Fachkräftewerbung im Ausland weitere, vielfältige Aspekte. Dazu gehören einladende Werbemaßnahmen für Deutsch als Fremdsprache an Goethe-Instituten, Schulen und Universitäten ebenso wie die Thematisierung der Arbeits- und Studienmöglichkeiten in Deutschland bei potenziellen Fachkräften. Gemeinsam mit anderen Mittlerorganisationen aus den Bereichen Bildung, Kultur, Wirtschaft und wirtschaftliche Zusammenarbeit werben die deutschen Auslandsvertretungen beispielsweise bei Fachmessen, Bildungseinrich-

[1] InterVal/Kienbaum: Informationsangebot zur qualifizierten Zuwanderung nach Deutschland und zur Willkommenskultur. Eine Analyse bestehender Informationsportale (November 2015)

tungen und Expertentreffen für das Studium, die Ausbildung oder die Arbeitsaufnahme in Deutschland. Den Auslandsvertretungen kommt dabei eine herausgehobene Rolle bei der Fachkräftewerbung zu: Sie tragen maßgeblich zur weltweiten Vernetzung und Koordinierung deutscher Institutionen im Ausland bei. Beschäftigte der Auslandsvertretungen, insbesondere in den Bereichen Presse, Kultur, Wirtschaft und auch in der Visastelle, wirken aktiv an der Fachkräftewerbung mit. Hierzu gehört auch eine enge Zusammenarbeit mit den Auslandshandelskammern (AHKs), die ebenfalls sehr aktiv in der Fachkräfteanwerbung sind. Die Auslandsvertretungen verweisen auf ihren Webseiten prominent auf das Portal „Make it in Germany“ und werben so für die umfassenden Informationsmöglichkeiten, die das Portal interessierten internationalen Fachkräften bietet.

Interessieren sich internationale Fachkräfte für eine Karriere in Deutschland, besteht großer Informationsbedarf zum Thema Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Informations- und Beratungsangebote dazu gibt es auf Onlineplattformen, persönlich durch eine Hotline sowie Anerkennungsberater und -beraterinnen im In- und Ausland. Das Portal „Anerkennung in Deutschland“ (www.anerkennung-in-deutschland.de) wird in neun Fremdsprachen angeboten, weitere Sprachen sind geplant. Seit April 2012 konnten bereits rund fünf Millionen Besucher, davon etwa die Hälfte aus dem Ausland, verzeichnet werden. Seit April 2016 werden zentrale Informationen auch in einer App auf Deutsch, Englisch und fünf Herkunftssprachen von Flüchtlingen (u.a. Arabisch und Farsi) angeboten. Das Portal wird kontinuierlich weiterentwickelt, insbesondere die Informationen zu den länderrechtlich geregelten Berufen wurden seit dem letzten Jahr ausgebaut. Eine Vernetzung mit den E-Government-Portalen der Länder ist in Vorbereitung.

Persönliche Beratung erhalten zuwanderungsinteressierte Fachkräfte, Studierende und Auszubildende bei der Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“. Sie informiert und berät auf Deutsch und auf Englisch zu den vier Themenbereichen „Jobsuche, Arbeiten und Beruf“, „Anerkennung ausländischer Abschlüsse“, „Einreise und Aufenthalt“ sowie „Deutschlernen“. Die Hotline flankiert die Informationsangebote www.make-it-in-germany.de, www.anerkennung-in-deutschland.de, www.bamf.de, www.arbeitsagentur.de und www.zav.de. Monatlich wurden bislang 2016 im Schnitt etwa 3.400 Personen telefonisch und per Mail beraten. Es handelt sich um eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr um fast 50%. Die meisten Anfragen kommen aus Deutschland, gefolgt von Indien.

Darüber hinaus können sich im Rahmen des Projekts „ProRecognition“ potenzielle Zuwanderer im Ausland zum Thema Berufsanerkennung informieren. In diesem Projekt wird der Aufbau einer Struktur für Anerkennungsberatung an acht Auslandshandelskammern gefördert (das umfasst die Finanzierung von Anerkennungsberatern, ihre Schulung sowie ihre Vernetzung mit in- und ausländischen Akteuren). Diese Angebote sollen dazu beitragen, die Mobilität von Fachkräften zu erhöhen und Hemmschwellen für eine Arbeitsmigration zu senken.

Die Kammern werden bei der Anerkennung ausländischer Ausbildungs- und Berufsabschlüsse durch die Online-Wissens- und Arbeitsplattform BQ-Portal (www.bq-portal.de) unterstützt. Im BQ-Portal sind aktuell 2.575 Berufsprofile aus 78 Ländern abrufbar und 79 Berufsbildungssysteme dargestellt (Stand: 30.12.2016). Seit Mitte 2015 wird das Portal um Länder- und Berufsprofile aus Herkunftsländern der Flüchtlinge ergänzt. Das BQ-Portal ist im November 2015 mit dem European Public Sector Award des Europäischen Instituts für öffentliche Verwaltung ausgezeichnet worden. Im Bereich der Industrie- und Handelskammern ist die IHK FOSA (Foreign Skills Approval) die zentrale Stelle für die Bewertung und Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen. Interessierte können sich per E-Mail oder Telefon-Hotline direkt bei der IHK FOSA über Antrag und Verfahren informieren. Eine individuelle Erstberatung zu Antragstellung, Verfahrensablauf, Kosten und Dauer bieten insbesondere die örtlichen IHKs an.

Bei den Unternehmen besteht zudem Informationsbedarf zum Thema „Anerkennung von Qualifikationen“. Daher wurde von DIHK und ZDH das Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“ ins Leben gerufen, das die Kenntnis, Nutzung und Akzeptanz beruflicher Anerkennung als Instrument der Personalarbeit erhöhen soll. Es informiert Unternehmen über die Möglichkeiten beruflicher Anerkennung und sensibilisiert für die damit verbundenen betrieblichen Chancen.

Auch die Arbeitgeberverbände unterstützen Unternehmen durch gezielte Informationen und Beratung rund um die Rekrutierung internationaler Fachkräfte. So hat die BDA beispielsweise im Mai 2016 den Praxisleitfaden für Unternehmen „Außereuropäische Fachkräfte erfolgreich für die Wirtschaft gewinnen“ veröffentlicht.

Aufgrund der erhöhten Zugänge von Geflüchteten wurden ab Beginn 2016 im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatungsstellen sowie die Qualifizierungsangebote im Kontext des Anerkennungsgesetzes weiter ausgebaut. Ebenfalls ausgebaut wurden die Maßnahmen zur interkulturellen Qualifizierung des Personals der Jobcenter. Damit werden die Jobcenter auch bei der qualifikationsadäquaten Vermittlung unterstützt.

Die Arbeitsgruppe hat auch die Bedarfe von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) bei der Einstellung von internationalen Fachkräften im Fokus.

Das Programm „Passgenaue Besetzung“ unterstützt KMU bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen sowie bei der Integration von ausländischen Fachkräften und wirkt damit den Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt entgegen. Das Programm fördert Beraterinnen und Berater, die KMU bei der Besetzung ihrer offenen Ausbildungsplätze mit geeigneten in- und ausländischen Jugendlichen (die nicht als Flüchtlinge nach Deutschland gekommen sind) unterstützen. Aktuell werden 170 Beraterinnen und Berater gefördert, die Kammern und andere Organisationen beraten.

Beratung zur Gewinnung internationaler Fachkräfte erhalten KMU auch durch das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA). Auf seiner Website www.kofa.de bietet es praxisnahe Handlungshilfen, um KMU bei der Planung und Umsetzung von Personalmaßnahmen zu unterstützen und zeigt ihnen, wie sie gute Personalarbeit auf ihr Unternehmen zugeschnitten gestalten können. Dies geschieht durch von der KOFA-Website kostenfrei abrufbare Handlungsempfehlungen und Praxistipps, bspw. zur Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland. Die Inhalte des KOFA werden fortlaufend nach Bedarf aktualisiert sowie um aktuelle Themen und interaktive Elemente ergänzt.

Eine weitere Zielgruppe der Arbeitsgruppe sind ausländische Studierende. Gemeinsam mit der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) führte der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) eine Studie zur Integration und Motivation internationaler Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in Deutschland durch. Die Studie bietet umfassende und aktuelle Informationen über die Arbeitssituation, Zufriedenheit, Motive und Ziele dieser Personengruppe an deutschen Hochschulen. Der DAAD hat ein Programm zur Förderung von Modellprojekten zur Verbesserung der Willkommenskultur für ausländische Studierende aus Mitteln der Bundesregierung ausgeschrieben. Ende 2015 wurden aus 112 Anträgen 30 Projekte von 30 Hochschulen ausgewählt. Die Projekte sollen unter anderem durch eine Verbesserung der Integration und Betreuung sowohl den Studienerfolg von ausländischen Studierenden als auch deren Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern. Eine zweite Ausschreibung ist in Planung. Der DAAD fördert außerdem mit seinen von der Bundesregierung finanzierten Programmen „Integra“ und „Welcome“ das Potenzial studierfähiger Flüchtlinge und unterstützt die Hochschulen dabei, Flüchtlingen ein Studium an deutschen Hochschulen zu ermöglichen (https://www.daad.de/der-daad/fluechtlinge/de/). Darüber hinaus bietet der DAAD auf seiner Homepage eine Themenseite zum „Verbleib ausländischer Studierender und Absolventen in Deutschland“ an. Interessierte aus Hochschulen, Politik etc. sollen sich hier einen fundierten Überblick verschaffen können.

