Bundesministerium des Innern

Jedes Alter zählt
Die Demografiestrategie der Bundesregierung

# Jedes Alter zählt

## Zweiter Demografiegipfel der Bundesregierung am 14. Mai 2013



# Inhaltsverzeichnis

A. Einführung in den Dialogprozess ..... 5

B. Übergeordnete Zielsetzungen und Gestaltungsschwerpunkte ..... 7

C. Ergebnisse der einzelnen Arbeitsgruppen

I. **Familie als Gemeinschaft stärken** ..... 10

II. **Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten** ..... 16

III. **Selbstbestimmtes Leben im Alter** ..... 22

IV. **Allianz für Menschen mit Demenz** ..... 28

V. **Entwicklung eines Nationalen Koordinierungsrahmens zur Sicherung der Daseinsvorsorge und Stärkung der regionalen Wirtschaftskraft** ..... 34

VI. **Mobilisierung aller Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis** ..... 40

VII. **Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen** ..... 46

VIII. **Bildungsbiografien fördern** ..... 52

IX. **Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber** ..... 58

D. Ausblick ..... 65

E. Anhang

**Verzeichnis der Mitglieder der Arbeitsgruppen und Unterarbeitsgruppen** ..... 66

Impressum ..... 79

# A. Einführung in den Dialogprozess

Die Bundesregierung hat am 4. Oktober 2012 auf dem ersten Demografiegipfel in Berlin einen übergreifenden Dialogprozess zur Gestaltung des demografischen Wandels mit Vertreterinnen und Vertretern der Länder und Kommunen, der Sozialpartner und Verbände sowie aus Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft eingeleitet. Der Beginn dieser Zusammenarbeit markiert eine wichtige Etappe. Denn erstmals werden die auf den unterschiedlichen Ebenen und in verschiedensten Themenfeldern bestehenden Initiativen und Aktivitäten zur Gestaltung des demografischen Wandels in einem Gesamtansatz zusammengeführt.

Die demografische Entwicklung wird ähnlich wie die Globalisierung unsere Gesellschaft in den nächsten Jahren und Jahrzehnten tiefgreifend verändern. Die längeren Lebensspannen und eine zugleich ältere, vielfältigere und abnehmende Gesamtbevölkerung bringen fraglos große Herausforderungen, aber auch große Chancen mit sich. Um die richtigen Antworten zu finden, bedarf es der Entwicklung eines integrierenden Ansatzes. Er bietet die Möglichkeit, gemeinsame Ziele und Perspektiven zu formulieren. Durch ein abgestimmtes, schlüssiges Handeln der unterschiedlichen Gestaltungspartner können Lösungsideen entwickelt und besser genutzt werden. Zentrales Forum für den Dialog und die Bündelung der Kräfte ist der regelmäßig stattfindende Demografiegipfel. Hier werden die auf verschiedenen Ebenen geführten Diskussionen zusammengeführt.

Die Bundesregierung hat erstmals im Jahr 2009 zunächst auf der Bundesebene die ressortübergreifende Zusammenarbeit verstärkt, im Jahr 2011 einen Demografiebericht vorgelegt und im Jahr 2012 eine Demografiestrategie „Jedes Alter zählt“ erarbeitet. In der Demografiestrategie werden zentrale Herausforderungen und Handlungsfelder für die Gestaltung des demografischen Wandels aufgezeigt. Sie werden die Veränderungen durch den demografischen Wandel für den Einzelnen wie für die Gesellschaft insgesamt in den nächsten Jahren besonders sichtbar prägen.

Aus den Handlungsfeldern der Demografiestrategie wurden zunächst neun Schwerpunktthemen für den ebenenübergreifenden Dialogprozess ausgewählt. Zum ersten Demografiegipfel im Oktober 2012 haben sich dazu Arbeitsgruppen jeweils unter Leitung eines Vorsitzenden aus dem Kreis der Bundesregierung und eines oder mehrerer Ko-Vorsitzenden aus dem Kreis der Gestaltungspartner konstituiert. Sie haben zu folgenden Themenschwerpunkten ihre Arbeit aufgenommen:

- Familie als Gemeinschaft stärken
- Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten
- Selbstbestimmtes Leben im Alter
- Allianz für Menschen mit Demenz
- Entwicklung eines Nationalen Koordinierungsrahmens zur Sicherung der Daseinsvorsorge und Stärkung der regionalen Wirtschaftskraft
- Mobilisierung aller Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis
- Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen
- Bildungsbiografien fördern
- Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber

Seit dem ersten Demografiegipfel haben sich die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitsgruppen in verschiedenen Zusammensetzungen und zahlreichen Sitzungen intensiv mit diesen Themen auseinandergesetzt. Die übergeordneten Zielsetzungen und Gestaltungsschwerpunkte werden im Teil B dieses Berichts zusammengefasst. Die seit Oktober 2012 erzielten Ergebnisse und geplanten Maßnahmen der einzelnen Arbeitsgruppen werden im Teil C präsentiert. Sie geben die Schwerpunktsetzungen und Vorschläge der Bundesregierung und aller beteiligten Gestaltungspartner wieder.

Die Bundesregierung hat bereits zu Beginn des Dialogprozesses deutlich gemacht, dass es sich beim demografischen Wandel um eine langfristige Gestaltungsaufgabe handelt. Entsprechend konnten in der Kürze der Zeit noch nicht alle Themen aufgegriffen und noch nicht überall Lösun-

gen erarbeitet werden. Der Dialogprozess ist vielmehr langfristig angelegt und wird daher auch nach dem zweiten Demografiegipfel am 14. Mai 2013 fortgesetzt. Im Teil D werden Vorschläge für den Fortgang des eingeleiteten Prozesses unterbreitet.

Die Bundesregierung dankt allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Arbeitsgruppen für ihre engagierte und konstruktive Mitarbeit sowie ihre Bereitschaft, an diesem Prozess mitzuwirken.

# B. Übergeordnete Zielsetzungen und Gestaltungsschwerpunkte

Der gemeinsame Dialogprozess steht unter folgenden drei übergeordneten Zielsetzungen:

- Menschen in ihren Lebensläufen stärken – das heißt, jedem Einzelnen in jeder Lebensphase neue Chancen eröffnen, seine Potenziale und Fähigkeiten zu entwickeln und diese für ein gutes Zusammenleben in Familie und Nachbarschaft, Gesellschaft und Arbeitswelt einzusetzen.

- Sozialen und gesellschaftlichen Zusammenhalt bewahren und fördern – nicht nur in den Familien und zwischen Jungen und Alten, sondern auch zwischen Gesunden und Kranken, Einheimischen und Zugewanderten, in den Betrieben und Verwaltungen sowie zwischen vom demografischen Wandel stärker und geringer betroffenen ländlichen und städtischen Regionen.

- Nachhaltiges Wachstum mobilisieren, solide Finanzen sichern – angesichts einer älter werdenden und rückläufigen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter die Innovationskraft der Gesellschaft sowie die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft erhalten und ausbauen. Nur durch nachhaltiges Wachstum bei soliden, langfristig tragfähigen öffentlichen Finanzen kann es gelingen, den Wohlstand dynamisch fortzuentwickeln und an künftige Generationen weiterzugeben.

Bürgerinnen und Bürger, die in ihren Lebensläufen gestärkt sind, sozialer und gesellschaftlicher Zusammenhalt sowie ein nachhaltig fortentwickelter Wohlstand sind die Aufgaben der sozialen Marktwirtschaft im demografischen Wandel – Aufgaben, die Deutschland bei den richtigen politischen Weichenstellungen auch wird meistern können.

## Menschen in ihren Lebensläufen stärken

Um die Menschen in ihren individuellen Lebensläufen zu stärken, haben die Bundesregierung und die Gestaltungspartner die Potenziale der Menschen in den verschiedenen Altersphasen in den Blick genommen. Es geht darum, das Vertrauen in die eigenen Kräfte zu erhöhen, zu einem verantwortlichen Umgang mit dem eigenen längeren Leben zu befähigen und die Übernahme von Verantwortung für andere in allen Lebensphasen zu fördern.

Ein Schlüssel dazu sind Investitionen in frühe Bildung, um gute Startchancen für die Bildungsbiografien von Kindern und Jugendlichen zu ermöglichen. Im weiteren Lebensverlauf müssen Angebote der Qualifizierung folgen. Die Bildungswege müssen einen Auf- oder Umstieg auch nach der Erstausbildung ermöglichen. Die Arbeitsgruppen haben Vorschläge entwickelt, wie die Übergänge von der Schule zur beruflichen Bildung, die Vernetzung der Bildungsinstitutionen und -akteure sowie die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung verbessert werden können. Die Bundesregierung flankiert dies durch Investitionen in frühkindliche Bildung. Bund und Länder werden außerdem die Qualität in der Lehrerausbildung verbessern.

Neben guter Bildung ist die Gesundheitsprävention ein weiterer persönlicher Schlüssel für ein gelingendes längeres Leben. In mehreren Arbeitsgruppen geht es insbesondere um eine bessere Gesundheitsvorsorge innerhalb und außerhalb des Arbeitslebens, um ein möglichst langes selbstbestimmtes Leben auch im fortgeschrittenen Alter zu ermöglichen. Die Bundesregierung unterstützt dies durch den vom Bundeskabinett am 20. März 2013 beschlossenen Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Prävention, mit dem die Ausgaben der Krankenkassen für Leistungen zur primären Prävention deutlich erhöht, die Präventionsangebote durch eine zielorientierte und qualitätsgesicherte Ausgestaltung verbessert und ein weiterer Schwerpunkt auf die Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung gelegt werden sollen.

Damit aus einem längeren Leben auch tatsächlich gewonnene Jahre werden, bedarf es mehr als früher einer Balance zwischen „Zeit für Arbeit“, „Zeit für Familie“, „Zeit für Bildung“, „Zeit für Engagement“, aber auch „Zeit für eigene Aktivitäten“ etwa zur Erhaltung der Gesundheit. Die Bundesregierung und die Gestaltungspartner haben sich zum Ziel gesetzt, neue und individuelle Zeitstrukturen zu ermöglichen. Weil die durchschnittliche Lebenserwartung steigt und in den meisten Fällen mit längerer Gesundheit verbunden ist, bietet der demografische Wandel zusätzliche Chancen für die Verwirklichung neuer Lebensentwürfe.

Vor diesem Hintergrund hat sich eine Arbeitsgruppe mit der Ausgestaltung einer Zeitpolitik für Familien beschäftigt und Vorschläge für eine bessere Vereinbarkeit von

Familie und Beruf sowie für eine familienfreundlichere Abstimmung der Zeit-Taktgeber im kommunalen Lebensumfeld vorgelegt. Empfehlungen zur individuellen und flexiblen Verteilung der Arbeitszeit über den Lebenslauf hinweg sind in mehreren Arbeitsgruppen entwickelt worden. Auch die Familienpflegezeit wird in den kommenden Jahren einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege leisten.

Insbesondere die Arbeitswelt verändert sich in einem bisher nicht gekannten Tempo. Dies bringt neue gesundheitliche und fachliche Anforderungen für die Beschäftigten mit sich. Eine weitere Arbeitsgruppe hat sich damit auseinandergesetzt, wie die Arbeit in den Betrieben gestaltet werden kann, damit die Beschäftigten bis zum Rentenalter möglichst gesund, qualifiziert und motiviert erwerbstätig sein können.

Eine andere Arbeitsgruppe hat sich zudem auf die Lebensphase nach dem Erwerbsleben konzentriert, in der den Menschen oftmals viel mehr gesunde und aktive Jahre als in früheren Generationen zur Verfügung stehen. In dieser Lebensphase kann viel Potenzial zur größeren Teilhabe am gesellschaftlichen Leben aktiviert, aber auch besondere Unterstützung notwendig werden.

## Sozialen und gesellschaftlichen Zusammenhalt bewahren und fördern

Weniger Kinder, mehr ältere Menschen mit wachsender Lebenserwartung, guter Gesundheit und hoher Kompetenz, mehr Menschen mit Migrationshintergrund, das Nebeneinander von Menschen in Zuwanderungs- und Abwanderungsregionen – all dies bedeutet neue Herausforderungen für den Zusammenhalt in unserer Gesellschaft. Für die Bundesregierung und die Gestaltungspartner liegt die Antwort darin, neue Modelle für tragfähige soziale Netze und lebendige Nachbarschaften zu schaffen, Unterstützung und Begleitung für die wachsende Zahl Hilfe- und Pflegebedürftiger zu organisieren und Strategien abzustimmen, um die Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse in den ländlichen und städtischen Regionen zu fördern.