Mit dem Pilotprojekt AKZESS (Ausländische Fachkräfte-Zuwanderung effizient und sensibel steuern) hat der Freistaat Sachsen am 1. September 2011 als eines der ersten Bundesländer ein Projekt zu einer besseren Verwaltungspraxis und Servicequalität in den Ausländerbehörden angestoßen. Grundlage dafür ist, dass Asylverfahren und Arbeitsmigration voneinander getrennt und spezialisiert in den Behörden bearbeitet werden. Das Projekt hat sich aufgrund einer Evaluierung bewährt. Es wird seit Ende Januar 2015 an den Standorten Leipzig, Chemnitz, Dresden und dem Landkreis Mittelsachsen in den normalen Behördenablauf integriert. Parallel zu dem Projekt „AKZESS“ stellt der Freistaat Sachsen Informationsmedien zur Verfügung, insbesondere das Webportal www.zuwanderung.sachsen.de.

Arbeitsgruppe

„Bildungsbiografien fördern“

Vorsitz: Prof. Dr. Johanna Wanka, Bundesministerin für Bildung und Forschung
Ko-Vorsitz: Dr. Susanne Eisenmann, Präsidentin der Kultusministerkonferenz und Ministerin für Kultus, Jugend und Sport des Landes Baden-Württemberg

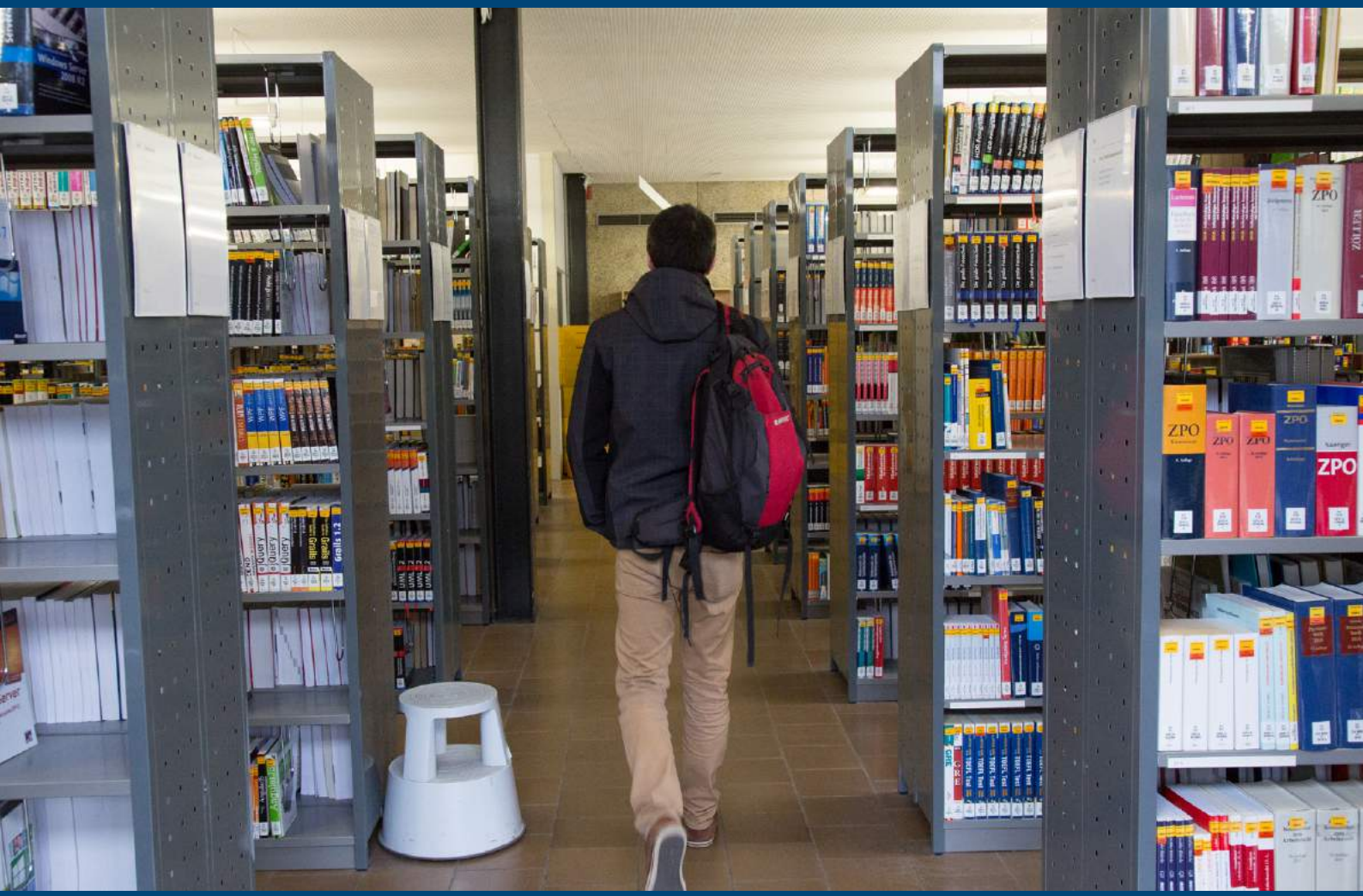


Foto: Jobstarter, Fotograf: Thilo Schoch

1. AUSGANGSLAGE

Gute Bedingungen für lebenslanges Lernen tragen entscheidend dazu bei, die Herausforderungen des demografischen Wandels für das gesellschaftliche und individuelle Wohlergehen erfolgreich zu bewältigen. Die mit lebenslangem Lernen verbundene Entfaltung und Entwicklung individueller Kompetenzen fördert den Erwerb und Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit. Längere Erwerbsbiografien mit einer höheren Erwerbsbeteiligung Älterer am Arbeitsleben machen dies zunehmend erforderlich. Bei einer zukünftig abnehmenden Erwerbsbevölkerung kommt es mehr denn je auf jede Einzelne und jeden Einzelnen an. Und wenn die Heterogenität der Bevölkerung – nicht zuletzt durch verstärkte Zuwanderung – zunimmt, muss das Bildungssystem in der Lage sein, Fähigkeiten und Kompetenzen bei sehr unterschiedlichen Ausgangsvoraussetzungen zu stärken.

Lebenslanges Lernen erfordert für jede Einzelne und jeden Einzelnen eine Vielzahl von Bildungsentscheidungen. Daher gewinnt eine lebensbegleitende Beratung an Bedeutung, die zwischen den individuellen und gesellschaftlichen Anforderungen und den Erfordernissen des Arbeitsmarktes vermittelt. Eine solche Beratung kann eine selbstbestimmte Gestaltung von Erwerbs- und Bildungsbiografien fördern. Ferner kann sie helfen, bei Bildungsentscheidungen die Veränderungen durch Demografie, eine komplexer werdende Arbeitswelt und eine zunehmende Ausdifferenzierung und Vielfalt der Bildungslandschaft besser zu berücksichtigen.

Informations- und Beratungsstrukturen werden somit zu zentralen Bestandteilen eines demografiefesten Bildungssystems. Sie tragen zugleich zu Teilhabe und Chancengerechtigkeit bei und unterstützen die Entfaltung verschiedenster Potenziale für qualifizierte berufliche Tätigkeiten. Gleichzeitig wird die Motivation für lebenslanges (Weiter-)Lernen gestärkt.

Formal ist die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen in den letzten Jahren erheblich verbessert worden. Eine passgenaue und regional vernetzte Bildungs- und Berufsberatung, die die gesamte Bildungs- und Erwerbsbiografie in den Blick nimmt, ist eine wichtige Voraussetzung, um die damit verbundenen Möglichkeiten auch faktisch zu nutzen.

Ziel muss es sein, ein flächendeckendes, am Bedarf und an den individuellen Voraussetzungen und Bedürfnissen orientiertes und lokal verortetes Beratungs- und Informationsangebot zu etablieren. Dieses unterstützt die Gestaltung der Bildungs- und Erwerbsbiografie durch die Optimierung der Bildungswegentscheidungen. Dazu ist es vor allem erforderlich, die bereits existierenden Beratungsstrukturen und Beratungsangebote bedarfsgerecht zusammenzuführen und Segmentierungen zu überwinden. Die Kooperation von Bund, Ländern, Kommunen, Bundesagentur für Arbeit und weiteren Trägern von Beratungsangeboten wie Hochschulen, Kammern oder Gewerkschaften, ist notwendig.

2. THEMEN UND SCHWERPUNKTE

Die Arbeitsgruppe „Bildungsbiografien fördern“ hat deshalb das Thema Information und Beratung zum Schwerpunkt ihrer Arbeit gemacht. Sie hat die existierende „Landschaft“ der Bildungsberatung in ausgewählten Bereichen gesichtet und spricht sich für ihre Weiterentwicklung aus. Die Empfehlungen richten sich je nach Zuständigkeit im Bildungs- und Beschäftigungssystem an die jeweiligen Akteure.

Die nachfolgende Übersicht gibt Auskunft über die Themenschwerpunkte. Weitergehende Informationen zu den in der jeweiligen Arbeitsgruppensitzung vorgestellten Initiativen werden auf dem Demografieportal des Bundes und der Länder ausgewiesen (siehe http://www.demografie-portal.de).

Themenschwerpunkte
Berufs- und Studienorientierung sowie -beratung an Schulen, insbes. an Gymnasien
Berufsorientierung und -beratung für Leistungsschwächere
Beratungsangebote für Studienaussteiger
Beratung zur Weiterbildung im Erwachsenenalter
Bildungsberatung in kommunalen Strukturen
Beratung von Flüchtlingen

3. MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE

Stärkung der Berufs- und Studienorientierung an allen Schulen

Die Arbeitsgruppe hat sich intensiv mit den Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Gestaltung des Verhältnisses von beruflicher und akademischer Bildung vom 11. April 2014[1] auseinandergesetzt. Der Berufs- und Studienorientierung an Schulen wird dort eine große Bedeutung beigemessen. Die Arbeitsgruppe unterstreicht in weitgehender Übereinstimmung mit dem Wissenschaftsrat die folgenden Empfehlungen:

Bildungsberatung an Schulen soll die Jugendlichen zu fähigkeits- und interessengeleiteten Bildungsentscheidungen befähigen, mit denen diese ihre Potenziale bestmöglich ausschöpfen können. Angesichts der Prämisse einer Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung sollen die Informationsangebote zu dualen sowie schulischen Ausbildungsberufen und akademischen Berufen und den jeweiligen Entwicklungsperspektiven insbesondere an den Gymnasien weiterentwickelt und einem Automatismus zugunsten der Entscheidung für akademische Bildungsgänge durch Information und Beratung begegnet werden.