Die Bundesregierung und die Gestaltungspartner sehen angesichts der zunehmenden Zahl alleinstehender Menschen und des verbreiteten Wunsches nach einem Altern im vertrauten Umfeld insbesondere in der Entwicklung von sorgenden Gemeinschaften in den Kommunen und Nachbarschaften ein großes Potenzial. Sorgende Gemeinschaften werden von allen Generationen als Orte der Mitverantwortung und Teilhabe getragen und kommen allen Generationen zugute. Ältere Menschen finden dort Begleitung und Unterstützung sowie Gelegenheit für Aktivität und Engagement. Eine Arbeitsgruppe zeigt Ansatzpunkte auf, um unter dem Leitbild sorgender Gemeinschaften ein selbstbestimmtes Leben im Alter zu unterstützen.

Eine weitere wichtige Aufgabe ist die Begleitung und Unterstützung von Menschen mit Demenz und der sie betreuenden Angehörigen. Die Umsetzung des Pflege-Neuausrichtungs-Gesetzes und die Vereinbarungen im Rahmen der Allianz für Menschen mit Demenz sind wichtige Schritte zur Verbesserung der gesellschaftlichen Teilhabe demenziell erkrankter Menschen und ihrer Familien. Das Verständnis und die Sensibilität für Demenzerkrankungen werden gefördert, Hilfen und Unterstützungsangebote weiterentwickelt. Das Programm „Lokale Allianzen“ zum Aufbau von Hilfenetzwerken im Lebensumfeld Betroffener flankiert die Arbeit auf Bundesebene.

Der demografische Wandel wirkt sich unterschiedlich auf die Regionen aus. Er führt insbesondere in strukturschwachen ländlichen und städtischen Räumen zu besonderen Herausforderungen bei der Sicherung der Daseinsvorsorge und der Stärkung der regionalen Wirtschaftskraft. Aus Sicht der Bundesregierung und der Gestaltungspartner sollten daher unter Einbindung aller wichtigen Akteure regional differenzierte Ansätze mit flexiblen Handlungsspielräumen verfolgt werden. Bund und Länder haben in den vergangenen Monaten erste Maßnahmen mit dieser Zielsetzung auf den Weg gebracht. Die Förderung ländlicher Räume wird an die künftigen Herausforderungen angepasst und besser mit der europäischen Politik zur Entwicklung ländlicher Räume verzahnt. Gemeinsam mit den kommunalen Spitzenverbänden wurden weitere Ansatzpunkte für eine bessere Koordination der Unterstützungsmöglichkeiten vereinbart.

## Nachhaltiges Wachstum mobilisieren, solide Finanzen sichern

Unser Wohlstand hängt wesentlich von nachhaltigem Wachstum und der Innovations- und Wettbewerbsfähig-

keit der Wirtschaft ab. Um das Wachstumspotenzial in Deutschland zu erhalten und zu stärken, kommt angesichts der deutlich abnehmenden Zahl der Erwerbspersonen der Fachkräftesicherung und der beruflichen und akademischen Bildung eine überragende Bedeutung zu. Da eine stärkere Hebung des inländischen Fachkräftepotenzials den zukünftigen Fachkräftebedarf der Unternehmen in Deutschland nicht allein wird decken können, gilt es, verschiedene Wege parallel zu verfolgen. Neben der inländischen Fachkräftesicherung ist auch eine qualifizierte Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland nach Deutschland notwendig. Mehrere Arbeitsgruppen haben sich mit unterschiedlichen Fachkräftepotenzialen und Ansätzen zur Fachkräftesicherung sowie zur Schaffung einer Willkommenskultur für ausländische Fachkräfte beschäftigt.

Die größten inländischen Potenziale zur Steigerung des Fachkräfteangebotes liegen bei einer höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen und älterer Menschen im Erwerbsalter. Zwei Arbeitsgruppen haben sich daher auf Maßnahmen und Ansatzpunkte verständigt, wie Wirtschaft, Tarifpartner und Politik die Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen können und wie die Arbeitswelt verstärkt auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgerichtet werden kann.

Angesichts der Verknappung des Fachkräfteangebotes kann es sich Deutschland nicht leisten, dass ein beachtlicher Teil der jungen Erwachsenen keine Berufsausbildung hat und damit über den gesamten Lebenslauf erheblichen Risiken am Arbeitsmarkt ausgesetzt ist. Eine Arbeitsgruppe hat daher Ziele festgelegt und Maßnahmen entwickelt, um diese jungen Erwachsenen zum Berufsabschluss zu führen und ihnen eine Investition in die eigene Zukunft zu ermöglichen.

Deutschland verfügt über ein hervorragendes System der beruflichen und akademischen Bildung. Mit Blick auf die demografische Entwicklung und die Fachkräftesicherung ist jedoch eine bessere Verzahnung beider Bildungswege erforderlich, um keine Talente zu verlieren, Ressourcen besser auszuschöpfen und die Ausbildungszeiten flexibler zu gestalten. Dazu hat eine Arbeitsgruppe Vorschläge unterbreitet.

Mit der Umsetzung der Blauen Karte EU und weiteren Maßnahmen hat die Bundesregierung die Regelungen für den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt für qualifizierte Arbeitskräfte wesentlich verbessert. Um im weltweiten Wettbewerb um die klügsten Köpfe bestehen zu können, muss sich Deutschland gleichzeitig als attraktiver Arbeits- und Lebensstandort für ausländische Fachkräfte profilieren, die Willkommenskultur im Inland ausbauen und auch im Ausland sichtbar darstellen. Eine Arbeitsgruppe hat sich daher auf Maßnahmen im Bereich der Werbung, der Integration und der Willkommenskultur für Fachkräfte aus dem Ausland verständigt und Empfehlungen für langfristige Veränderungen ausgesprochen.

Zur Sicherung von Wachstum und Wohlstand kommen zudem Forschung und Innovation eine Schlüsselrolle zu. Dies gilt umso mehr für eine Gesellschaft im demografischen Wandel. Die Bundesregierung will daher die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands auf diesem Gebiet weiter stärken. In den Arbeitsgruppen stellen Forschung und Innovation ein wichtiges Querschnittsthema dar.

Nachhaltiges Wachstum ist nur bei soliden Finanzen möglich. Solide Finanzen wiederum setzen auch nachhaltiges Wachstum voraus. Beide bedingen sich gegenseitig. Eine erfolgreiche Konsolidierung der öffentlichen Haushalte ist gleichzeitig Voraussetzung für die Handlungsfähigkeit des Staates. Sie ermöglicht es erst, dass die unterschiedlichen staatlichen Ebenen – entsprechend ihren verfassungsrechtlichen Kompetenzen – dauerhaft zur aktiven Gestaltung des demografischen Wandels beitragen können. Die Maßnahmen und Ziele der Demografiestrategie müssen sich daher in den finanziellen Rahmen einfügen, der durch Haushalte und mittelfristige Finanzplanungen definiert wird. Zugleich sind sie unter dem Blickwinkel ihres Beitrags zu gesunden Staatsfinanzen zu betrachten. Eine Politik der Verschuldung wäre gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels unverantwortbar.

Die Bundesregierung hat bereits mit dem Bundeshaushalt 2013 – und damit drei Jahre früher als grundgesetzlich vorgeschrieben – die ab 2016 geltende Obergrenze der strukturellen Verschuldung von 0,35 % des Bruttoinlandsprodukts (BIP) unterschritten. Am 13. März 2013 hat sie darüber hinaus die Eckpunkte für den Bundeshaushalt 2014 beschlossen, nach denen im kommenden Jahr ein strukturell ausgeglichener Haushalt erreicht wird. Dies unterstreicht die erfolgreiche Konsolidierungspolitik der Bundesregierung, mit der ein wichtiger Beitrag zur Herstellung tragfähiger generationengerechter öffentlicher Finanzen geleistet wird.


Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
Jedes
Alter
zählt
Die Demografiestrategie
der Bundesregierung
Familie als Gemeinschaft stärken
Vorsitz: Dr. Kristina Schröder, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Ko-Vorsitz: Stefan Grüttner, Hessischer Sozialminister
Marcel Philipp, Oberbürgermeister der Stadt Aachen
Zeitpolitik für Familien
• Erhöhung der Arbeitszeitsouveränität von Müttern und Vätern zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf
• Verankerung einer Familienzeitpolitik auf kommunaler Ebene als bereichsübergreifende Aufgabe durch kooperative Umsetzung von Initiativen und Familien-Zeit-Berichten
• Schaffung von mehr Transparenz auf dem Markt für familienunterstützende Dienstleistungen, Imageverbesserung, Information sowie Qualifizierung von Anbietern

C. Ergebnisse der einzelnen Arbeitsgruppen

# I. Familie als Gemeinschaft stärken

## 1. Einführung

Familien sind die soziale Mitte unserer Gesellschaft. In der Familie erfahren Menschen gegenseitige Verantwortung, Fürsorge und aktive Unterstützung – Eltern für ihre Kinder und später Kinder auch für ihre Eltern. Der Zusammenhalt in Familien ist auch in unserer modernen Gesellschaft ungebrochen groß. Er stabilisiert und fördert das generationenübergreifende Miteinander und wirkt über den engen Familienkreis hinaus. Im demografischen Wandel nimmt die Bedeutung von Familie als Verantwortungsgemeinschaft daher noch zu.

Die Ehe mit Kindern ist nach wie vor die häufigste Lebensform. Familie wird aber heute auch vielfältiger gelebt. Veränderte Lebensentwürfe von Männern und Frauen haben Einfluss auf die konkrete Gestaltung des familiären Zusammenlebens, auf den Zeitpunkt der Familiengründung und auf die Kinderwünsche. Gerade im demografischen Wandel ist die Tatsache, dass die Kinderzahl in Familien hinter den Kinderwünschen zurückbleibt, eine der zentralen Herausforderungen.

Ein gelingendes Familienleben ist für die meisten Menschen verbunden mit Lebensqualität, Wohlergehen und Glück. Familien brauchen gute Bedingungen, ihr Leben nach eigenen Zielen und Wünschen gestalten zu können. Die Wahlfreiheit der Lebensführung hängt nicht allein von materiellen Bedingungen wie Einkommen, Verfügbarkeit von und Zugang zu Ressourcen wie Bildung und Betreuung sowie Erwerbstätigkeit ab. Ebenso wichtig sind immaterielle und individuelle Faktoren wie Gesundheit, soziale und familiale Netzwerke, Zeitaspekte und persönliche Lebenszufriedenheit.

Neben der wirkungsvollen Ausgestaltung von finanziellen Leistungen und dem qualitativen und quantitativen Ausbau einer guten, bedarfsgerechten und verlässlichen (Betreuungs-)Infrastruktur sind die zeitlichen Rahmenbedingungen von Familien nicht nur ein zentraler Faktor für die gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern auch für das Wohlergehen und die Lebensqualität von Familien. Sie brauchen genügend, verlässlich verfügbare und gestaltbare Zeit, damit Familiengründung ermöglicht wird und Familienleben gelingen kann.

Wie im 8. Familienbericht empfohlen, gilt es eine Zeitpolitik für Familien zu gestalten, die Familie als Gemeinschaft stärkt, die Wahl des gewünschten Familienmodells bestmöglich gewährt, die Entscheidung für Kinder erleichtert, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter voranbringt, die Gleichstellung von Mann und Frau fördert und zur Sicherung der wirtschaftlichen Grundlage von Familien beiträgt. Dem trägt die Bundesregierung auch in der Demografiestrategie Rechnung. Unter der Zielvorgabe „Familie als Gemeinschaft stärken“ sollen die Rahmenbedingungen so ausgerichtet werden, dass sie den vielfältigen Bedürfnissen der Familien gerecht werden und so die Wahlfreiheit, ihr Familienleben zu gestalten, sichern.

## 2. Umsetzungsvorschläge der Gestaltungspartner

Die Arbeitsgruppe „Familie als Gemeinschaft stärken“ hat die Zeitpolitik unter den folgenden Aspekten beleuchtet und strebt Verbesserungen an insbesondere im Hinblick auf

- die Schaffung von mehr Zeitsouveränität bei der Vereinbarkeit von Familienleben und Arbeitswelt. Hierbei ist ein Ausgleich zwischen den Anforderungen der Vereinbarkeit und denen der Betriebe erforderlich;
- die Entschärfung von Zeitkonflikten, insbesondere auf kommunaler Ebene;
- die wirksame Entlastung durch familienunterstützende Dienstleistungen (Übernahme von Alltagsaufgaben im Familienleben durch außerhalb der Familie stehende Personen gegen Entgelt, keine [grund-]pflegerischen Leistungen).

Die Ausgestaltung von Zeitpolitik für Familien ist anspruchsvoll und je nach Kontext und familiären Gegebenheiten sehr vielfältig. So sind zum Beispiel die finanziellen

Rahmenbedingungen von Familien mit kleinen und mittleren Einkommen und die verschiedenen Lebensphasen der Familienmitglieder ebenso zu berücksichtigen wie die spezifischen Belange von Mehrkindfamilien, Familien mit Migrationshintergrund sowie von Alleinerziehenden.

#### Strategische Ziele/Handlungsfelder

Die Arbeitswelt (Handlungsfeld I) bestimmt ganz wesentlich die zeitlichen Ressourcen und Gestaltungsmöglichkeiten von Familien. Die Wahrnehmung und Ausübung familiärer Verantwortung – von Müttern und Vätern – wird maßgeblich beeinflusst von Dauer, Lage und Rhythmus der Arbeitszeit, der Arbeitskultur, von Verlässlichkeit und Flexibilität im Bedarfsfall und vom Ort der Arbeitserbringung. Gesetzliche Regelungen, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Unternehmenskultur schaffen die Rahmenbedingungen für Eltern im beruflichen Alltag.

- Die Vorschläge der Gestaltungspartner zielen darauf ab, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Arbeitswelt zu verbessern.

Familienzeitpolitik wird entscheidend auch im unmittelbaren Lebensumfeld der Menschen in den Städten und Gemeinden (Handlungsfeld II) gestaltet. Viele gesellschaftlich typische Zeitkonflikte von Familien ergeben sich aus einer ungenügenden Synchronisation in der zeitlichen Gestaltung des Alltags (zum Beispiel Arbeitszeiten, Öffnungszeiten, öffentlicher Personennahverkehr usw.).

- Die Vorschläge der Gestaltungspartner zielen darauf ab, die „Zeit-Taktgeber", die den Alltag der Menschen bestimmen, besser aufeinander abzustimmen und eine kommunale Familienzeitpolitik als bereichsübergreifende Aufgabe zu verankern – bei Bedarf auch über Gemeindegrenzen hinweg.

Familienunterstützende Dienstleistungen (Handlungsfeld III) können Familien dabei helfen, Familienleben und Erwerbstätigkeit miteinander in Einklang zu bringen. Unterstützung im Haushalt trägt dazu bei, zeitliche Spielräume füreinander oder für die gewünschte Ausdehnung der Erwerbstätigkeit zu gewinnen. Dies kann auch einen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs leisten.

- Die Vorschläge der Gestaltungspartner zielen auf eine stärkere Verbreitung der Inanspruchnahme familienunterstützender Dienstleistungen durch mehr Information und Transparenz auf dem Dienstleistungsmarkt, eine auf bundeseinheitlichen Standards basierende Qualifizierung und eine Verbesserung des Images familienunterstützender Dienstleistungen.

Diese Aspekte stellen eine solide Grundlage für weitere Debatten und Vereinbarungen dar, auch wenn einige Ausführungen von Gestaltungspartnern unterschiedlich bewertet oder gewichtet werden.

## 2.1 Handlungsfeld I: Zeitsouveränität – zeitpolitische Initiativen in der Arbeitswelt

#### Zur Umsetzung anstehende Maßnahmen

Viele gesetzliche Regelungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen beinhalten bereits die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit dem Ziel einer Erhöhung der Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten. Weiter bestehende Hemmnisse sollen abgebaut und Verbesserungspotenzial in den Betrieben hierzu genutzt werden.

Die Bundesregierung wird die bestehenden arbeitszeitrechtlichen Regelungen zur Elternzeit mit Blick auf mehr Zeitsouveränität für Familien überprüfen. Sie sieht die Notwendigkeit, die geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen kontinuierlich an die sich ändernde Lebenswirklichkeit anzupassen.

Die Gestaltungspartner wollen im weiteren Verfahren hinsichtlich einer familienbewussten Arbeitskultur in den Betrieben und Unternehmen folgende Themen vorrangig bearbeiten:

- Einige Gestaltungspartner wie die Gewerkschaften und die Familienverbände unterstreichen die Notwendigkeit einer Erhöhung der Arbeitszeitsouveränität von Müttern und Vätern, vor allem nach Rückkehr aus der Elternzeit, sowie die Stärkung der Beschäftigungssicherheit in der Lebensphase der Familiengründung. Andere Gestaltungspartner wie die Arbeitgeberverbände unterstreichen, dass mehr Arbeitszeitflexibilität und Planungssicherheit für die Beschäftigten nur unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse ermöglicht werden können.

- Erhöhung des Anteils der beschäftigten Mütter und Väter, die nach Ablauf oder während der Elternzeit ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnehmen sowie die Verbreitung einer Willkommenskultur für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer.

Die Gestaltungspartner sprechen sich dafür aus, bestehende tarifliche Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf breiter bekannt zu machen.

Sie halten ferner die Fortsetzung bewährter Programme und Maßnahmen für erforderlich:

- Die „Charta für familienbewusste Arbeitszeiten“ vom 8. Februar 2011 wurde auf einem Familiengipfel am 12. März 2013 bilanziert. Die Sozialpartner und die Bundesregierung haben sich darauf verständigt, zur Fortsetzung des Chartaprozesses zukünftig alle zwei Jahre einen gemeinsamen Bericht „Familie und Beruf“ zu erarbeiten.

- Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ der Bundesregierung in Kooperation mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag, dem Zentralverband des Deutschen Handwerks und dem Deutschen Gewerkschaftsbund mit dem Ziel, Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen, wird fortgeführt.

#### Mittel- und langfristige Maßnahmen

Die Bundesregierung wird in Kooperation mit den Sozialpartnern begleitend und beratend darauf hinwirken, dass vorbildliche Praktiken zu Konfliktlösungen im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser zugänglich gemacht und in die Fläche getragen werden.

Ferner bedürfen im weiteren Verfahren der Umsetzung der Demografiestrategie folgende Bereiche einer größeren Beachtung und Bearbeitung:

- Eine gezielte Ansprache und stärkere Einbeziehung von Vätern in die Betreuung von Kindern (unter anderem bei der gleichmäßigeren Inanspruchnahme von Elterngeld) und in Familienaufgaben allgemein.

- Immer mehr Beschäftigte werden Pflege und Beruf vereinbaren müssen. Die Bundesregierung wird das Familienpflegezeitgesetz evaluieren und gegebenenfalls weiterentwickeln.

- Neben der Sicherstellung von bedarfsgerechter, verlässlicher und bezahlbarer Kinderbetreuung durch die Kommunen und Länder wird der Ausbau freiwilliger betrieblich unterstützter Kinderbetreuung angestrebt.

## 2.2 Handlungsfeld II: Zeitkonflikte entschärfen – zeitpolitische Initiativen auf kommunaler Ebene

#### Zur Umsetzung anstehende Maßnahmen

Für Familien sollen strukturell bedingte Zeitprobleme verringert und mehr Zeitsouveränität geschaffen werden. Durch kommunale Familienzeitpolitik soll ein wesentlicher Beitrag zur Daseinsvorsorge für Familien vor Ort und zu einer wirksamen demografiefesten Standortpolitik geleistet werden. Sie erfordert das Zusammenwirken von Politik, Verwaltung, Wirtschaft und weiteren gesellschaftlichen Partnern.

#### Familien-Zeit-Berichte in Kommunen

Familien-Zeit-Berichte können ein geeignetes Instrument für die Gestaltung kommunaler Familienzeitpolitik als abgestimmtes Konzept mit verbindlichen Arbeitszusammenhängen und überprüfbaren Zielsetzungen sein.

- Als Analyseinstrument ermittelt der Familien-Zeit-Bericht maßgebliche Zeitprobleme von Familien unter anderem durch Beteiligung der Familien selbst und durch kommunale Checks der bestehenden zeitlichen Rahmenbedingungen vor Ort.

- Der Familien-Zeit-Bericht definiert mögliche Handlungsfelder, Zielsetzungen und konkrete Maßnahmen zur Minderung von Zeitkonflikten und für eine bessere Vereinbarkeit.

- Als Gestaltungsinstrument beinhaltet der Familien-Zeit-Bericht die abgestimmte Gestaltung von Zeitstrukturen und Nutzung von Potenzialen über Bereiche und gegebenenfalls auch Gemeindegrenzen hinweg durch Kooperationen und vernetztes Handeln der beteiligten Akteure.

Die Gestaltungspartner in Bund, Ländern und Kommunen wirken darauf hin,

- die Erarbeitung von Familien-Zeit-Berichten in Kommunen zur Analyse vorhandener Bedarfe von Familien und zur familienorientierten Gestaltung von Zeittaktungen im kommunalen Umfeld zu befördern (ergänzend zur kommunalen Sozial- und Familienberichterstattung). Die Grundstruktur eines Familien-Zeit-Berichts wurde in der Arbeitsgruppe für Kommunen und Gestaltungspartner zur Anwendung vor Ort erarbeitet.

- die Initiativen des Deutschen Städte- und Gemeindebundes zur Umsetzung der Arbeitsergebnisse der hier vorliegenden Empfehlungen zu unterstützen. Der von den Gestaltungspartnern der Unterarbeitsgruppe „Familie“ vorgelegte Familien-Zeit-Bericht soll bei der Umsetzung helfen.

- die gemeinsame Initiative von Oberbürgermeisterinnen und Oberbürgermeistern „Neue Zeiten für Familie“ (initiiert durch Oberbürgermeister Marcel Philipp, Aachen) zu stärken. Für die Idee einer kommunalen Familienzeitpolitik als einem integralen Bestandteil der Kommunalpolitik soll in großen Städten geworben und die notwendige Öffentlichkeit geschaffen werden. Binnen Jahresfrist sollen sich 50 % der Großstädte mit über 100.000 Einwohnern mit Fragen der kommunalen Familienzeitpolitik befassen.

- die im Rahmen der Zuständigkeit der Länder vorhandenen Instrumente und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf – insbesondere unter dem Aspekt „Zeit“ – weiterzuentwickeln.

#### Mittel- und langfristige Maßnahmen

Die Gestaltungspartner werden gezielt Aktivitäten entwickeln bzw. unterstützen:

#### Information und Vernetzung

- eine Online-Plattform mit Best-Practice-Beispielen zum Wissens- und Erfahrungstransfer bereitstellen (Bund);

- für Aufmerksamkeit und aktive Unterstützung (zum Beispiel von familienzeitpolitischen Projekten und Initiativen in Unternehmen) werben und geeignete Maßnahmen zur Umsetzung der Familienzeitpolitik verbreiten, zum Beispiel Kinderbetreuung nach Maß (kommunale Spitzenverbände, lokale Bündnisse, Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften, Wohlfahrtsverbände, Kommunen).

#### Verankerung der Aufgabe auf kommunaler Ebene

- Zeitpolitik für Familien als Leitthema in der kommunalen Netzwerk- und Projektarbeit verankern (lokale Bündnisse für Familie, kommunale Spitzenverbände);

- entsprechend ihren Möglichkeiten in den Gremien der Verwaltung die Umsetzung von Familien-Zeit-Berichten anregen (Wirtschaft, Politik, Wohlfahrtsverbände);

- die Verankerung kommunaler Zeitpolitik durch entsprechende Empfehlungen und Projektideen unterstützen (kommunale Spitzenverbände, Deutscher Verein, Familienverbände, Wohlfahrtsverbände).

#### Kooperative Umsetzung

- Interessen der Familien vor Ort in die kommunalen Analyse- und Entscheidungsprozesse einbringen sowie die Familien zur aktiven Mitwirkung gewinnen (Familienverbände, Familienbildung, Kommunen);

- mit eigenen Aktivitäten die Initiative von Oberbürgermeisterinnen und Oberbürgermeistern „Neue Zeiten für Familien“ unterstützen, zum Beispiel „Botschafter“ benennen, Paten für Familienzeitprojekte gewinnen, gemeinsame Erklärungen verfassen, Plattformen bilden und Fachveranstaltungen initiieren (Familienverbände, Wirtschaftsverbände, Unternehmen, Gewerkschaften, Wohlfahrtsverbände, lokale Bündnisse);

- eigene Aktivitäten für eine kommunale Familienzeitpolitik entwickeln, zum Beispiel Fachtagung, Wettbewerb (Familienverbände, Wirtschaftsverbände, Unternehmen, Gewerkschaften, lokale Bündnisse);

- Zeitkompetenz in Familien zum Thema machen (Familienbildung, Familienverbände);

- vorhandene Potenziale von Netzwerken nutzen (zum Beispiel lokale Bündnisse, Mehrgenerationenhäuser).

#### Wirkungsorientierte wissenschaftliche Begleitung

- die Ergebnisse und Erkenntnisse aus dem Modellprojekt „Kommunale Familienzeitpolitik“ der Bundesregierung mit lokalen Bündnissen für Familie evaluieren, systematisch zur praktischen Nutzung in Kommunen aufbereiten und verfügbar machen (Bund);

- eine Kosten-Nutzen-Analyse kommunaler Familienzeitpolitik beauftragen, um den konkreten Vorteil von Zeitpolitik für Kommunen, Wirtschaft und die Familien selbst zu belegen (Bund).

## 2.3 Handlungsfeld III: Zeitgestaltung erleichtern – familienunterstützende und legale haushaltsnahe Dienstleistungen

#### Zur Umsetzung anstehende Maßnahmen

Die Gestaltungspartner sprechen sich dafür aus, auf dem Markt für familienunterstützende Dienstleistungen für mehr Transparenz zu sorgen. Die Fortbildung und Qualifikation von Anbietern soll familienorientiert verbessert werden, um Professionalität und Qualität der Dienstleistung zu sichern. Mit einer entsprechenden Kommunikation soll für ein besseres Image familienunterstützender Dienstleistungen geworben und illegale Beschäftigung

(Schwarzarbeit) zurückgedrängt werden. Ziel ist es, Familien dabei zu unterstützen, Beschäftigung im Haushalt legal, sicher und qualifiziert zu organisieren.