Die bereits in Teilen begonnene Zusammenführung bzw. Vernetzung der unterschiedlichen Informationsangebote zur Berufs- und Studienberatung ist sinnvoll und weiter auszubauen. Bei der Gestaltung der Angebote sollen unter anderem die bestehenden Differenzierungs- und Korrekturmöglichkeiten von Bildungsentscheidungen sowie die Durchlässigkeit der Bildungssysteme betont, der Wechsel zwischen beruflichen und akademischen Bildungsabschnitten aufgezeigt und auf die zunehmende Bedeutung der dualen Studiengänge hingewiesen werden.

Im Hinblick auf den geeigneten Zeitpunkt für die Berufs- und Studienorientierung erscheint der Vorschlag des Wissenschaftsrates, damit in der Sekundarstufe II einzusetzen, relativ spät, da wichtige Weichenstellungen, z.B. die für die spätere Berufs- oder Studienfachwahl teilweise bedeutsame Leistungskurswahl, bereits vorher vollzogen werden. Schließlich muss auch die individuelle Kompetenzentwicklung jedes Einzelnen und damit die Verknüpfung von Bildungsprozess und Beratung in den Blick genommen werden, wobei der pädagogischen Rolle der Lehrkräfte eine besondere Bedeutung zukommt. Ebenso ist auch die Eigenverantwortung der jungen Menschen mit Blick auf die hohe Relevanz ihrer beruflichen Entscheidung zu unterstreichen. Berufs- und Studienorientierung sollte nicht nur eine Bringschuld der Akteure in diesem Feld sein, sondern auch eine Holschuld der Schülerinnen und Schüler. Allerdings benötigen Schülerinnen und Schüler, die aufgrund einer Beeinträchtigung oder Behinderung Schwierigkeiten beim Zugang zu Ausbildung oder Studium haben, in dieser Phase verstärkte Unterstützung.

Verankerung der Berufs- und Studienorientierung in der Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte

Um Lehrkräfte zu einer Erstinformation und Verweisberatung zu befähigen, bedarf es der noch stärkeren Verankerung des Themas in der Lehreraus- und -weiterbildung und der regelmäßigen Vermittlung von Informationen auf dem neuesten Stand. Für intensivere Beratung oder praktische Einblicke in spezielle Berufsfelder soll und kann an andere Partner (Arbeitsagenturen, Hochschulen, Kammern, Unternehmen, Verbände) vermittelt werden. Regionale Netzwerke der unterschiedlichen Akteure erleichtern dies. Lehrerinnen und Lehrer sollten nicht als Experten für Berufsberatung, sondern in erster Linie als Bezugs- und Vertrauenspersonen von Schülerinnen und Schülern angesprochen werden. Daher sind eine verbesserte Verzahnung der am Beratungsprozess Beteiligten sowie mehr Transparenz über die entsprechenden Angebote erforderlich. Auch betriebliche Praktika für Lehrkräfte und die Kombination von Beratung und praktischer Erfahrung sind in diesem Zusammenhang von Bedeutung.

[1] Wissenschaftsrat (2014). Empfehlungen zur Gestaltung des Verhältnisses von beruflicher und akademischer Bildung. Erster Teil der Empfehlungen zur Qualifizierung von Fachkräften vor dem Hintergrund des demographischen Wandels. Darmstadt (Drs. 3818 - 14)

Intensivierung der Kooperation mit Eltern

Eltern nehmen im Prozess der Berufs- und Studienorientierung eine wichtige Rolle ein. Möglichkeiten zur Intensivierung der Zusammenarbeit von Eltern mit pädagogischen Fachkräften und Beratungsanbietern sollten daher genutzt bzw. weiterentwickelt werden. Eltern sollten insbesondere Unterstützung bei der Sichtung und Auswahl der vielfältigen Beratungsangebote erfahren. Diese Beratungsangebote könnten unter anderem an den Schulen im Kontext der Elternmitwirkung organisiert werden. Über die bereits bestehenden vielfältigen Informationsangebote soll von allen Akteuren noch breiter informiert und deren Zugänglichkeit für Eltern weiter verbessert werden.

Instrumente und Verfahren der Beratung

Es ist besser, gute Instrumente in die Fläche zu bringen und vorhandene Instrumente stärker zu systematisieren und zu bündeln, als ständig neue zu entwickeln. Deshalb sollen die Übertragung und Anpassung von Verfahren und Instrumenten, die sich in anderen Schularten bereits bewährt haben, für Gymnasien geprüft werden. In diesem Zusammenhang wird auf das vorhandene System der Initiative Bildungsketten insbesondere mit den Elementen Potenzialanalyse und Berufsorientierung verwiesen. Bei den Bildungsketten handelt es sich um einen erfolgreichen kooperativen Ansatz, bei dem die Bundesregierung, die Bundesagentur für Arbeit (BA) und Länder zusammenwirken. Auch die im Berufsorientierungsprogramm (BOP) entwickelten Formate und die Instrumente „Berufswahlpass“ und „Berufswahlsiegel“ sind geeignete Werkzeuge. Diese zunächst für den nicht-gymnasialen Bereich entwickelten Instrumente – so legen es erste Erfahrungen mit dem Einsatz an Gymnasien nahe – können auch dort erfolgreich eingesetzt werden, wenn sie mit Blick auf die neuen Zielgruppen modifiziert und weiterentwickelt werden.

Zur Fortentwicklung der Beratung im Bereich der Weiterbildung wird auf die Notwendigkeit der Qualitätssicherung auf Basis definierter Standards für professionelle Beratungsdienstleistungen und die Bedeutung der Erprobung neuer adressatengerechter Instrumente und Verfahren verwiesen. In diesem Zusammenhang werden insbesondere die Initiativen der BA zur Weiterentwicklung und Professionalisierung der Beratungsangebote sowie die von der Bundesregierung in Kooperation mit den Ländern eingerichtete bundesweite telefonische Weiterbildungsberatung begrüßt.

Strukturen der Beratung

Die Beratungsstrukturen in den Ländern funktionieren überwiegend gut, sie sind z. T. über entsprechende Landeskonzepte abgesichert und bringen durch Koordinatoren vor Ort die regionalen Akteure (BA, Verbände, Betriebe, Kammern, Hochschulen) zusammen. In der länderübergreifenden Zusammenschau zeigt sich allerdings ein recht heterogenes Bild. So sollte in den Gremien der Kultusministerkonferenz (KMK) die Stärkung der Berufs- und Studienorientierung an den Schulen beraten und den Ländern empfohlen werden, die dort vorhandenen Strukturen mit den einschlägigen Partnern auf Möglichkeiten der Ergänzung und Verbesserung zu untersuchen.

Insbesondere mit Blick auf die Ansprache der Ratsuchenden sind kommunale Einrichtungen und Strukturen von zentraler Bedeutung. Diese sind in besonderer Weise geeignet, einen niedrigschwelligen Zugang zur Bildungsberatung zu ermöglichen. Gleichwohl macht erfolgreiche Bildungsberatung, die die gesamte Bildungsbiografie in den Blick nimmt, das Zusammenwirken von Bund, Ländern und Kommunen sowie der Sozialpartner erforderlich. Weiterentwicklungen werden hier insbesondere durch die Schaffung entsprechender Unterstützungs- und Vernetzungsstrukturen erleichtert.

Vernetzung der Beratungsangebote

Eine zielführende Beratung kann in der Regel nicht von einer Institution allein geleistet werden. Hierfür ist das erfolgreiche Zusammenwirken verschiedener Akteure erforderlich. Vor diesem Hintergrund werden die in den Ländern und Kommunen bestehenden und bereits gut funktionierenden Netzwerke der regionalen Akteure (BA, Verbände, Betriebe, Kammern) gewürdigt. Ange-

regt wird, diese im Hinblick auf das Sichtbarmachen von Gelingensbedingungen für eine erfolgreiche regionale Berufs- und Studienberatung zu evaluieren.

Der qualitative und quantitative Ausbau von Jugendberufsagenturen und weiterer Formen der Zusammenarbeit an den Schnittstellen der Sozialgesetzbücher II, III und VIII in Deutschland sollte insbesondere im Hinblick auf Jugendliche mit Schwierigkeiten beim Übergang in die Ausbildung vorangetrieben werden. Diese tragen bereits in vielen Kommunen zur Verbesserung der regionalen Zusammenarbeit von Arbeitsagenturen, Jobcentern und Trägern der Jugendhilfe bei. Erfolgsfaktoren bei der Einrichtung dieser Kooperationsstrukturen wurden bereits identifiziert, um gezielt geeignete Bedingungen für den weiteren Ausbau zu schaffen[2].

Im Hinblick auf die Informations- und Beratungsangebote für Ausbildungsabbrecher und Studienaussteiger wird unterstrichen, dass Beratungsprozesse individuell angelegt werden müssen und Kooperation sowie Vernetzung der Betriebe, Hochschulen und Beratungseinrichtungen, wie sie beispielsweise mit der Förderinitiative zur Gewinnung von Studienabbrechern für die berufliche Bildung unterstützt werden, als Erfolgsfaktoren gelingender Beratung gelten können. Empfohlen wird dazu insbesondere, die Rahmenbedingungen für einen frühzeitigen Kontakt von Beratungseinrichtungen und denjenigen zu verbessern, die beabsichtigen, Ausbildung oder Studium vorzeitig zu beenden.

Beratung von Flüchtlingen

Mit Blick auf die aktuelle Situation der Zuwanderung von Flüchtlingen haben der Bund, die Länder, Kommunen sowie die Sozialpartner eine Reihe von vielfältigen Maßnahmen zur Beratung und Orientierung von Flüchtlingen ergriffen. Viele dieser Initiativen zielen auf den Erwerb der deutschen Sprache, das Erkennen von Potenzialen und die Bewertung von Kompetenzen sowie die Integration in Ausbildung, Studium und Beruf. In Ergänzung zu den Grundangeboten der BA sowie des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) kommt ein breites Spektrum unterschiedlicher Maßnahmen, Instrumente und Verfahren zum Einsatz, über deren Erfolg durch (begleitende) Evaluierungen Auskunft u.a. im Hinblick auf einen möglichen Transfer gegeben werden sollte.

Der Kooperation von ehrenamtlichen und professionellen Kräften bei der Beratung von Flüchtlingen kommt eine erhebliche Bedeutung zu. Es wird angeregt, die Gelingensbedingungen ehrenamtlichen Engagements in diesem Feld ebenfalls wissenschaftlich zu untersuchen.

Im Kontext der Berufsberatung wird darauf hingewiesen, dass insbesondere die Information der Geflüchteten über das duale System der Berufsausbildung eine besondere Herausforderung darstellt und auch bezüglich der Aufnahme eines Studiums oftmals falsche Vorstellungen bei den Zuwanderern existieren. Um die Kooperation und Abstimmung zwischen Berufs- und Studienberatung auch in diesem Bereich zu optimieren, sind weitere Anstrengungen erforderlich. Zur Schaffung von Synergien und zur Vermeidung unnötiger Redundanzen sind auch besondere Kooperationserfordernisse im Zuge der Entwicklung, Erprobung und des Einsatzes von Verfahren und Instrumenten der Kompetenzfeststellung erforderlich.

Aufgrund der hohen Relevanz der Öffentlichkeitsarbeit sowie der sozialen Netzwerke für die Anbahnung bzw. Vermittlung des Kontakts zu den Geflüchteten sind diese bei künftigen Maßnahmen verstärkt in den Blick zu nehmen bzw. zu nutzen.

Qualitätssicherung

Für erfolgreiche Beratungsprozesse besitzt die Aus- und Weiterbildung der Beraterinnen und Berater eine nicht zu unterschätzende Bedeutung. Im Kontext der erforderlichen Qualitätssicherung von Beratungsleistungen werden alle Akteure auf die Einhaltung anerkannter Qualitätsstandards für die Durchführung der Beratung als auch für die Kompetenzen von Beratenden sowie für die Weiterentwicklung der Beratungsleistungen verwiesen.

[2] Erfolgsmerkmale guter Jugendberufsagenturen (2016). Siehe: https://www.deutscher-verein.de/de/empfehlungenstellungnahmen-2016-erfolgsmerkmale-guter-jugendberufsagenturen-2285,756,1000.html

4. ZUSAMMENFASSUNG

Die Arbeitsgruppe stellt zusammenfassend fest, dass eine gute Berufs – und Studienberatung durch einen Mix von aufsuchenden Angeboten, kontinuierlicher Betreuung, zentralen Informationsangeboten und praktischen Erfahrungsmöglichkeiten charakterisiert ist. Hierfür müssen Strukturen – insbesondere auch durch Ausbau und Weiterentwicklung digitaler Angebote – geschaffen werden, damit die Expertise der unterschiedlichen Akteure in abgestimmter und aufeinander bezogener Weise eingebracht werden kann.

Von besonderer Bedeutung für die Weiterentwicklung der Bildungsberatung in Deutschland ist es daher, weitere Anstrengungen zu unternehmen für die Vernetzung der Beratungsangebote sowie der Beratungsanbieter und die Verbesserung der Transparenz für die Nutzer, wobei die bestehende Vielfalt als Stärke der Bildungsberatung in Deutschland anerkannt und erhalten werden sollte.

Arbeitsgruppe

„Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber“

Vorsitz: Dr. Thomas de Maizière, Bundesminister des Innern
Ko-Vorsitz: Hans-Ulrich Benra, Stellvertretender Bundesvorsitzender dbb beamtenbund und tarifunion und Wolfgang Pieper, Mitglied des Bundesvorstands der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di



Foto: Jennifer Braun

1. AUFTRAG

Der selbst definierte Auftrag der Arbeitsgruppe (AG) lautet: Empfehlung konkreter Maßnahmen für öffentliche Arbeitgeber, mit denen die Fachkräftebasis im öffentlichen Dienst gesichert werden kann.

Hierzu sollten Projekte entwickelt werden, die

- die Verwaltungen bei ihrer Suche nach qualifizierten Nachwuchskräften unterstützen und die das Wissen und die Kompetenzen der Beschäftigten optimal fördern (Leitziel 1),
- den Beruf mit den individuellen, familiären Lebensentwürfen der Beschäftigten im Gleichgewicht halten (Leitziel 2),
- die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten erhalten (Leitziel 3).

Übergeordneter Anspruch ist, die Leistungsfähigkeit des Staates und seiner Verwaltungen als einen zentralen Standortfaktor für Deutschland unter den demografischen Vorgaben abzusichern.

Dieser Auftrag entspricht dem Ziel des Koalitionsvertrages der Regierungsparteien im Bund für die 18. Legislaturperiode, der für den öffentlichen Dienst eine „demografievorsorgende Stellen- und Personalpolitik“ fokussiert. Aus diesem Grund nahm die AG zum einen haushaltsrechtliche Instrumente in den Blick und erweiterte ihre Agenda zum anderen um den Punkt „Konzept für eine gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit für die Arbeitgeber aus Bund, Ländern und Kommunen“. Damit wurden zugleich die Forderungen der Sozialpartner nach weiteren Investitionen für qualifiziertes Personal im öffentlichen Dienst aufgegriffen.

2. RAHMENBEDINGUNGEN

Wirtschaftliche und finanzwirtschaftliche Lage

Die wirtschaftlichen und finanzwirtschaftlichen Rahmenbedingungen Deutschlands blieben in dem Zeitraum, in dem die Arbeitsgruppe gearbeitet hat, erfreulicherweise stabil – mit positiver Tendenz. So wuchs die allgemeine Nachfrage nach Arbeitskräften aufgrund des Wirtschaftswachstums in Deutschland. Und obwohl sich die demografische Lage in Deutschland im Verlauf der 18. Legislaturperiode unter anderem aufgrund der Migrationsbewegung nach Deutschland verändert hat, so wird nach wie vor angenommen, dass das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland bis 2035 zurückgehen wird.[1] Somit bleibt die Fachkräftesicherung spiegelbildlich zum allgemeinen Arbeitsmarkt auch für den öffentlichen Dienst langfristig ein Schlüsselthema aufgrund der verstärkten Altersabgänge der „Babyboomer“ in den kommenden 10 bis 15 Jahren – zumindest in einzelnen Berufsbereichen.

Personalbestand und -struktur

Zum 30. Juni 2015[2] arbeiteten insgesamt rd. 4,65 Millionen Beschäftigte bei Bund, Ländern und Kommunen. Das sind etwa 10,8 Prozent aller Erwerbstätigen in der Bundesrepublik Deutschland. Damit ist der Personalbestand im öffentlichen Dienst insgesamt – grob betrachtet – in dem Zeitraum zwischen 2012 und 2015 leicht um 28.000 Beschäftigte gestiegen. Er schwankt aber aufgrund veränderter Einstellungspolitik je nach Aufgabenbereich und unterschiedlich in Bund, Ländern und Kommunen.

Zum Stichtag 30. Juni 2015 lag das Durchschnittsalter bei 44,7 Jahren inklusive der Berufs- und Zeitsoldaten (ohne Soldaten: 45,1 Jahre). Bis zu dem Zeitpunkt, in dem die Babyboomer in den Ruhestand gehen, wird das Durchschnittsalter weiter steigen.

3. ZENTRALE ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Drei Ziele – 16 Projekte

Seit Herbst 2012 hat die AG – bzw. haben die Mitglieder der AG und der ihr zuarbeitenden fünf Unterarbeitsgruppen

[1] Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte et al. (2016): Ein integriertes Modell zur Schätzung von Arbeitskräfteangebot und Bevölkerung. In: IAB-Forschungsbericht 10/2016

[2] Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Wiesbaden 2016

– zu den drei Leitzielen insgesamt 16 Projekte ausgearbeitet. Allesamt wurden erfolgreich realisiert oder werden als Daueraufgabe weiterverfolgt: So wurden entweder neue Handlungsinstrumente entwickelt, rechtliche Rahmenbedingungen verbessert oder aber Praxishilfen erstellt.

✓ Innovationen:

Innovativ ist der ausgearbeitete Vorschlag, einen demografievorsorgenden Stellenpool zu schaffen, der dann mit (zunächst) 500 Stellen im Bundeshaushalt 2016 verankert wurde.

Ein weiterer „neuer" Schritt in Richtung demografievorsorgende Personalpolitik ist mit dem Papier Empfohlene Eckpunkte für eine Personalbedarfsanalyse erfolgt, auf das sich die Bundesressorts auf Empfehlung der AG verständigt haben. Damit lassen sich die Personalbedarfe aufgrund der Altersabgänge bestimmen.