### Transparenz und Information

Es soll ein Internetportal mit einer bundesweit tätigen Servicestelle eingerichtet werden und sowohl Nachfragern als auch Anbietern beratend zur Verfügung stehen. Das Internetportal soll zugleich als Lotse fungieren.

Es werden folgende Beiträge vereinbart:

- Für Nachfrager und gewerbliche Anbieter haushaltsnaher Dienstleistungen wird geprüft, welche Anforderungen an eine Plattform für Dienstleistungsunternehmen zu stellen sind. Die Gestaltungspartner unterstützen die Erarbeitung einer solchen Plattform mit Servicestelle und tragen mit ihrem Fachwissen zur Konzeption und Entwicklung bei.

- Für Personen, die im Rahmen eines mit dem Privathaushalt abgeschlossenen Arbeitsvertrages arbeiten möchten, prüft die Bundesregierung, bei welcher Stelle diese bundesweite Plattform eingerichtet werden kann und ob dieser gegebenenfalls weitere Arbeitgeberaufgaben im Zusammenhang mit familienunterstützender Beschäftigung übertragen werden können, unter Wahrung von Kostenneutralität.

- Die Bundesregierung prüft, welche Anforderungen die Servicestelle und das gemeinsame Dachportal zu erfüllen haben, das als zentrale Anlaufstelle dienen soll.

### Qualifizierung

Die Gestaltungspartner verständigen sich wie folgt:

- Auf der Basis bestehender Qualifizierungsangebote soll ein Fortbildungs- und Qualifizierungsangebot nach einheitlichen Standards für haushalts- und personennahe familienunterstützende Dienstleistungen entwickelt werden. Es soll ein klares Qualifikationsprofil beinhalten und mit einer praxisnahen Qualifizierung den Bedarfen sowohl privater Haushalte als auch der Anbieter Rechnung tragen. Ziele sind die Professionalisierung und die Aufwertung des Tätigkeitsbereichs sowie die Vermittlung beruflicher Perspektiven. Dazu gehören ebenso Strategien zur Vermehrung und Verbreiterung der Angebote.

- Das von der Deutschen Gesellschaft für Hauswirtschaft erarbeitete Curriculum für den Arbeitsort Privathaushalt soll zusammen mit der Bundesagentur für Arbeit, den Branchenverbänden der haushaltsnahen Dienstleistungswirtschaft, den zuständigen Gewerkschaften und den Familienverbänden diskutiert und weiterentwickelt werden.

### Image und Kommunikation

- Die Gestaltungspartner befürworten eine Informations- und Imagekampagne, die

  – zur Steigerung des Ansehens familienunterstützender Dienstleistungen bei den Familien und in der Öffentlichkeit beiträgt,

  – auf einen positiven Einstellungswandel abzielt,

  – den Entlastungseffekt für Familien in Vereinbarkeitssituationen einschließlich der möglichen Berücksichtigung der Kosten für die legale Beauftragung der Dienstleistungen im Rahmen der geltenden Regelungen sowie der Darstellung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten kommuniziert.

- Auf lokaler Ebene sollen vorhandene Netzwerke – wie zum Beispiel Mehrgenerationenhäuser, Kindertages- und Familienbildungsstätten, Familienzentren, lokale Bündnisse für Familie – über weitere ortsbezogene Informationsangebote sowie die Vorzüge der Inanspruchnahme familienunterstützender Dienstleistungen informieren.

- Die Gestaltungspartner unterstreichen, dass Kommunen und Arbeitgeber, die konkrete und praxistaugliche Angebote zur Nutzung von familienunterstützenden Dienstleistungen machen, ihre Attraktivität erhöhen und ihre Wettbewerbsfähigkeit steigern. Die Sozialpartner werden in ihren Dachverbänden und Untergliederungen auf eine Mitwirkung hinarbeiten. Sie werden dabei von der Bundesregierung unterstützt.

### Mittel- und langfristige Maßnahmen

Der Markt für familienunterstützende Dienstleistungen hat nach Einschätzung der Gestaltungspartner ein erhebliches Dynamisierungspotenzial. Dies soll bei der weiteren thematischen Befassung beachtet werden.

Mehrere Gestaltungspartner unterstreichen, dass im Kontext der weiteren Markterschließung insbesondere die Fragen nach bezahlbaren Dienstleistungen für alle Familien sowie nach auskömmlichen Verdienstmöglichkeiten für die Beschäftigten zu bearbeiten wären.







## Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten

Vorsitz: Dr. Ursula von der Leyen, Bundesministerin für Arbeit und Soziales
Ko-Vorsitz: Prof. Dr. Dieter Hundt, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Michael Sommer, Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes

- Arbeitszeit flexibler gestalten
- Langzeitkonten für kleine und mittlere Unternehmen attraktiver machen
- mehr Betriebe für betriebliche Gesundheitsförderung gewinnen
- Schutz vor arbeitsbedingten psychischen Belastungen verbessern
- erkrankte Beschäftigte zeitnah wieder eingliedern
- Unternehmensservice Demografie aufbauen und einführen
- Forschung für die Arbeit der Zukunft
- Validierung und Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen unterstützen

# II. Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten

## 1. Einführung

Die demografische Entwicklung beeinflusst zunehmend unser Arbeitsleben. Die Erwerbsbevölkerung wird kleiner und das Durchschnittsalter der Beschäftigten steigt. Unternehmen müssen stärker auf die Potenziale Älterer setzen. Gleichzeitig wandelt sich die Arbeitswelt in hohem Tempo. Globalisierung, digitale Kommunikation und beschleunigte Arbeitsprozesse verändern die innerbetrieblichen Prozesse. Das wirkt sich auch auf die gesundheitlichen und fachlichen Anforderungen an die Beschäftigten aus. Es gilt, Arbeit in den Betrieben so zu gestalten und die Gesundheitskompetenz so zu stärken, dass die Beschäftigten bis zum Rentenalter gesund, qualifiziert und motiviert erwerbstätig sein können.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe haben folgende Handlungsfelder definiert:

- Gesundheit bei der Arbeit/Prävention
- alters- und alternsgerechte Arbeitsgestaltung
- Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen
- Umgang mit erkrankten Beschäftigten
- flexible Gestaltung von Arbeitszeit und Altersübergängen
- berufliche Weiterbildung

Die Vielfalt der Themen und Gestaltungspartner erfordert es, schrittweise vorzugehen. Die Basis für gemeinsames Handeln wurde in den vergangenen Wochen gelegt. Der Prozess wird – trotz unterschiedlicher Auffassungen in Einzelfragen – in geeigneten Handlungsfeldern fortgesetzt.

## 2. Vorschläge der Gestaltungspartner

### 2.1. Arbeitsschutz konsequent umsetzen – betriebliche Gesundheitsförderung ausbauen

Die Instrumente des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung sind wesentliche Ansätze, um die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern. Die Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes sind jedoch nicht flächendeckend und konsequent umgesetzt. Die Umsetzung ist zum Teil mit betrieblichen Schwierigkeiten verbunden, insbesondere bei arbeitsbedingten psychischen Belastungen.

Um die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern, sind die gesetzlichen Vorgaben des Arbeitsschutzes besser und konsequenter umzusetzen. Ebenso ist anzustreben, die für Betriebe und Beschäftigte freiwilligen Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung vermehrt durchzuführen. Auch die alters- und alternsgerechte Arbeitsgestaltung kann einen wichtigen Beitrag leisten.

Die Gestaltungspartner haben sich auf folgende Ziele verständigt:

**Arbeitsschutzpflichten werden nachhaltig umgesetzt und kontrolliert**

- Jeder Betrieb und jede Verwaltung werden durch die Aufsichtsbehörden der Länder und Unfallversicherungsträger beraten und überwacht. Sie werden dazu – abhängig von der Risikostruktur und dem Organisationsstand des betrieblichen Arbeitsschutzes – in bestimmten Abständen aufgesucht. Die Aufsicht wird weiter gestärkt.

- Jeder Betrieb und jede Verwaltung führen eine Gefährdungsbeurteilung unter Einbeziehung psychischer Belastungen durch. Diese soll die alters- und alternsgerechte Arbeitsgestaltung unterstützen. Die Träger der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA), die Sozialpartner und die GDA-Kooperationspartner unterstützen dazu insbesondere kleine und mittlere Unternehmen.

**Betriebliche Gesundheitsförderung wird gestärkt**

- Die Zahl der Betriebe, die – auch mit Unterstützung der Krankenkassen – für eine qualitätsgesicherte betriebliche Gesundheitsförderung erreicht werden, wird erhöht.

- Krankenkassen, Träger der Unfallversicherung und Arbeitsschutzbehörden der Länder kooperieren eng miteinander. Die Gefährdungsbeurteilungen sowie die Gesundheitsberichte der Krankenkassen werden so weit wie möglich sowohl für den Arbeitsschutz als auch für die betriebliche Gesundheitsförderung genutzt.

- Die Arbeitgeberverbände informieren die Betriebe, die Gewerkschaften die Beschäftigtenvertretungen über Anwendung und Nutzen eines wirksamen Arbeitsschutzes und betriebliche Gesundheitsförderung.

- Ein niedrigschwelliger Zugang zu attraktiven Angeboten der Krankenkassen wird sichergestellt. Dazu kooperieren diese besser miteinander sowie mit Kammern, Sozialversicherungsträgern, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden.

**Betriebliche Akteure zu psychischen Belastungen informieren und qualifizieren**

- Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte sind in der Lage, psychische Belastungen im Betrieb zu erkennen, zu bewerten und zur Erarbeitung von Maßnahmen beizutragen.

- Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften informieren die Personalverantwortlichen oder -vertretungen über den Umgang mit psychischen Belastungen.

**Qualitätsgesicherte betriebliche Arbeitsschutz- und Gesundheitsberatung entwickeln**

- Jeder Arbeitgeber wählt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder der Personalvertretung die jeweils passende Form der sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung.

- Betriebsärzte werden bei der betrieblichen Gesundheitsförderung aktiv beteiligt. Betriebe werden stärker für Gesundheitsberatung genutzt.

- Maßnahmen der Verhältnisprävention werden – so weit sinnvoll – mit ressourcenstärkenden, auf das Individuum bezogenen Maßnahmen verzahnt.

- Die arbeitsmedizinische Beratung über alters- und alternsgerechte Arbeitsgestaltung wird ausgebaut.

## 2.2. Erkrankungen früh erkennen und behandeln, Beschäftigte zeitnah wieder eingliedern

Neben einer wirksamen Prävention ist es wichtig, Erkrankungen frühzeitig zu erkennen, um chronische Beschwerden zu vermeiden und Beschäftigte zeitnah wieder ins Arbeitsleben einzugliedern. Die Qualität der gesundheitlichen Versorgung in Deutschland ist hoch. Sie erfolgt in einem gegliederten System mit unterschiedlichen Leistungsträgern und -erbringern. Nicht zuletzt die sich hieraus ergebenden Schnittstellen führen jedoch dazu, dass nicht alle physischen und psychischen Erkrankungen früh erkannt und – wo es sinnvoll ist – trägerübergreifend behandelt werden. Insbesondere bei psychischen Störungen vergeht häufig zu viel Zeit bis zur Therapie. Zudem werden sie nicht immer ausreichend von punktuellen Belastungssituationen abgegrenzt, denen mit niedrigschwelligen Behandlungsangeboten begegnet werden kann. Bei Behandlung und Rehabilitation muss die Wiedereingliederung in Gesellschaft und Arbeit von vornherein mit berücksichtigt werden.

Die Gestaltungspartner haben sich auf folgende Ziele verständigt:

**Bedarf identifizieren und Interventionen zielgenau umsetzen**

- Die Kompetenz der Betriebsärzte wird stärker genutzt, um den Bedarf an Behandlung und Rehabilitation frühzeitig zu erkennen und sie in die Wege zu leiten. Inner- und außerbetriebliche Versorgung werden eng verzahnt.

- Das betriebliche Eingliederungsmanagement als ein Weg, den Behandlungsbedarf früh zu erkennen, wird breiter bekannt gemacht und in den Betrieben umgesetzt. Bei der Versorgung psychischer Erkrankungen werden die zum Teil bestehenden regionalen Lücken geschlossen und niedrigschwellige, kurzfristig durchführbare Angebote mit Fokus auf Arbeit und Beruf etabliert.

- Die Abläufe der verschiedenen Sozialversicherungsträger werden besser aufeinander abgestimmt. Rahmenbedingungen, die die Kooperation erleichtern, werden geschaffen (zum Beispiel rechtliche Präzisierung von Zuständigkeiten, Überprüfung von Datenschutzbestimmungen).