Und erstmalig haben sich die öffentlichen Arbeitgeber aus Bund, Ländern und Kommunen in einem gemeinsamen Dachportal zusammengeschlossen: Unter dem Slogan Arbeiten im öffentlichen Dienst: durchstaaten.de stellen sie sich als attraktive Arbeitgeber vor und verlinken übersichtlich zu ihren dezentralen Stellenportalen (siehe www.durchstaaten.de).

✓ Rechtliche Änderungen angestoßen:

Zu den rechtlichen Initiativen zählt unter anderem das Projekt Ausbau von Langzeitkonten: Mithilfe eines Langzeitkontos kann die individuelle Arbeitszeit von Beschäftigten flexibilisiert werden, indem Zeitguthaben, die über die regelmäßige Wochenarbeitszeit hinausgehen, in einem bestimmten Umfang angespart und zu einem späteren Zeitpunkt wieder entnommen werden. Durch Änderung der Arbeitszeitverordnung Ende 2014 steht es nun allen Bundesressorts offen, diese Langzeitkonten pilotweise einzurichten.

✓ Praxisunterstützung:

Die Vielzahl der Projekte zielt vor allem darauf, die Arbeitswirklichkeit in den Verwaltungen positiv zu verändern. So wurden Praxishilfen entwickelt in Form von Handlungsleitfäden, als Praxisordner oder Eckpunktepapiere, die über das Demografie-Portal allgemein zugänglich sind.

Zusammenarbeit

Durch diesen konkreten, projektbezogenen Output war die Zusammenarbeit für alle Seiten profitabel:

- für den Bund, weil auf ihn die Projekte, die auch von den Ländern und Kommunen vorgeschlagen wurden, in erster Linie zugeschnitten wurden,
- für die Länder, weil die im Bund eingeführten Instrumente umgekehrt Anregungen für eigene Maßnahmen sind,
- für die Kommunen, für die es im Wettbewerb um Nachwuchskräfte im besonderen Interesse liegt, auch überregional als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden,
- für die Gewerkschaftsseite, die an den verwaltungsinternen Prozessen beteiligt wurde, um sich konstruktiv mit eigenen Ideen für die Beschäftigten einzubringen.

4. PROJEKTERGEBNISSE IM EINZELNEN

4.1 Leitziel 1: Fachkräftebasis sichern – demografievorsorgende Stellen- und Personalpolitik

Projekt: Ressortweite Personalbedarfsanalysen

- Die in der AG vertretenen Bundesressorts haben gemeinsam mit den Gestaltungspartnern empfohlene Eckpunkte für eine Personalbedarfsanalyse entwickelt. Mithilfe dieser Personalbedarfsanalysen lässt sich bestimmen, in welchen Aufgabenbereichen Personal aufgrund der Altersabgänge wann und mit wem nachbesetzt werden muss. Damit können die Ressorts nun behördenspezifisch und eigenverantwortlich sowohl ihre jeweiligen Altersstrukturen ermitteln als auch ihre mittelfristigen Personalbedarfe aufgrund der Altersabgänge erkennen.

- In einem zweiten Schritt wurde die Methodik für Altersstrukturanalysen zusätzlich um die Komponente „Jobfamilie" erweitert. Durch die einheitliche standardisierte Zuordnung zu Jobfamilien ist es möglich, den Nachbesetzungsbedarf für die konkrete Tätigkeit nicht nur

innerhalb einer Behörde berufsgruppengenau zu bestimmen, sondern auch ressortweit zu überblicken. Als Methodik hierfür empfiehlt die AG den Ressorts die Nutzung der Berufsklassifikation der Bundesagentur für Arbeit (KldB2010), deren Praxistauglichkeit pilotweise getestet wurde.

- Um die Durchführung einer Altersstrukturanalyse und die Zuordnung von Jobfamilien zu erleichtern, hat die AG den Ressorts einen Leitfaden zur Verfügung gestellt, in dem das Vorgehen im Einzelnen erläutert wird (Link zum Leitfaden im Demografie-Portal).

Projekt: Demografievorsorgende Stellenpolitik

- Die AG hat in ihrem Projekt die Einrichtung eines zentralen Stellenpools zur Demografievorsorge vorgeschlagen, mit dem den Bundesressorts temporär Planstellen und Stellen zur Einstellung von qualifiziertem Nachwuchs- und Fachpersonal in Mangelbereichen zur Verfügung gestellt werden.

- Dieser Stellenpool wurde im Bundeshaushalt 2016 verankert und stellt insgesamt 500 neue Planstellen zur Sicherung der Fachkräftebasis und zur Gewinnung qualifizierten Nachwuchses im öffentlichen Dienst bereit. Seitdem können Ressorts beim Bundesministerium der Finanzen Anträge auf Zuweisung bei nachgewiesenem Personalbedarf stellen, entweder für sogenannte Mangelberufe oder für Nachwuchskräfte mit verwaltungsspezifischen Qualifikationen. Nach Ablauf der Stellenzuweisung fällt die betreffende Planstelle automatisch in den Pool zurück.

- Dieses haushaltsrechtliche Instrument macht es ohne zusätzliche finanzielle Mittel möglich, trotz der Altersabgänge Erfahrungswissen zu sichern. So können durch den Stellenpool beispielsweise Dienstposten temporär doppelt besetzt werden, indem nachgefragte Nachwuchskräfte eingestellt werden, bevor die Wissensträger in den Ruhestand treten. Darüber hinaus kann einem Wissensträger, der aufgrund eines befristeten Vertrages ausscheiden müsste, bevor eine Planstelle frei wird, eine Beschäftigungsperspektive geboten werden. Schließlich können durch den Stellenpool u.a. die Aus-und Fortbildungskapazitäten von Behörden gefördert werden, wenn deutliche, über dem Durchschnitt liegende Altersabgänge drohen.
  Voraussetzung für die Zuweisung von Planstellen aus dem Demografiepool ist, dass der Antragsteller vorher eine Bedarfsermittlung unter Anwendung der anerkannten Methoden für Altersstrukturanalysen und darauf aufbauender, quantitativer und qualitativer Personalanalysen durchgeführt hat.

- Flankierend dazu wurden auf Vorschlag der AG die Ausbildungskapazitäten an der Hochschule des Bundes mit dem Bundeshaushalt 2016 aufgestockt: So konnte die eigene Nachwuchsausbildung für die Studiengänge „Allgemeine und Innere Verwaltung“ und „Verwaltungsinformatik“ bedarfsgerecht forciert werden.

Projekt: Gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit von Bund, Ländern und Kommunen

- Die AG hat eine gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit der öffentlichen Arbeitgeber aus Bund, Ländern und Kommunen befürwortet.

- Erreicht werden soll, den öffentlichen Dienst mit einem insgesamt positiven Image zu verknüpfen und ihn in der Öffentlichkeit als Arbeitgeber auffindbarer werden zu lassen. Damit wirbt der öffentliche Dienst gemeinsam und in seiner ganzen Breite für sich. Zudem kann ein positives Image trotz aller Unterschiedlichkeit und Konkurrenzsituation untereinander flächendeckender und nachhaltiger verbreitet werden, als das allein im Wettbewerb mit privaten Arbeitgebern möglich ist.

- Das ausgearbeitete Konzept sieht unter dem Slogan Arbeiten im öffentlichen Dienst – jetzt: durchstaaten.de folgende Maßnahmen vor:

- Website (Dachportal) für die öffentlichen Arbeitgeber aus Bund, Ländern und Kommunen, die zu einer Vielzahl von dezentralen Stellenangeboten im öffentlichen Dienst verlinkt und über die Rahmenbedingungen einer Tätigkeit dort informiert (www.durchstaaten.de).

- Nutzung eines den Internetauftritt bewerbenden Signets, das von den öffentlichen Arbeitgebern möglichst flächendeckend genutzt und werbewirksam platziert wird.

- Bevor in weiteren Stufen über den Ausbau des Dachportals entschieden wird, soll der Erfolg (Nutzung) dieser Seite zunächst gemessen und zum finanziellen wie personellen Aufwand ins Verhältnis gesetzt werden.

Projekt: Einführung eines systematischen Wissenstransfers

- Die AG hatte als Ziel vorgegeben, den systematischen Wissenstransfer in den Behörden einzuführen. Ziel war und ist es, Wissensverluste aufgrund der verstärkten Altersabgänge zu vermeiden.

- Deshalb hat die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung verschiedene Instrumente zum Wissenstransfer untersucht, ihr Qualifizierungsprogramm „Personalentwicklung“ um dieses Thema erweitert und unterstützt nun die Behörden beim Aufbau eines systematischen Wissenstransfers.

Projekt: Ausbau berufsbegleitender Qualifizierungsmaßnahmen

- Das Vorhaben, berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen weiter auszubauen, wurde ebenfalls umgesetzt:
  - Die Hochschule des Bundes (HS Bund) hat einen Fernstudiengang (Verwaltungsmanagement) für den Aufstieg von Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten in den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst etabliert.
  - Die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung (BAköV) bietet den MEGA-Studiengang (Master of European Governance and Administration) nunmehr als berufsbegleitenden Studiengang an.

Projekt: Vermittlung von Schlüsselkompetenzen

- Auch die Empfehlung, Schlüsselkompetenzen in der Aus- und Fortbildung durch Anpassung der Curricula und bestehender Fortbildungskonzepte zu stärken, wurde realisiert:
  - Die HS Bund hat die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen in die Curricula ihrer Studiengänge aufgenommen.
  - Die BAköV hat nun ein großes Spektrum an Seminaren zur Vermittlung der wichtigen Kommunikations-, Kooperations- und Sozialkompetenzen im Programm.

Projekt: Förderung des informellen Lernens

- Eine Handlungshilfe, mit der das informelle und selbstgesteuerte Lernen am Arbeitsplatz gefördert werden kann, liegt seit April 2015 vor und ist unter www.bakoev.bund.de abrufbar.