- Unterstützungsstrategien werden trägerübergreifend abgestimmt. Für komplexe Fallkonstellationen und lange Krankheitsverläufe wird ein trägerübergreifendes Fallmanagement entwickelt, in das Betroffene und Arbeitgeber einbezogen werden.

**Beschäftigte zeitnah wieder eingliedern**

- Interventionen werden darauf ausgerichtet, die Beschäftigungsfähigkeit wieder herzustellen, und berücksichtigen die berufliche Qualifikation.

- Eine wichtige Funktion spielt dabei das betriebliche Eingliederungsmanagement. Gerade kleine und mittlere Unternehmen werden dabei besser beraten und unterstützt.

- Die Sozialpartner wirken gemeinsam darauf hin, die Beratung der Sozialversicherungsträger qualitativ weiter zu verbessern.

- Die medizinisch-beruflich orientierte Rehabilitation wird flächendeckend eingeführt.

## 2.3. Arbeit alters- und alternsgerecht gestalten

Das Thema alters- und alternsgerechte Arbeitsgestaltung konnte aus Zeitgründen nicht bearbeitet werden. Wegen seiner großen Bedeutung wird dazu ein eigener Arbeitsprozess im Rahmen der Demografiestrategie stattfinden.

## 2.4. Kleine und mittlere Unternehmen im Hinblick auf demografischen Wandel beraten

In den letzten Jahren haben unter anderem Sozialversicherungsträger, Sozialpartner, Kammern sowie regionale Initiativen eine Reihe von Instrumenten entwickelt, um gerade kleine und mittlere Unternehmen bei der Bewältigung des demografischen Wandels zu unterstützen. Diese Angebote müssen aktiv in die Unternehmen gebracht werden.

### „Unternehmensservice Demografie“ etablieren

Sozialversicherungen und Wirtschaft (Bundesagentur für Arbeit, Deutsche Rentenversicherung Bund, Spitzenverband der gesetzlichen Kranken- und Pflegekassen, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Zentralverband des Deutschen Handwerks) streben an, einen „Unternehmensservice Demografie“ zu entwickeln. Damit wollen sie erstmals ihre Beratungskompetenz gemeinsam zur Verfügung stellen. Dieser soll an bestehende Angebote anknüpfen und weitere Akteure einbeziehen. Ziel ist, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen

- für die Folgen des demografischen Wandels im eigenen Betrieb zu sensibilisieren;
- dabei zu unterstützen, betriebliche Handlungsfelder zu identifizieren (zum Beispiel Personalgewinnung und -entwicklung, Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, Wiedereingliederung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Diversity und Chancengleichheit, Wissenstransfer, alters- und alternsgerechte Arbeitsgestaltung, Unternehmensstrategie);
- zu beraten, welche präventiven Lösungsansätze sich betriebsspezifisch anbieten.

Der „Unternehmensservice Demografie“ soll folgende Angebote umfassen:

1. Orientierungsberatung beim Erstkontakt: Problemermittlung gegebenenfalls unter Einsatz vorhandener betrieblicher Analyseinstrumente (betriebliches Monitoring), Identifizierung des Beratungsbedarfs
2. strukturiertes „Routing“ der Kunden zwischen den verschiedenen Beratungsanbietern und Vermittlung passgenauer Beratung
3. niedrigschwelligen Zugang zum Beratungsangebot

## 2.5. Arbeitszeit und Altersübergänge flexibel gestalten

Das geltende Recht sieht verschiedene Instrumente für flexible Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand und für flexible Arbeitszeitgestaltung vor. Diese sind je nach Zielgruppe und betrieblichen Gegebenheiten in unterschiedlicher Weise geeignet, Übergänge zu erleichtern. Es gibt keinen Vorrang einzelner Instrumente vor anderen. Unterschiedliche Auffassungen bestehen dazu, ob diese Instrumente ausreichen, um die Übergänge aus der Arbeit in die Rente absichern zu können.

### Flexible Übergänge in die Rente

Für eine flexible Gestaltung des Übergangs vom Erwerbsleben in die Rente ist es sinnvoll, das geltende Teilrenten-/Hinzuverdienstsystem mit dem Ziel der Vereinfachung neu zu regeln. Unterschiedliche Meinungen gibt es zum Beginn der zukünftigen Teilrente und zur konkreten Ausgestaltung der zukünftigen Hinzuverdienstgrenze.

Aus Sicht der Gewerkschaften gibt es weitere wichtige Handlungsfelder, auf denen gesetzgeberische Entscheidungen unerlässlich sind (insbesondere die Rücknahme der Anhebung der Altersgrenzen, Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente, Förderung der Altersteilzeit, Regelungen für Beschäftigte mit belastenden Tätigkeiten oder in Kleinbetrieben).

Die Arbeitgeber befürworten die Verlängerung der Lebensarbeitszeit und fordern insbesondere den weiteren Abbau bestehender Frühverrentungsanreize im Sozialrecht (zum Beispiel Streichung der Altersrente für besonders langjährig Versicherte, Erhöhung der versicherungsmathematischen Abschläge bei vorzeitigem Rentenbeginn, keine Wiedereinführung der geförderten Altersteilzeit).

Aus Sicht der Bundesregierung ist die 2007 beschlossene schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre angesichts des demografischen Wandels notwendig und

realistisch angesichts der wachsenden Erwerbsbeteiligung älterer Beschäftigter auf dem Arbeitsmarkt. Bei der Diskussion um die Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand sind zukünftig entsprechende Vorschläge daran zu messen, dass hierdurch keine neuen Anreize zur Frühverrentung geschaffen werden, sondern ein längeres Verbleiben im Erwerbsleben gefördert wird.

#### Wertguthaben

Wertguthaben sind im Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) beschrieben und können unter bestimmten Umständen den Beschäftigten und Betrieben im Erwerbsverlauf mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitorganisation geben und beispielsweise bei der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen sowie als Lebensarbeitszeitkonten dazu beitragen, den Übergang aus dem Erwerbsleben in den Ruhestand flexibel den Bedürfnissen von Betrieben und Arbeitnehmern anzupassen.

Es soll geprüft werden, welche Maßnahmen dazu beitragen können, die Verbreitung von Wertguthaben bei kleinen und mittleren Unternehmen zu erleichtern. Dazu muss identifiziert werden, welche Hindernisse bzw. Gründe für die unzureichende Nutzung bestehen. Außerdem wäre es wünschenswert, gerade kleinen und mittleren Betrieben verstärkt passgenaue Hilfestellungen anzubieten, um Wertguthaben einzuführen. Die Bundesregierung wird die Entwicklung geeigneter Instrumente initiieren (zum Beispiel Checklisten, Handlungsleitfäden, Standardisierungen, prototypische Formen der Anwendung).

Damit Wertguthaben überhaupt genutzt werden können, ist es eine Grundvoraussetzung, dass Beschäftigte die Möglichkeit haben, sie in nennenswertem Umfang aufzubauen. Die Rahmenbedingungen für Wertguthaben müssen so unbürokratisch und flexibel wie möglich sein, ohne die Sicherheit der angesparten Werte zu gefährden. Dabei müssen aus Sicht der Gewerkschaften gesundheits- und beschäftigungspolitische Fragen berücksichtigt werden.

Um Wertguthaben besser nutzen zu können, kann aus Sicht der Sozialpartner zunächst folgender Ansatz überprüft werden: Je mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Unternehmen beschäftigt sind, desto unpraktikabler ist die bestehende Regelung, dass jeder einzelne Beschäftigte einem Wechsel des Trägers der Insolvenzsicherung zustimmen muss. Sofern im Unternehmen ein Betriebsrat besteht, sollte dessen Zustimmung ausreichen. Darüber hinaus werden die Sozialpartner und Fachleute die Diskussion über gegebenenfalls weitere zu überprüfende Regelungen und gesetzgeberische Anpassungsnotwendigkeiten zur Steigerung der Attraktivität des Einsatzes von Wertguthaben fortsetzen.

#### Flexible Arbeitszeitgestaltung

Arbeitszeit lässt sich unter anderem durch die Möglichkeit flexibel gestalten, aus Teilzeit heraus die wöchentliche Arbeitszeit zu erhöhen. Dies könnten etwa Arbeitgeber und Arbeitnehmer entsprechend vereinbaren. Die Sozialpartner unterstützen dieses Ziel bereits durch branchenspezifische tarifvertragliche Regelungen.

## 2.6. Mit Weiterbildung zur Gewinnung qualifizierter Fachkräfte beitragen

Berufliche Weiterbildung bleibt ein Zukunftsthema. Zur Erschließung von Potenzialen für qualifizierte Facharbeit geht es zukünftig darum, verstärkt ältere und formal gering qualifizierte Erwerbstätige, Migranten und Frauen in die berufliche Weiterbildung einzubeziehen.

Um mit Weiterbildung zur Gewinnung qualifizierter Fachkräfte beitragen zu können, haben die Gestaltungspartner Bund, Länder, Sozialpartner und Wissenschaft wichtige Handlungsfelder für eine demografiesensible Politik benannt und sich auf folgende Umsetzungsschwerpunkte verständigt:

#### Betriebe und Individuen bei beruflicher Weiterbildung stärken

Zur Verbesserung der Weiterbildungsbeteiligung sind sowohl die Perspektive des Einzelnen als auch die der Unternehmen, mit besonderer Berücksichtigung der spezifischen Anforderungen in kleinen und mittleren Unternehmen, relevant. Angebotstransparenz und Beratungsstrukturen sowie Qualitätssicherung der Weiterbildung sind weiterzuentwickeln. Betriebliche Weiterbildungskulturen sind unter Beteiligung der Sozialpartner zu stärken.

Hierzu befürworten die Gestaltungspartner eine innovative Nutzung der Erfahrungen des Programms „weiter bilden“. Insbesondere sind „Lernen im Prozess der Arbeit“ und berufliche Weiterbildung außerhalb von Betrieben als zukunftsfähige Formen des Weiterlernens zu fördern.

#### Horizontale Mobilität unterstützen

Viele Beschäftigungspotenziale (Arbeitsmarktrückkehrer mit längeren Unterbrechungen, krankheitsbedingte berufs-, aber nicht erwerbsunfähige Arbeitnehmer, Menschen, für deren Berufe keine Nachfrage mehr besteht, Menschen, die sich aus unterschiedlichen Gründen im Lebensverlauf beruflich verändern wollen) sind derzeit ungenutzt. Für diese Menschen bedeutet eine Fortsetzung der Erwerbsbiografie häufig Beschäftigung als gering qualifiziert, da entsprechende formale Berufsqualifikationen für die neuen Arbeitsfelder fehlen.

Deshalb ist die Ausgestaltung von Umschulungs- und Weiterbildungsangeboten weiterzuentwickeln. Auch Beratungsangebote können die horizontale berufliche Mobilität fördern, sodass diese für gesellschaftliche Beschäftigungspotenziale und individuelle Entwicklung nutzbar sind.

**Berufserfahrungen anerkennen**

Berufliche Qualifikationen werden bisher weitgehend auf der Grundlage formalisierter Bildungsgänge und Prüfungen beschrieben. Lernen, das außerhalb dieser Bildungsorganisationen informell oder nonformal stattfindet, wird nur in geringem Maße dokumentiert. Gleichzeitig werden durch Lernen im Prozess der Arbeit Kompetenzen entwickelt, auf die auch das innovative Unternehmenshandeln zurückgreift.

Die Gestaltungspartner prüfen deshalb neue Wege zur Validierung informell erworbener Kompetenzen. Darüber hinaus werden in diesem Zusammenhang Möglichkeiten einer intensiveren Nutzung der Externenprüfung ausgelotet.

**Wissenstransfer organisieren**

Damit Unternehmen auch zukünftig innovationsfähig sind, ist die Verknüpfung von wissenschaftlichem Knowhow mit praktischem Erfahrungswissen unerlässlich. Um die Innovationsfähigkeit zu stärken, ist der Wissenstransfer zwischen jungen und erfahrenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie zwischen den Bildungsinstitutionen und Betrieben zu intensivieren.

Hierfür unterstützen die Gestaltungspartner eine systematisierte Verbreitung bereits gelebter guter Praxis.

**Regionale Strukturen stärken**

Um lokale Bildungsstrukturen zu verbessern, sollen regionale Allianzen für Weiterbildung verstärkt werden. Mit dem Programm „Lernen vor Ort“ wurden dazu bereits erste strukturelle Weichen gestellt.

In der Transferphase von „Lernen vor Ort“ werden die bisherigen Erfahrungen im Bereich Weiterbildung ausgewertet und eine erste „Landkarte“ zur Weiterbildung in den Regionen als Best-Practice-Plattform erstellt. Außerdem soll ein bundesweiter Austausch mit allen wichtigen Akteuren organisiert werden.

Die Arbeitsagenturen und die regionalen Netzwerke zur Fachkräftesicherung sind als Akteure und Promotoren solcher Allianzen zu aktivieren.

# 3. Ausblick

## 3.1. Fortsetzungsprozess der Arbeitsgruppe

Die Gestaltungspartner der Arbeitsgruppe werden den Demografieprozess fortsetzen. Es werden Arbeits- und Projektgruppen zu folgenden Themen eingerichtet:

- Arbeitsschutz/Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung: Umsetzung der erarbeiteten Ziele zur Stärkung des Arbeitsschutzes und betrieblicher Gesundheitsförderung
- „Unternehmensservice Demografie“: Festlegung von Aufgaben, Inhalten und konkreter Ausgestaltung
- alters- und alternsgerechte Arbeitsgestaltung: Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses der Begriffe, um Instrumente und Gestaltungswissen zu verbreiten
- Umgang mit erkrankten Beschäftigten: Umsetzung der Ziele unter anderem zur engeren Verzahnung inner- und außerbetrieblicher Versorgung und zum trägerübergreifenden Fallmanagement
- Wege zur Validierung und Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen

## 3.2. Aktivitäten der Bundesregierung

Des Weiteren wird die Bundesregierung zeitnah prüfen, inwieweit

- Arbeitszeit flexibler gestaltet werden kann;
- kleinen und mittleren Unternehmen verstärkt Hilfestellungen angeboten werden können, um Wertguthaben einzuführen, und inwieweit gesetzgeberischer Handlungsbedarf besteht, um die Attraktivität von Wertguthaben zu steigern. Hierzu werden Gespräche mit den Sozialpartnern und Fachleuten fortgesetzt;
- weitere Forschungsvorhaben zum Wandel der modernen Arbeitswelt und seinen Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten eingeleitet werden sollten.

Zu den Themen, die mittel- und langfristig aufzugreifen sind, gehören:

- Möglichkeiten des Berufs-/Tätigkeitsumstieges bei physisch und psychisch stark belastenden Tätigkeiten
- Förderung einer Aufstiegskultur


Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
Jedes
Alter
zählt
Die Demografiestrategie
der Bundesregierung
Selbstbestimmtes Leben im Alter
Vorsitz: Dr. Kristina Schröder, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Ko-Vorsitz: Prof. Dr. Wolfgang Schuster, Oberbürgermeister a. D.
Strategisches Konzept „Selbstbestimmt altern“
• Kommunen entwickeln ihre Beratungs- und Unterstützungsangebote für ein selbstbestimmtes Leben im Alter in Richtung auf Zusammenarbeit und Vernetzung weiter.
• Die Bundesregierung bündelt ihre Unterstützungsmöglichkeiten unter drei Strategieschwerpunkten: sorgende Gemeinschaften; Wohnen und Mobilität; Prävention, Gesundheitsförderung und Pflege.
• Bund, Länder und Verbände haben die „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ gestartet und einen Ausbildungspakt unterzeichnet.

# III. Selbstbestimmtes Leben im Alter

## 1. Einführung

Die höhere Lebenserwartung spiegelt verbesserte Gesundheits- und Lebenschancen wider; immer mehr Menschen leben ein längeres, aktives Alter. Gleichzeitig sind steigende Unterstützungsbedarfe zu erwarten; in Zukunft wird die Zahl der Pflegebedürftigen steigen. Mit den Potenzialen verfügbarer Zeit, besserer Gesundheit und höherer Bildung für die Einzelnen gewinnen gleichzeitig die Möglichkeiten älterer Menschen, einen verantwortlichen Beitrag zum Gelingen von Gesellschaft zu leisten, an Bedeutung. Dabei steht die Verantwortung des Staates – Bund, Länder und Kommunen – für das selbstbestimmte Leben im Alter mit der Eigenverantwortung der Menschen in einer Wechselwirkung: Angebote und Voraussetzungen müssen vorhanden sein; es ist an den älteren Menschen selbst, sie zu nutzen. Selbst- und Mitverantwortung, Bezogenheit auf andere und der Wunsch nach Selbstbestimmung und Teilhabe verlieren nicht an Bedeutung, sobald ein Mensch Unterstützung oder Pflege braucht. Strukturen und Angebote für ein aktives Alter sollten nach Möglichkeit auch Menschen mit Unterstützungs- und Pflegebedarf zur Verfügung stehen. Deren Situation und Bedürfnisse allerdings erfordern darüber hinaus besondere Vorkehrungen.

Auf der Grundlage des Leitbilds sorgender Gemeinschaften hat die Arbeitsgruppe „Selbstbestimmtes Leben im Alter“ ein strategisches Konzept „Selbstbestimmt altern“ entwickelt, das beide Dimensionen, das aktive Altern wie den Bedarf an Unterstützung und Pflege, verbindet. Es beschreibt Leitlinien und Handlungsempfehlungen und hat im Blick, dass Lösungen vor Ort aufgrund der regional unterschiedlichen Voraussetzungen und Bedarfe vielfältig sind. Die Bundesregierung nimmt den Dialogprozess im Rahmen der Demografiestrategie zum Anlass, ihre eigenen Maßnahmen unter drei Strategieschwerpunkten ressortübergreifend zu bündeln. Für das aktive wie für das unterstützungsbedürftige Alter gleichermaßen relevant sind die Chancen, die technologische Innovationen bieten. Ihre Erforschung ist weiterhin von grundlegender Bedeutung.

## 2. Handlungsfelder

### 2.1 Rahmenkonzept „Sorgende Gemeinschaften“

Sorgende Gemeinschaften organisieren sich auf kommunaler Ebene und setzen sich aus öffentlichen Einrichtungen, privatwirtschaftlich orientierten Dienstleistern, gemeinnützigen Organisationen, ehrenamtlich Tätigen und nicht zuletzt den Menschen im Wohnviertel zusammen. Gemeinsam erbringen sie besondere Leistungskombinationen, maßgeschneiderte Dienstleistungen oder neue Akteurskooperationen; allgemein finden sie ihren Ausdruck in Orten, Verfahren und den Menschen, die sich dafür engagieren. Sorgende Gemeinschaften umfassen alle Generationen. Bezogen auf ältere Menschen leisten sie Beiträge zu Unterstützung und Pflege und bieten gleichzeitig Gelegenheit zu Aktivität und Engagement.

Vernetzte Anlaufstellen im Wohnviertel, die bestehende Strukturen (zum Beispiel Senioren-/Quartiertreffs, Pflegestützpunkte, Mehrgenerationenhäuser) integrieren, spielen dabei eine wichtige Rolle. Sie führen Informations- und Beratungsangebote, Unterstützung und bürgerschaftliches Engagement zusammen. Kommunen, die sich am Programm „Anlaufstellen für ältere Menschen“ oder an dem Förderschwerpunkt der Bundesregierung „Kommunale Beratungsstellen, Besser Leben im Alter durch Technik“ beteiligen, entwickeln sich in diese Richtung weiter.

Auch der wachsende Unterstützungs- und Pflegebedarf erfordert das Zusammenwirken von Eigenverantwortung, familiärer Unterstützung, bürgerschaftlichem Engagement, professionellen Sozialdiensten und staatlicher Absicherung. Auf lokaler Ebene gelingt dies am besten. Die Gestaltungspartner unterstützen die Vision eines sozialraumbezogenen Miteinanders und tragen dazu bei, Formen guter Praxis zu verbreiten.

Da sich die Situation vor Ort sehr unterschiedlich gestaltet, muss jede Stadt, jede Gemeinde, jeder Landkreis selbst Strategien entwickeln und umsetzen. Überall jedoch gilt: Politik für eine älter werdende Gesellschaft muss mit den Bürgerinnen und Bürgern, ob alt oder jung, und mit ihren Interessenvertretungen gemeinsam gestaltet werden – im Demografiedialog. Beteiligungsmöglichkeiten sollten

insbesondere auch für ältere Migrantinnen und Migranten geschaffen werden.

### Kernmaßnahmen der Bundesregierung

- Das Programm „Anlaufstellen für ältere Menschen“ unterstützt die Weiterentwicklung vernetzter Anlaufstellen im Wohnviertel und die Entwicklung bzw. Erweiterung kommunaler Konzepte und Strategien.

- Unter dem Förderschwerpunkt „Kommunale Beratungsstellen, Besser Leben im Alter durch Technik“ werden kommunale Beratungsmaßnahmen zu technischen Hilfs- und Assistenzsystemen für mehr Lebensqualität und Selbstbestimmung im Alter unterstützt.

- Das Wissenschaftsjahr 2013 „Die demografische Chance“ bringt Bürgerinnen und Bürger mit Wissenschaft und Forschung in den Dialog über Herausforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten des demografischen Wandels.

- Die Bundesregierung bündelt ihre Maßnahmen für sorgende Gemeinschaften auf lokaler Ebene nach abgestimmten inhaltlichen Leitlinien und durch intensiven Austausch zwischen den durchführenden Ressorts.

### Weitere Maßnahmen und Empfehlungen aus dem strategischen Konzept „Selbstbestimmtes Altern“

- Altersbilder verändern: Selbstbestimmtes Leben im Alter fordert Altersbilder, die für die Vielfalt des Alters, für Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten im Alter sensibilisieren.

- Engagement fördern: durch gute Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen, eine Anerkennungskultur und eine kommunale Infrastruktur. Neben der Unterstützung durch Bund, Länder und Kommunen sind auch Unternehmen, Stiftungen und andere Organisationen der Zivilgesellschaft daran beteiligt und gefragt.

- Übergänge gestalten: Eine Aufgabe der Zukunft wird es sein, die Verlängerung des Arbeitslebens mit Aktivitäten in anderen Bereichen (Familie, Zivilgesellschaft) auszubalancieren.

- Gemeinwesenarbeit fördern: Zur Ausstattung vernetzter Anlaufstellen im Wohnviertel gehören Gemeinschaftsräume sowie Personal für koordinierende Aufgaben. Modellprojekte quartiersnaher Pflegearrangements unter Einbeziehung freiwilliger Hilfe geben bereits gesammelte gute Erfahrungen weiter. Die Bereitstellung von finanziellen Mitteln, Personal und Räumlichkeiten für diese Aufgabe bedarf weiterhin gemeinsamer Anstrengungen.

- Haushaltsnahe Dienstleistungen und unentgeltliche Hilfen stärken: Unterstützung in Alltag und Haushalt ist eine Chance für alle Generationen. Ältere Menschen, die auf diese Weise ihre Selbstständigkeit erhalten, bilden ein wachsendes Kundensegment. Haushaltsnahe Dienstleistungen müssen leicht zugänglich, qualitativ gut, transparent und bezahlbar sein. In der Arbeitsgruppe „Familie als Gemeinschaft stärken“ wird empfohlen, Plattformen für die Vermittlung von Dienstleistungen zu entwickeln und die Qualifizierung der Anbieter zu befördern.

- Kommunale Demografiekonzepte entwickeln und austauschen: Demografiepolitik erfordert die Abstimmung von Sozial- und Wohnungspolitik, Infrastruktur- und Sozialplanung. Sie sollte mit realistischen Zielen versehen und öffentlich diskutiert werden. Ressourcen sollten auch in einen stärkeren Austausch und Vernetzung (lokal bis bundesweit) investiert werden.

## 2.2 Wohnen und Mobilität im Alter

Um älteren oder in ihrer Mobilität eingeschränkten Menschen einen Verbleib in der gewohnten Umgebung zu ermöglichen, ist ein breites Angebot an alters- und behindertengerechtem bezahlbarem Wohnraum unverzichtbar. Notwendig ist die Anpassung von Wohnungsbestand, Wohnumfeld und Infrastruktur. Bis 2020 müssten etwa drei Millionen Wohnungen, in denen mobilitätseingeschränkte Menschen wohnen, mit Investitionskosten von ca. 39 Milliarden Euro saniert werden. Priorität hat der alters- und behindertengerechte Umbau des Wohnungsbestandes nach den technischen Mindestanforderungen, die im Rahmen des Programms „Altersgerecht umbauen“ entwickelt worden sind. Dabei wird der Bedarf an altersgerechten Wohnungen in Abhängigkeit von der unterschiedlichen Entwicklung des Anteils älterer Menschen regional stark schwanken. Die Weiterentwicklung der Bestände ist Aufgabe von Wohnungsunternehmen, Kleinvermietern und selbstnutzenden Eigentümern. Sie sind dazu bereit und engagieren sich schon jetzt auf vielfältige Weise. Aufgrund der zum Teil erheblichen Umbaukosten kann eine schnelle Ausweitung des Angebotes vielfach jedoch nur durch gezielte staatliche Förderung erreicht werden. So wird die Schaffung von altersgerechtem Wohnraum

neben dem aktuellen Eigenmittelprogramm der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) „Altersgerecht Umbauen“ zum Beispiel auch durch die soziale Wohnraumförderung unterstützt. Die Zuständigkeit hierfür liegt bei den Ländern; der Bund beteiligt sich mit Kompensationsmitteln, die bis 2013 zweckgebunden für investive Maßnahmen der Wohnraumförderung eingesetzt werden müssen. Aus dem Kreis der Gestaltungspartner wird gefordert, den altersgerechten Umbau nicht nur durch zinsgünstige Kredite, sondern (wie bereits bis 2011) auch durch Zuschüsse zu fördern.