4.2 Leitziel 2: Familienfreundliches Arbeiten

Projekt: Führen in Teilzeit

- Die Handlungsempfehlung für die Personalstellen, durch die das Führen in Teilzeit in den Verwaltungen gefördert werden soll, liegt seit Sommer 2015 vor. Hierin werden die geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen festgehalten, die unterschiedlichen Modelle beschrieben, notwendige flankierende Unterstützungsmaßnahmen und personalorganisatorische Fragestellungen aufgezeigt sowie vorhandene Praxiserfahrungen bilanziert.

- Die Handlungsempfehlung trägt somit vor allem dazu bei, die Akzeptanz für ein Führen in Teilzeit zu erhöhen.

- In dem Projektzeitrum ist die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in Leitungsfunktionen in den obersten Bundesbehörden gestiegen.[3]

- Die zukünftigen Entwicklungen werden in den regelmäßigen Berichten der Bundesregierung als Daueraufgabe weiterverfolgt.

Projekt: Mehr Zeitsouveränität durch mobiles Arbeiten

- Strategisches Ziel der AG zum familienfreundlichen Arbeiten ist es, den Beschäftigten mehr Zeitsouveränität zu ermöglichen. Empfohlen wurde daher, das mobile Arbeiten in der Bundesverwaltung auszubauen (das heißt ohne fest eingerichteten PC mit mobilem Endgerät außerhalb der Dienststelle).

- Mittlerweile ist das mobile Arbeiten flächendeckend in den obersten Bundesbehörden eingeführt (elf im Dauerbetrieb mit Dienstvereinbarungen sowie in sechs Ressorts als Pilotprojekt). Weitere Dienstvereinbarungen sind in Planung.

- Bestehende Dienstvereinbarungen werden im Ressortkreis ausgetauscht und im Demografie-Portal veröffentlicht.

Projekt: Flexible Teilzeit

- Geprüft wurde, ob die Begrenzung der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit bei Teilzeit (bezogen auf § 4 Satz 1 Arbeitszeitverordnung - AZV) aufgehoben werden kann. Ziel ist es, die Arbeitszeitgestaltung für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu flexibilisieren, ohne den Dienstbetrieb zu beeinträchtigen.

[3] Von 106 Teilzeitbeschäftigten in Führungsfunktionen (Stichtag 30. Juni 2011; Gleichstellungsstatistik des Bundes 2011) auf 178 in 2015 (Stichtag 30. Juni 2015, Gleichstellungsindex 2015)

- Mit Änderung des § 4 Satz 3 AZV Ende 2014 können die Dienststellen nun die regelmäßige tägliche Arbeitszeit im Rahmen der für die Dienststelle geltenden Rahmenarbeitszeit individuell festlegen. Den weiterhin geltenden rechtlichen Rahmen für die regelmäßige tägliche Arbeitszeit setzen unverändert die EU-Arbeitszeitrichtlinie (13 Stunden) und das Arbeitszeitgesetz (10 Stunden).

Projekt: Ausweitung Familienservice

- Die AG hatte empfohlen, Familienservice-Leistungen, die seit Februar 2013 schon für alle obersten Bundesbehörden bestehen, auch den Beschäftigten in den Geschäftsbereichen zu ermöglichen. Geboten werden sowohl Beratungs- und Vermittlungsleistungen für die Betreuung von Kindern (auch für Ferienzeiten und im Notfall) als auch für die Notfallbetreuung von pflegebedürftigen Angehörigen. Die Kosten für die Beratungs- und Vermittlungsleistungen trägt der Dienstherr. Nach Abschluss des Vergabeverfahrens profitieren seit Sommer 2015 nun auch die Beschäftigten in den Geschäftsbereichsbehörden von dem Familienservice.

4.3 Leitziel 3: Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten erhalten

Projekt: Langzeitkonten

- Im Rahmen eines Pilotprojekts war es von 2011 bis Ende 2014 nach der Arbeitszeitverordnung (AZV) den Beschäftigten zweier Ressorts bereits möglich, Zeitguthaben, die über die regelmäßige Wochenarbeitszeit hinausgehen auf Langzeitkonten anzusammeln und bis 2016 wieder abzubauen. Die AG hatte empfohlen, dieses Pilotprojekt weiterzuentwickeln.

- Ende 2014 wurde § 7a AZV mit folgendem Inhalt neu gefasst:
  - Öffnung des Pilotprojekts für weitere interessierte Ressorts,
  - Verlängerung der Ansparphase auf bis zu fünf Jahre,
  - Maximale Ansparung von 1.400 Stunden (u.a. 3 Stunden erhöhte Wochenarbeitszeit),
  - Flexibilisierung der Entnahmephase über 2016 hinaus,
  - gleitender Übergang in den Ruhestand im Teilzeitmodell.

- Der Einführungsprozess in den Ressorts wird aufgrund der vorgesehenen Evaluierung weiter begleitet.

Projekt: Systematisches Betriebliches Gesundheitsmanagement (sBGM)

- Bereits im Sommer 2014 wurde das Vorhaben „Eckpunkte für ein Rahmenkonzept für die Weiterentwicklung des systematischen Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ (sBGM) umgesetzt. Es dient als fachliche Unterstützung der Bundesbehörden. Ausgearbeitet wurden die Eckpunkte von einer Arbeitsgruppe des Ressortarbeitskreises Gesundheit in enger Zusammenarbeit mit den Vertretern der Sozialpartner DGB, ver.di und dbb unter fachlicher Begleitung der Unfallkasse des Bundes (heute: Unfallversicherung Bund und Bahn).

- Darauf aufbauend hat diese AG im Sommer 2015 eine Praxishilfe für die Durchführung von Gesundheitsanalysen für die Behörden erstellt.

- Darüber hinaus wurde beschlossen, weitere Praxishilfen für die Behörden zur Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements vom Ressortarbeitskreis Gesundheit erarbeiten zu lassen.

Projekt: Praxisordner „Kein Stress mit dem Stress“

- Der Praxisordner Kein Stress mit dem Stress – Lösungen und Tipps für gesundes Führen im öffentlichen Dienst wurde im Frühjahr 2016 in einer Neuauflage mit zahlreichen Praxisbeispielen aus den Verwaltungen herausgegeben. Vorbild dafür war die gleichnamige Handlungshilfe, die für Führungskräfte in der Privatwirtschaft viele praxisnahe Lösungen bereithält. Sie richtet sich mit zahlreichen Tipps an alle Führungskräfte – nicht nur an „Personaler“.

Projekt Anerkennende und wertschätzende Verwaltungskultur

- Die AG hat sich dem Thema Wertschätzung mit dem Ziel gewidmet, ein möglichst breites Verständnis für die Bedeutung einer wertschätzenden Haltung sowie eines wertschätzenden Verhaltens im Arbeitsalltag zu fördern.

- Dazu wurde ein Eckpunktepapier erarbeitet, das wesentliche Aspekte von Wertschätzung aufzeigt, mögliche Handlungsfelder zusammenstellt und Empfehlungen ausspricht, wie eine wertschätzende Kultur in einer Behörde jeweils gefördert und gelebt werden kann.

Anhang



VERZEICHNIS DER MITGLIEDER DER ARBEITSGRUPPEN UND UNTERARBEITSGRUPPEN

(zum Stand Dezember 2016)

Arbeitsgruppe „Gute Partnerschaften für starke Familien“

unter Vorsitz von Manuela Schwesig, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Ko-Vorsitz von Anne Spiegel, Ministerin für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz, Rheinland-Pfalz

Kristin Alheit, Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung Schleswig-Holstein
Prof. Jutta Allmendinger, Ph.D., Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH
Dr. Gerhard F. Braun, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Dr. Achim Dercks, Deutscher Industrie- und Handelskammertag
Dr. Antje Draheim, Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung Mecklenburg-Vorpommern
Jörg Freese, Deutscher Landkreistag
Heidrun Kofahl-Langmack, Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung
Uwe Lübking, Deutscher Städte- und Gemeindebund
Kirsten Lühmann, dbb beamtenbund und tarifunion
Regina Offer, Deutscher Städtetag
Christiane Reckmann, Zukunftsforum Familie e. V.
Christel Riemann-Hanewinckel, Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Familienorganisationen e. V.
Wolfgang Stadler, Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V.
Anja Weusthoff, Deutscher Gewerkschaftsbund
Dr. Kirsten Witte, Progamm LebensWerte Kommune Bertelsmann Stiftung
Hans Peter Wollseifer, Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.
Josef Ziller, Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration

Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundeskanzleramt, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesagentur für Arbeit

Arbeitsgruppe „Jugend gestaltet Zukunft“

unter Vorsitz von Manuela Schwesig, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Ko-Vorsitz von Jörg Freese, Beigeordneter im Deutschen Landkreistag

Sven Ambrosy, Landkreis Friesland
Julian Barlen, Landtag Mecklenburg-Vorpommern, Initiative Storch Heinar
Prof. Dr. Karin Böllert, Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe
Dr. Marc Calmbach, SINUS-Institut
Nina Sehnke, Bund der Deutschen Landjugend
Klaus-Peter Lohest, Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz des Landes Rheinland-Pfalz
Stephan Groschwitz, Deutscher Bundesjugendring
Florian Haggenmiller, Deutscher Gewerkschaftsbund
Antje Hochwind, Landratsamt Kyffhäuserkreis
Rebekka Kemmler-Müller, Deutsche Sportjugend
Sandra Kothe, dbb jugend – beamtenbund und tarifunion
Michaela Partheimüller, Wirtschaftsjunioren Deutschland e. V.
Larissa Meinunger, Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V.
Franz Müntefering, Deutsche Gesellschaft e. V.
Martin Patzelt, Mitglied des Deutschen Bundestages CDU/CSU
Dr. Sebastian Putz, Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr des Landes Sachsen-Anhalt
Dr. Birgit Reißig, Deutsches Jugendinstitut e. V.
Stefan Schwartze, Mitglied des Deutschen Bundestages SPD
Norbert Struck, Der Paritätische Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e. V.
Doris Wagner, Mitglied des Deutschen Bundestages Bündnis90/Die Grünen
Jörn Wunderlich, Mitglied des Deutschen Bundestages Die Linke

Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundeskanzleramt, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft, Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur, Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Beauftragte der Bundesregierung für die neuen Bundesländer, Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Bundeszentrale für politische Bildung

Arbeitsgruppe „Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten“

unter Vorsitz von Andrea Nahles, Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Ko-Vorsitz von Ingo Kramer, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. und Reiner Hoffmann, Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Prof. Dr. med. Hans Drexler, Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e. V.
Dr. Rainer Dulger, Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Energie
Dr. Walter Eichendorf, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
Ines Feierabend, Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie
Andrea Fischer, Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz
Gernot Kiefer, GKV-Spitzenverband
Dr. Volker Kregel, Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik
Dr. med. Wolfgang Panter, Verband deutscher Betriebs- und Werksärzte e. V.
Isabel Rothe, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Prof. Dr. Martin Schütte, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
D**r. Eric Schweitzer,** Deutscher Industrie- und Handelskammertag
Dr. Helga Seel, Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation
Ulrich Silberbach, dbb beamtenbund und tarifunion
Margret Suckale, Bundesarbeitgeberverband Chemie
Dr. Hans-Jürgen Urban, IG Metall
Michael Vassiliadis, Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
Hans Peter Wollseifer, Zentralverband des Deutschen Handwerks

Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundeskanzleramt, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Gesundheit, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundesagentur für Arbeit, Deutsche Rentenversicherung Bund

Arbeitsgruppe „Selbstbestimmtes Leben im Alter“

unter Vorsitz von Manuela Schwesig, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Ko-Vorsitz von Prof. Dr. Ursula Lehr, Stellvertretende Vorsitzende der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen e.V. (BAGSO)

Monika Bachmann, Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Saarlandes
Matthias Betz, Deutsches Rotes Kreuz
Ute Blessing-Kapelke, Deutscher Olympischer Sportbund e. V.
Hannelore Buls, Deutscher Frauenrat Lobby der Frauen, Bundesvereinigung von Frauenverbänden und gemischten Verbänden in Deutschland e. V.
Dr. Lothar Dittmer, Körber-Stiftung
Prof. Dr. Gabriele Doblhammer-Reiter, Rostocker Zentrum zur Erforschung des Demografischen Wandels
Dr. h.c. Jürgen Gohde, Kuratorium Deutsche Altenhilfe
Jörg Heydorn, Landtag in Mecklenburg-Vorpommern
Dr. Jürgen Heyer, Deutscher Verband für Wohnungswesen, Städtebau und Raumordnung e. V.
Oliver Klingelberg, Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungsanpassung e. V.
Verein zur Förderung des selbständigen Wohnens älterer und behinderter Menschen
Ursula Krickl, Deutscher Städte- und Gemeindebund
Prof. Dr. Andreas Kruse, Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg
Dr. Monika Kücking, GKV-Spitzenverband
Prof. Dr. Christine Küster, Deutsche Gesellschaft für Hauswirtschaft
Helga Kühn-Mengel, Bundesvereinigung für Prävention und Gesundheitsförderung e. V.
David Langner, Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie des Landes Rheinland-Pfalz
Dr. Kurt Liedtke, Robert Bosch Stiftung
Ulrike Mascher, Sozialverband VdK Deutschland e. V.
Dr. Brigitte Mohn, Bertelsmann Stiftung
Rolf Papenfuß, Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.
Martin Schmitz, Verband Deutscher Verkehrsunternehmen
Dr. Barbara Stiegler, Politikberaterin
Dr. Irene Vorholz, Deutscher Landkreistag
Dr. Claus Wedemeier, Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V. für BID
Prof. Dr. Martina Wegner, Hochschule für angewandte Wissenschaften München
N.N., Deutscher Städtetag

Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundeskanzleramt, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Gesundheit, Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur, Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit, Bundesministerium für Bildung und Forschung,Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung

Arbeitsgruppe „Allianz für Menschen mit Demenz“

unter Vorsitz von Manuela Schwesig, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Hermann Gröhe, Bundesminister für Gesundheit, Ko-Vorsitz von Monika Kaus, Erste Vorsitzende Deutsche Alzheimer Gesellschaft e. V. – Selbsthilfe Demenz

Dr. Susanne Armbruster, Kassenärztliche Bundesvereinigung
Andreas Burkert, Arbeits- und Sozialministerkonferenz
Eckhard Cappell, Gesundheitsministerkonferenz
Klaus Dumeier, GKV-Spitzenverband
Wibke Eichhorn-Martens, Verband Deutsche Alten- und Behindertenhilfe
Dr. h.c. Jürgen Gohde, Kuratorium Deutsche Altershilfe
Prof. Dr. Hans Gutzmann, Deutsche Gesellschaft für Gerontopsychiatrie und -psychotherapie
Sabine Jansen, Deutsche Alzheimer Gesellschaft e. V. – Selbsthilfe Demenz
Ulrich Krüger, Aktion Psychisch Kranke e. V.
Dr. Leonie Mallmann, Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e. V.
Dr. Luise Martens, Kultusministerkonferenz
Irmgard Menger, Deutscher Pflegerat
Thorsten Mittag, Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V.
Dr. Irina Pfützenreuter, Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V.
Ulrike Reus, Deutsche Krankenhausgesellschaft e. V.
Verena Rothe, Aktion Demenz e. V.
Dr. Justina Rozeboom, Bundesärztekammer
Jochen Scholl, Verband der Privaten Krankenversicherung
Friederike Scholz, Deutscher Städtetag
Martina Stabel-Franz, Arbeits- und Sozialministerkonferenz
Jens Thalau, Kultusministerkonferenz
PD Dr. René Thyrian, Deutsches Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen
Dr. Irene Vorholz, Deutscher Landkreistag
Prof. Dr. Barbara Freytag-Leyer, Deutsche Gesellschaft für Hauswirtschaft

Kooperationspartner

Dr. Bernadette Klapper, Robert Bosch Stiftung GmbH
Franziska Kopitzsch, Geschäftsstelle der Charta zur Betreuung schwerstkranker und sterbender Menschen in Deutschland
Prof. Dr. Wolfgang Maier, Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde e. V.
Prof. Dr. Heinz Mechling, Deutsche Sporthochschule Köln
Dr. med. Uwe Meier, Spitzenverband ZNS
Prof. Dr. phil. Gabriele Meyer, Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen
Andreas von Münchow, Deutsche Fernsehlotterie
Dr. Ralf Suhr, Zentrum für Qualität in der Pflege
Dr. Heidrun M. Thaiss, Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung
Prof. Dr. Karin Wolf-Ostermann, Deutsche Gesellschaft für Pflegewissenschaft e. V.

Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesministerium für Gesundheit, Bundeskanzleramt, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für Gesundheit, Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur, Bundesministerium für Umwelt, Bau, Naturschutz und Reaktorsicherheit, Bundesministerium für Bildung und Forschung

Arbeitsgruppe „Regionen im demografischen Wandel stärken – Lebensqualität in Stadt und Land fördern“

unter Vorsitz von Dr. Barbara Hendricks, Bundesministerin für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit, Alexander Dobrindt, Bundesminister für Verkehr und digitale Infrastruktur und Christian Schmidt, Bundesminister für Ernährung und Landwirtschaft, Ko-Vorsitz von Stephan Kolling, Staatssekretär im Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Saarlandes

Hubert Bittlmayer, Bayerisches Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten
Anne Katrin Bohle, Ministerium für Bauen, Wohnen, Stadtentwicklung und Verkehr Nordrhein-Westfalen
Dr. Markus Brohm, Deutscher Landkreistag e. V.
Sawsan Chebli, Senatskanzlei Berlin
Dr. Christian Frenzel, Staatskanzlei Mecklenburg-Vorpommern
Timm Fuchs, Deutscher Städte- und Gemeindebund e. V.
Maximilian Geierhos, Bayerisches Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten
Carsten Hansen, Deutscher Städte- und Gemeindebund e. V.
Birgit Honé, Niedersächsische Staatskanzlei
Dr. Fritz Jaeckel, Sächsische Staatskanzlei
Wilfried Köhler, Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr Sachsen-Anhalt
Dr. Thomas Letz, Senatskanzlei Berlin
Hilmar von Lojewski, Deutscher Städtetag
Herbert Mertens, Staatskanzlei Mecklenburg-Vorpommern
Andreas Minschke, Thüringer Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft
Michael von der Mühlen, Ministerium für Bauen, Wohnen, Stadtentwicklung und Verkehr Nordrhein-Westfalen
Dr. Timo Munzinger, Deutscher Städtetag
Dr. Sebastian Putz, Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr Sachsen-Anhalt
Elke Reimann, Niedersächsische Staatskanzlei
Lutz Scherling, Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt Mecklenburg-Vorpommern
Christiane Schifferdecker, Sächsische Staatskanzlei
Dr. Klaus Sühl, Thüringer Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft
Matthias Wohltmann, Deutscher Landkreistag e. V.

Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes

Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft, Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur, Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit, Bundeskanzleramt, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien, Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, Thünen-Institut – Bundesforschungsinstitut für Ländliche Räume, Wald und Fischerei, Umweltbundesamt

Unterarbeitsgruppe „Demografietauglichkeit von Rechtsvorschriften und Förderrichtlinien“

Stephan Förster, Justizministerium Mecklenburg-Vorpommern
Karl Hofmann, Oberste Baubehörde im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr
Elke Reimann, Niedersächsische Staatskanzlei

Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:

Bundeskanzleramt, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft, Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur, Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit, Thünen-Institut – Bundesforschungsinstitut für Ländliche Räume, Wald und Fischerei

Unterarbeitsgruppe „Innenentwicklung und kulturelles Leben“

Anne Katrin Bohle, Ministerium für Bauen, Wohnen, Stadtentwicklung und Verkehr Nordrhein-Westfalen
Hermann Brinkmann, Ministerium für Energie, Infrastruktur und Landesentwicklung Mecklenburg-Vorpommern
René Gögel, Senatskanzlei Berlin
Armin Keller, Oberste Baubehörde im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr

Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:
Bundeskanzleramt, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft, Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur, Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit, Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien, Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, Umweltbundesamt

Unterarbeitsgruppe „Bürgerschaftliches Engagement zur Unterstützung der Daseinsvorsorge“

Marcus Fischer, Oberste Baubehörde im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr
Simone Geib, Deutscher Landkreistag e. V.
Heinrich Heggemann, Niedersächsische Staatskanzlei
Alexandra Heinen, Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Saarlandes
Andreas Minschke, Thüringer Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft
Dr. Olaf Zucht, Thüringer Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft

Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:
Bundeskanzleramt, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur, Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit

Unterarbeitsgruppe „Zuwanderung als Herausforderung und Chance für die Regionen“

Dr. Markus Brohm, Deutscher Landkreistag e. V.
Wolfgang-Günther Ewald, Bayerisches Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten
Carsten Hansen, Deutscher Städte- und Gemeindebund e. V.
Wilfried Köhler, Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr Sachsen-Anhalt
Christoph Lustig-Perske, Niedersächsische Staatskanzlei
Lutz Scherling, Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt Mecklenburg-Vorpommern
Christiane Schifferdecker, Sächsische Staatskanzlei
Dr. Olaf Zucht, Thüringer Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft

Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:
Bundeskanzleramt, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft, Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur, Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit, Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien, Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, Thünen-Institut – Bundesforschungsinstitut für Ländliche Räume, Wald und Fischerei

Arbeitsgruppe „Mobilisierung aller Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis“

unter Vorsitz von Andrea Nahles, Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Ko-Vorsitz von Frank Weise, Vorstandsvorsitzender der Bundesagentur für Arbeit

Prof. Dr. Bernhard Boockmann, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V.
Peter Clever, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.
Dr. Wolfgang Dippel, Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
A**lexander Fischer,** Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales Berlin
P**rof. Dr. Anke Hassel,** Hans-Böckler-Stiftung
Rainer Hoffmann, Deutscher Gewerkschaftsbund
Prof. Dr. Michael Hüther, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Dr. Ulrich Maly, Deutscher Städtetag
Prof. Dr. Joachim Möller, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Willi Russ, dbb beamtenbund und tarifunion
Reinhard Sager, Deutscher Landkreistag e. V.
D**r. Eric Schweitzer,** Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Hans Peter Wollseifer, Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.

Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundeskanzleramt, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesministerium für Bildung und Forschung

Arbeitsgruppe „Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen“

unter Vorsitz von Sigmar Gabriel, Bundesminister für Wirtschaft und Energie,
Ko-Vorsitz von Dr. Eric Schweitzer, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages

Johannes Ebert, Goethe-Institut e. V.
Ulrich Grothus, Deutscher Akademischer Austauschdienst e. V.
Reiner Hoffmann, Deutscher Gewerkschaftsbund
Arndt Günter Kirchhoff, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln
I**ngo Kramer,** Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Jan Pörksen, Freie und Hansestadt Hamburg
Dr. Kay Ruge, Deutscher Landkreistag
Uwe Lübking, Deutscher Städte- und Gemeindebund
Markus Ulbig, Sächsisches Staatsministerium des Innern
Christoph Verenkotte, Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftliche Verwaltung e. V.
Hans Peter Wollseifer, Zentralverband des Deutschen Handwerks

Sherpa-Gruppe

Dr. Carmen Bârsan, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.
Dirk Diedrichs, Sächsisches Staatsministerium des Innern
Ulrich Grothus, Deutscher Akademischer Austauschdienst e. V.
Dr. Sandra Hartig, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Dr. Hans-Peter Klös, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Petra Lotzkat, Freie und Hansestadt Hamburg
Miriam Marnich, Deutscher Städte- und Gemeindebund e. V.
Volker Roßocha, Deutscher Gewerkschaftsbund
Dr. Kay Ruge, Deutscher Landkreistag e. V.
Giso Schütz, Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftliche Verwaltung e. V.
Karl-Sebastian Schulte, Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.

Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Bundeskanzleramt, Auswärtiges Amt, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, , Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Beauftragte für Migration, Flüchtlinge und Integration, Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

Arbeitsgruppe „Bildungsbiografien fördern“

unter Vorsitz von Prof. Dr. Johanna Wanka, Bundesministerin für Bildung und Forschung,
Ko-Vorsitz von Dr. Susanne Eisenmann, Präsidentin der Kultusministerkonferenz und Ministerin für Kultus, Jugend und Sport des Landes Baden-Württemberg

Prof. Dr. Friedrich Esser, Bundesinstitut für Berufsbildung
Elke Hannack, Deutscher Gewerkschaftsbund
Prof. Dr. Horst Hippler, Hochschulrektorenkonferenz
Ingo Kramer, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitergeberverbände
Uwe Lübking, Deutscher Städte- und Gemeindebund
Dr. Ulrich Maly, Deutscher Städtetag
Reinhard Sager, Deutscher Landkreistag
Prof. Dr. Josef Schrader, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Dr. Eric Schweitzer, Deutscher Industrie- und Handelskammertag
Dr. h.c. Frank Weise, Bundesagentur für Arbeit
Hans Peter Wollseifer, Zentralverband des Deutschen Handwerks

Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes

Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundeskanzleramt, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesagentur für Arbeit, Bundesinstitut für Berufsbildung

Arbeitsgruppe „Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber“

unter Vorsitz von Dr. Thomas de Maizière, Bundesminister des Innern,
Ko-Vorsitz von Hans-Ulrich Benra, Stellvertretender Bundesvorsitzender dbb beamtenbund und tarifunion und
Wolfgang Pieper, Mitglied des Bundesvorstands der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

Doreen Molnár, Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)
Dr. Kay Ruge, Deutscher Landkreistag
Karsten Schneider, Deutscher Gewerkschaftsbund
Dr. Bernadette Weyland, Hessisches Ministerium der Finanzen
Julian Würtenberger, Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration Baden-Württemberg

Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes

Bundesministerium des Innern, Bundeskanzleramt, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Bundesministerium für Finanzen, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium der Verteidigung, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur

Unterarbeitsgruppe „Personalbedarfsanalyse“

Mirjam Muhs, Deutscher Gewerkschaftsbund
Nils Kammradt, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
Günter Schönwald, dbb beamtenbund und tarifunion

Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes

Bundeskanzleramt, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, Bundesministerium der Finanzen, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium der Verteidigung, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesministerium für Gesundheit, Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur, Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Bundesverwaltungsamt

Unterarbeitsgruppe „Qualifizierung und Wissenstransfer“

Maik Behrendt, Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands
Dr. Volker Bonorden, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
Dr. Reiner Fu, Deutscher Richterbund
Christian Hertzog, Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands
Anja Kahlen, dbb beamtenbund und tarifunion
Anne Kiesow, Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands
Markus Krämer, Deutscher BundeswehrVerband e. V.
Andrea Kühnemann, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
Mirjam Muhs, Deutscher Gewerkschaftsbund
Andreas Steinmetz, Deutscher BundeswehrVerband e. V.

Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium der Verteidigung, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung

Unterarbeitsgruppe „Familienfreundliches Arbeiten“

Petra Böhm, Deutscher BundeswehrVerband e. V.
Carla Evers-Vosgerau, Deutscher Richterbund e. V.
Alexander Haas, Deutscher Gewerkschaftsbund
Sabine Beck, Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration Baden-Württemberg
Anne Kiesow, Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands
Philipp Kraft, Deutscher BundeswehrVerband e. V.
Dr. Klaus Ritgen, Deutscher Landkreistag e. V.
Günter Schönwald, dbb beamtenbund und tarifunion
Ilona Ziesche-Grosse, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes

Bundeskanzleramt, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium der Finanzen, Bundesministerium für Gesundheit, Bundesministerium der Verteidigung, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur, Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit

Unterarbeitsgruppe „Arbeitsfähigkeit sichern“

Alexander Haas, Deutscher Gewerkschaftsbund
Philipp Kraft, Deutscher BundeswehrVerband e. V.
Ulrich Mohn, Deutscher Städte- und Gemeindebund
Claudia Rahn, dbb beamtenbund und tarifunion
Dieter Stephanus, Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands

Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes

Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium der Verteidigung, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur

Impressum

Herausgeber:
Bundesministerium des Innern
Alt-Moabit 140
10557 Berlin

Redaktion:
Referat GZ 7

Gestaltung und Produktion:
Fink & Fuchs AG

Druck:
Druck- und Verlagshaus Zarbock GmbH & Co. KG

Auflage:
3.000 Exemplare

Stand:
März 2017

Die Broschüre ist kostenlos. Sie kann bestellt werden beim:
Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock

Telefon: (030) 18272272-1 (Festpreis 14 Cent/Minute, abweichende Preise aus den Mobilfunknetzen möglich)
Fax: (030) 1810272272-1 (Festpreis 14 Cent/Minute, abweichende Preise aus den Mobilfunknetzen möglich)
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de

Artikelnummer: BMI17002

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern und Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwandt werden.


www.bmi.bund.de