In der Verbindung von altersgerechtem Umbau, Dienstleistungen und ambulanter Pflege können ältere Menschen auch bei Unterstützungs- und Pflegebedarf in der angestammten Wohnung bleiben. Ist dies nicht mehr möglich, sollten ergänzend zur stationären Pflege Wohn- und Betreuungsformen vorhanden sein, die möglichst lange eine Versorgung in der Wohnung ermöglichen.

Wer sein Leben selbstbestimmt gestalten will, muss auch mobil sein können – ob zu Fuß, mit dem Fahrrad, mit dem öffentlichen schienen- und straßengebundenen Personennahverkehr oder mit dem Auto. Die Erreichbarkeit von öffentlichen und privaten Angeboten der Daseinsvorsorge wird für ältere Menschen zu einer wachsenden Herausforderung. Das eigene Auto ist gerade für viele ältere Menschen – besonders in ländlichen Regionen – für die eigene Versorgung und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben häufig unverzichtbar. Als Alternative zum eigenen Auto kommt dem öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) eine Schlüsselrolle zu. In vielen ländlichen Regionen muss der ÖPNV aufgrund zurückgehender Schülerzahlen zunehmend um öffentliche und private Bedarfsverkehre flexibel ergänzt werden, um die Mobilität für ältere Menschen zu sichern. Übergreifenden integrierten Mobilitätskonzepten kommt in Zukunft daher eine wachsende Bedeutung zu. Innovative Technik und Maßnahmen zur altersgerechten Gestaltung können in der Wohnung ebenso wie im Verkehr ein selbstbestimmtes Leben erleichtern.

### Kernmaßnahmen der Bundesregierung

- Die Eigenmittelprogramme „Altersgerecht umbauen“ und „Barrierearme Stadt“ der KfW im Auftrag der Bundesregierung stellen zinsgünstige Kredite bereit.

- In dem 2013 in Kraft gesetzten novellierten Personenbeförderungsgesetz wird den Aufgabenträgern aufgegeben, grundsätzlich bis 2022 für eine vollständige barrierefreie Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs zu sorgen. Auch wird die Genehmigung flexibler Bedienungsformen im ÖPNV erleichtert.

- Die Forschungsagenda der Bundesregierung für den demografischen Wandel „Das Alter hat Zukunft“ unterstützt die Erforschung und Verbreitung innovativer Technik. Förderschwerpunkte sind zum Beispiel „Mobil bis ins hohe Alter – nahtlose Mobilitätsketten zur Beseitigung, Umgehung und Überwindung von Barrieren“ und „Altersgerechte Assistenzsysteme für ein gesundes und unabhängiges Leben“.

### Weitere Maßnahmen und Empfehlungen aus dem strategischen Konzept „Selbstbestimmtes Altern“

- Soziale Wohnraumförderung erhalten: Die Zuständigkeit liegt bei den Ländern; der Bund beteiligt sich mit Kompensationsmitteln, die den Wegfall früherer Bundesfinanzhilfen bis 2019 kompensieren.

- Beratung verbessern: Wohnberatung ausbauen, auch mit Blick auf das wachsende Interesse an gemeinschaftlichen Wohnprojekten.

- Neue Wohnformen stärken: Durch das Pflege-Neuausrichtungs-Gesetz (PNG) sind zusätzliche Leistungen für Pflegebedürftige in ambulant betreuten Wohngruppen und eine Anschubfinanzierung zur Gründung dieser Wohngruppen eingeführt worden. Zudem werden zur wissenschaftlich gestützten Weiterentwicklung neuer Wohnformen modellhafte innovative Konzepte einer bewohnerorientierten, individuellen Versorgung Pflegebedürftiger gefördert.

- Klare Abgrenzung zwischen innovativen vorstationären Wohnformen und Heimen: Die Immobilienwirtschaft beschäftigt sich seit Jahren mit der Schnittstelle zwischen Wohnungs- und Betreuungsangeboten. Die rechtlichen Rahmenbedingungen zwischen allgemeinem Mietrecht, Wohn- und Betreuungsvertragsgesetz und Heimrecht sollten solche Kooperationen nicht erschweren.

- Flexible Verkehrsangebote in ländlichen Räumen stärken, zum Beispiel im Rahmen von integrierten Mobilitätskonzepten durch Ergänzung des klassischen Buslinienverkehrs um öffentliche und private Bedarfsverkehre (Rufbusse, Anrufsammeltaxen, Bürger- oder Kombibusse, Mitfahrten in Privatfahrzeugen etc.) und Carsharing-/Carpooling-Angebote.

- Verkehrssicherheit verbessern, zum Beispiel durch Fahrerassistenzsysteme und personalisierte Navigati-

onshilfen, die im Auto dazu beitragen können, nachlassende körperliche Fertigkeiten auszugleichen. Das Verkehrssicherheitsprogramm der Bundesregierung, die Initiative „Straße des 21. Jahrhunderts“ sowie weitere Forschungsprojekte dienen diesem Ziel.

- Barrieren in der Infrastruktur der Deutsche Bahn AG abbauen durch barrierefreie Gestaltung weiterer Bahnhöfe, Verbesserungen in vorhandenen Fahrzeugen, bei Kundeninformation und Service sowie bei zukünftigen Zuggenerationen.

## 2.3 Prävention, Gesundheitsförderung und Pflege

Ältere Menschen sind von den meisten Krankheiten stärker betroffen als jüngere. Zudem wächst das Risiko einer chronischen Erkrankung und des gleichzeitigen Auftretens mehrerer Erkrankungen. Bis ins hohe Lebensalter und auch bei Hilfs- und Pflegebedürftigkeit verfügen ältere Menschen jedoch über Rehabilitationspotenziale ebenso wie über die Möglichkeit, sich präventiv um ihre Gesundheit zu kümmern. Geistige und körperliche Aktivitäten sowie eine gesundheitsbewusste Lebensführung leisten einen wichtigen Beitrag, um lange gesund und selbstständig leben zu können. Gesundheitsförderung und Prävention haben insofern hohe und zunehmende Bedeutung für ein selbstbestimmtes Leben im Alter. Erfolg versprechend sind vor allem sozialraumbezogene Maßnahmen, die die Lebenswelten und das Umfeld der Menschen einbeziehen. Heute werden 70 % aller Pflegebedürftigen zu Hause versorgt, davon zwei Drittel allein durch Angehörige. In Zukunft ist zu erwarten, dass aufgrund der steigenden Lebenserwartung auch die Zahl der Pflegebedürftigen weiter deutlich ansteigen wird – je nach demografischen Rahmenbedingungen regional sehr unterschiedlich. Ihre Angehörigen werden aber oftmals – vielfach aus Gründen berufsbedingter Mobilität – nicht in der Nähe leben und nicht die Möglichkeit haben, sie zu pflegen. Um das erforderliche qualifizierte Personal für die Pflege zu gewinnen, ist es erforderlich, die Aus-, Fort- und Weiterbildung in den Pflegeberufen zu stärken und die Attraktivität des Beschäftigungsfeldes zu steigern.

Gleichzeitig muss Pflege stärker kleinräumig organisiert werden. Professionelle Strukturen sollten von bürgerschaftlichem Engagement begleitet und im Sozialraum verankert werden. Bundesregierung und Gestaltungspartner unterstützen daher die Weiterentwicklung und Verbreitung von quartiersbezogenen Pflegearrangements, die professionelle Pflege mit freiwilligem Engagement, einer Stärkung von Nachbarschaft und Wohnviertel sowie der Unterstützung pflegender Angehöriger verbinden. Dazu ist es auch notwendig, dass sich die professionellen Helferberufe wie Medizin und Pflege an die sich verändernden Herausforderungen anpassen.

### Kernmaßnahmen der Bundesregierung

- Ältere Menschen sind eine zentrale Zielgruppe der Präventionsstrategie und des von der Bundesregierung am 20. März 2013 beschlossenen Gesetzentwurfs zur Förderung der Prävention. Für Leistungen zur primären Prävention sollen die Krankenkassen deutlich mehr ausgeben als bisher; zum Beispiel sollen die Ausgaben für Leistungen zur Prävention in Lebenswelten der Versicherten (unter anderem in Seniorenheimen) mindestens verdreifacht werden. Außerdem sollen die Krankenkassen mit ihren Leistungen zur primären Prävention und mit Unterstützung der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung das Gesundheitsziel „gesund älter werden“ umsetzen.

- In der Forschungsagenda der Bundesregierung für den demografischen Wandel „Das Alter hat Zukunft“ sind den Themen „Gesundheit“ und „Pflege“ zwei eigene Forschungsfelder gewidmet. Dabei werden unter anderem im Rahmen des Wettbewerbs „Gesundheits- und Dienstleistungsregionen von morgen“ Regionen und regionale Verbünde unterstützt, die modellhaft Lösungen für eine bessere Vernetzung von medizinischen, pflegerischen und sozialen Dienstleistungen entwickeln (2013 bis 2016).

- Die Bundesregierung hat gemeinsam mit den Ländern und Verbänden im Jahr 2011 eine „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ gestartet und Ende 2012 einen Ausbildungspakt mit konkreten Vereinbarungen unterzeichnet. Ein Gesetzesentwurf für ein Pflegeberufegesetz wird erarbeitet.

- Mit dem Pflege-Neuausrichtungs-Gesetz werden die Förderung von Maßnahmen zur Verbesserung des individuellen Wohnumfelds, die Förderung des Auf- und Ausbaus von Selbsthilfegruppen und die Einbeziehung von ehrenamtlich Engagierten in die Pflege gestärkt. Modellprogramme unterstützen die Erprobung von Betreuungsdiensten und die Weiterentwicklung neuer Wohnformen. Auch pflegende Angehörige werden entlastet.

**Weitere Maßnahmen und Empfehlungen aus dem strategischen Konzept „Selbstbestimmtes Altern“**

- Prävention ausbauen: Durch kognitive und körperliche Aktivität sowie durch gesundheitsbewusste Lebensführung in allen Abschnitten des Lebenslaufs werden wichtige Beiträge zur Erhaltung von Selbstständigkeit, Selbstbestimmung und Teilhabe bis ins hohe Lebensalter geleistet. Die Krankenkassen haben sich darauf verständigt, älteren Versicherten bei der Angebotsplanung und Ansprache verstärkte Aufmerksamkeit zu widmen.

- Die Erforschung des Alter(n)s vorantreiben: Die Bundesregierung fördert dies mit einer Initiative zur Unterstützung neuer Nachwuchsgruppen und Lehrstühle für Geriatrie und Gerontologie.

- Sportangebote auf ältere Menschen zuschneiden: In verschiedenen Projekten hat der Deutsche Olympische Sportbund zum Beispiel Modelle für Neu- und Wiedereinsteiger entwickelt.

- Kommunen bewegungsfreundlich gestalten: Dazu gehören Sportstätten und Schwimmbäder, Walkingstrecken und Spazierwege, Bänke und öffentliche Toiletten, Bewegungsparcours und Fahrradwege ebenso wie die Beseitigung von Stolperfallen und eine sichere Beleuchtung.

- Angebote zu Hause machen: Auch für multimorbide und pflegebedürftige Menschen sind Bewegungsangebote geeignet, um die Gesundheit zu erhalten. Je älter die Zielgruppe und je eingeschränkter die Möglichkeiten, desto wichtiger werden aufsuchende Angebote.

- Andere Hilfen gehen einer rechtlichen Betreuung vor: Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Stärkung der Funktionen der Betreuungsbehörde.

- Rehabilitation vor Pflege: Rehabilitationsmaßnahmen, insbesondere die geriatrische Rehabilitation, können gerade auch für pflegebedürftige oder von Pflegebedürftigkeit bedrohte Menschen von großem Nutzen sein.

- Vom Krankenhaus in den Alltag zurückfinden: Nach Krankenhausaufenthalten kommt es bei verändertem Unterstützungs- und Pflegebedarf auf eine bedarfsgerechte Anpassung der Wohn- und Lebensbedingungen an die neue Situation an.

- Pflegende Angehörige unterstützen: Gesellschaftliche Anerkennung, Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, Selbsthilfe-, Beratungs- und Entlastungsangebote helfen, Pflege besser zu bewältigen.

- Innovative Technik nutzen, zum Beispiel durch automatische Routine- und Dokumentationstätigkeiten in der Pflege: Die Bundesregierung fördert die Entwicklung dieser Technologien in dem Förderschwerpunkt „Assistierte Pflege von morgen – ambulante technische Unterstützung und Vernetzung von Patienten, Angehörigen und Pflegekräften“.

- Hospizarbeit und Palliativmedizin unterstützen: ambulante und stationäre Hospizarbeit, eine Palliativversorgung auch zu Hause, Hospizkultur und Palliativkompetenz in Einrichtungen der stationären Altenpflege.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Bundesministerium für Gesundheit

Jedes Alter zählt
Die Demografiestrategie der Bundesregierung

# Allianz für Menschen mit Demenz

Vorsitz: Dr. Kristina Schröder, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Daniel Bahr, Bundesminister für Gesundheit

Ko-Vorsitz: Heike von Lützau-Hohlbein, 1. Vorsitzende des Vorstands der Deutschen Alzheimer Gesellschaft e. V. Selbsthilfe Demenz

- Lokale Allianzen: bis zu 500 lokale Hilfenetzwerke mit Einbeziehung der Projekte der Zukunftswerkstatt Demenz
- Umsetzung von Leistungsverbesserungen des Pflege-Neuausrichtungs-Gesetzes durch die Gestaltungspartner: bis zu 3.000 neue ambulante Wohngemeinschaften, neue ambulante Betreuungsleistungen, (zahn-) ärztliche Versorgung in Pflegeheimen
- Erarbeitung von konkreten Vereinbarungen zur Umsetzung der gemeinsamen Erklärung der Allianz vom 19. September 2012

# IV. Allianz für Menschen mit Demenz

## 1. Einführung

In Deutschland leben heute 1,4 Millionen demenziell erkrankte Menschen. Als Hauptrisikofaktor gilt hohes Alter, sodass aufgrund der steigenden Lebenserwartung und der damit einhergehenden wachsenden Zahl alter und hochbetagter Menschen mit einer weiteren Zunahme zu rechnen ist. Ohne Fortschritt in Prävention und Therapie könnten es im Jahr 2050 etwa drei Millionen sein. Jedes Jahr erkranken etwa 300.000 Menschen neu. In zwei Dritteln der Fälle handelt es sich dabei um eine Demenz vom Alzheimertyp. Sie gehört zu den folgenreichsten gerontopsychiatrischen Krankheiten überhaupt: Im fortschreitenden Verlauf führt sie zu Beeinträchtigungen von Gedächtnis, Denkvermögen, Orientierung, Lernfähigkeit und Urteilsvermögen. Eine selbstständige Lebensführung wird bereits in Frühstadien erschwert, Spätstadien sind durch umfassende Hilfe- und Pflegebedürftigkeit gekennzeichnet.

Die Lebensqualität demenziell Erkrankter hängt entscheidend davon ab, wie sich die Gesellschaft gegenüber den Betroffenen verhält. Menschen mit Demenz und ihren Angehörigen in ihrer schwierigen Lage mehr Leistungen, Beratung, Hilfestellung und Unterstützung anzubieten, ist das Kernanliegen der „Allianz für Menschen mit Demenz“, das die Bundesregierung gemeinsam mit den Gestaltungspartnern verfolgt. Dabei sind sowohl die Bedürfnisse nach Teilhabe als auch die Bedürfnisse in medizinischer und pflegerischer Versorgung demenzerkrankter Menschen zu berücksichtigen. Die Beratungsstrukturen für Menschen mit Demenz müssen weiterentwickelt werden. Notwendig sind verlässliche Rahmenbedingungen.

Anlässlich der Gründung der „Allianz für Menschen mit Demenz“ zum Welt-Alzheimer-Tag im September 2012 haben sich die Gestaltungspartner der Allianz den Aufbau eines Netzwerkes auf Bundesebene zum Ziel gesetzt, das dazu beitragen soll, Menschen mit Demenz und ihren Angehörigen ein möglichst gutes Leben inmitten unserer Gesellschaft zu erleichtern. Dazu wollen die Partner der Allianz bis Ende 2013 einen gemeinsamen Maßnahmenkatalog erarbeiten und insbesondere den Ausbau und die Bildung von Hilfenetzen im Lebensumfeld Betroffener unterstützen.

## 2. Umsetzungsvorschläge der Gestaltungspartner

Die Gestaltungspartner der Allianz für Menschen mit Demenz haben am 19. September 2012 eine gemeinsame Erklärung anlässlich der Gründung einer Allianz für Menschen mit Demenz zum Welt-Alzheimer-Tag verabschiedet.

### Handlungsfeld: gemeinsame Erklärung der Allianz für Menschen mit Demenz umsetzen

Ziel ist die Erarbeitung einer Agenda auf Basis der gemeinsamen Erklärung, die ab 2014 in unterschiedlicher Trägerschaft und Verantwortung umgesetzt werden soll. Die Gestaltungspartner haben sich dazu auf zwölf Themenbereiche in vier zentralen Handlungsfeldern verständigt:

**Grundlagen und Information** (Wissensgrundlagen durch Gesundheitsforschung zu Ursachen, Diagnostik und Therapie der Demenz und Versorgungsforschung)

1. Gesundheitsforschung (medizinische, pflegerische, sozialwissenschaftliche Forschung; Versorgungsforschung)

2. statistische Grundlagen

**Gesellschaftliche Verantwortung** (nachhaltige Änderung der gesellschaftlichen Perspektive, um das Lebensumfeld bedürfnisgerecht zu gestalten und die Teilhabe zu verbessern)

3. gesellschaftliche Teilhabe (Inklusion; Milieu-Schaffung; Barrierefreiheit)

4. Vernetzung (kleinräumig; demenzfreundliche Kommunen; Quartiere)

5. rechtliche Fragen (Versicherung, Verkehrsrecht, Vorsorgevollmacht, Geschäftsfähigkeit, Betreuungsrecht)

6. Information und Öffentlichkeitsarbeit (geeignete Partner, effiziente Verfahren)

**Unterstützung von Betroffenen und ihren Familien**
(Maßnahmen zur Förderung von Kompetenz und Selbstbestimmung von Menschen mit Demenz, zur Wertschätzung der pflegenden Angehörigen und zu ihrem Schutz vor Überforderung und für eine bessere Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen, Selbsthilfegruppen und professioneller Unterstützung)

7. Menschen mit Demenz (Förderung von Kompetenz und Selbstbestimmung)

8. pflegende Angehörige (Ausgestaltung gesetzlicher Unterstützungsleistungen, Zugänglichkeit und Akzeptanz)

9. ehrenamtliches Engagement (bürgerschaftliches Engagement; Selbsthilfegruppen, Kooperation mit Professionellen)

**Gestaltung des Unterstützungs- und Versorgungssystems**
(Maßnahmen zur Versorgungsoptimierung; Stichworte: Kooperation von ambulanter und stationärer Versorgung, Ausbau ambulanter Hilfestrukturen, Verwirklichung neuer Wohnformen, Qualifizierung, Initiativen gegen den Fachkräftemangel einen Raum geben, Qualitätssicherung)

10. Versorgungsstrukturen (bauliche Maßnahmen; geriatrisches Know-how; Personalmangel bei medizinischer wie pflegerischer Versorgung; Vernetzung der Versorgungsinstitutionen, zum Beispiel Leuchtturmprojekte; Zukunftswerkstatt Demenz)

11. Gewinnung qualifizierten Personals, Fort- und Weiterbildung (Multiprofessionalität; kulturadäquate Versorgung; Aspekt der ganzheitlichen Betrachtung; Struktur der häuslichen Versorgung)

12. Qualität der Versorgung (unter anderem Identifizierung geeigneter Prüfkriterien und Qualitätssicherungsverfahren)

**Zur Umsetzung anstehende Maßnahmen**

Die Handlungsfelder werden im Hinblick auf eine gemeinsame Agenda in der Arbeitsgruppe schrittweise bearbeitet und als Gesamtergebnis bis Ende 2013 vorgelegt. Ziel ist eine Agenda, die ab 2014 in unterschiedlicher Trägerschaft und Verantwortung umgesetzt werden soll.

Als ersten Arbeitsschritt haben die Gestaltungspartner ihre Vorschläge für Maßnahmen in den vier Handlungsfeldern vorgelegt.

Begleitend erfolgen die Erfassung und Zusammenstellung der Informationen der Gestaltungspartner zu guten Beispielen in den Handlungsfeldern „Gesellschaftliche Verantwortung“ und „Unterstützung von Betroffenen und ihren Familien“. Dabei geht es um die Förderung der Einbeziehung demenzerkrankter Menschen in das öffentliche Leben und um die Förderung des zivilgesellschaftlichen Engagements auf kommunaler Ebene bei den Gestaltungspartnern mit anschließender Auswertung und Entwicklung von Empfehlungen.

Derzeit werden Vereinbarungen mit konkreten Maßnahmen von den Gestaltungspartnern zu den Handlungsfeldern „Gesellschaftliche Verantwortung“ und „Unterstützung von Betroffenen und ihren Familien“ erarbeitet.

## 3. Initiativen der Bundesregierung

Die Bundesregierung hat neben den Beratungen in der Arbeitsgruppe verschiedene Maßnahmen getroffen, um die Situation der Betroffenen zu verbessern. Das Pflege-Neuausrichtungs-Gesetz sieht Leistungsverbesserungen von rund einer Milliarde Euro vor, insbesondere für demenziell Erkrankte. Die Bundesregierung hat zudem einen Expertenbeirat zur Erarbeitung eines neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs eingesetzt, der stärker als bisher den Grad der Selbstständigkeit berücksichtigt.

### 3.1 Handlungsfeld: lokale Allianzen für Menschen mit Demenz, regionale Netzwerke und Modellvorhaben zur Unterstützung pflegender Angehöriger

Für Menschen mit Demenz bedeutet Lebensqualität, im bisherigen alltäglichen Umfeld verbleiben zu können und sich entsprechend den eigenen Ressourcen einbringen zu können. Kontinuität der sozialen Kontakte, Teilhabe am gesellschaftlichen Leben sowie unterstützte Selbstbestimmung gehören zu den erforderlichen Rahmenbedingungen. Sofern ein Wechsel des vertrauten Umfeldes notwendig wird, muss ein verlässlicher Rahmen für das Wohnen, für die Pflege und für die Betreuung zur Verfügung gestellt werden.

Sowohl auf überregionaler Ebene als auch in den Kommunen vor Ort gibt es unterschiedliche Akteure, die Angebote für an Demenz erkrankte Menschen bereithalten. Mit der Allianz für Menschen mit Demenz sollen die Akteure auf Bundesebene zusammengebracht, der Austausch zwischen ihnen gefördert und ein abgestimmtes Vorgehen erreicht werden.

Die Allianz für Menschen mit Demenz soll zudem den Anstoß geben, lokale Allianzen vor Ort zu bilden. Denn Kommunen sind der Ort, an dem wir alle als Nachbarn, als politische Entscheidungsträger, als Arbeitgeber oder als zivilgesellschaftliche Akteure direkt Einfluss nehmen auf die Gestaltung unserer Lebensbedingungen im Alltag. In lokalen Allianzen sollen sich Partner vernetzen, um durch konkrete Maßnahmen in der Kommune Einfluss darauf zu nehmen, dass Demenzerkrankte ebenso wie ihre pflegenden Angehörigen nicht ausgegrenzt werden, sondern verständnisvoll und einfühlsam ihren Bedürfnissen entsprechend akzeptiert werden und dort, wo erforderlich, individuelle Hilfe und Unterstützung erfahren.

#### Zur Umsetzung anstehende Maßnahmen

Den Aufbau „Lokaler Allianzen“ unterstützt die Bundesregierung mit dem Ziel, bis zum Jahr 2016 bundesweit 500 lokale Netzwerke zu starten. Für die Dauer von zwei Jahren erhält jedes ausgewählte lokale Netzwerk 10.000 Euro im Rahmen einer Zuwendung. Ziel ist der Auf- bzw. Ausbau stabiler Kooperationsstrukturen. Bereits seit 2012 werden in 23 Mehrgenerationenhäusern lokale Allianzen aufgebaut, die im Rahmen eines Wettbewerbs von einer Jury ausgewählt worden sind. Im April 2013 wurden 150 weitere Standorte ausgeschrieben, die ihre Arbeit ab September 2013 aufnehmen sollen. Die Auswahl der Standorte soll in Abstimmung mit den Ländern erfolgen. Das Programm „Lokale Allianzen“ wird die Erkenntnisse aus den Projekten der „Zukunftswerkstatt Demenz“ aufgreifen.

Die Bundesregierung fördert mit der „Zukunftswerkstatt Demenz“ die wissenschaftliche Begleitung und Evaluation von bereits laufenden Modellvorhaben für die Unterstützung pflegender Angehöriger und für regionale Demenz-Netzwerke. An einigen dieser Vorhaben sind Gestaltungspartner der Allianz beteiligt. Ziel ist die Aufbereitung der Erfolgsfaktoren für Unterstützungsangebote. Erste Zwischenergebnisse werden für Herbst 2013 erwartet. Der Abschlussbericht soll im Frühjahr 2015 vorliegen. Erfolgreiche Ansätze sollen fortgesetzt und verbreitet werden.

Beide Programme sind so aufeinander abgestimmt, dass eine möglichst breit gestreute Wirkung erreicht wird. Der GKV-Spitzenverband führt im Rahmen seines Modellprogramms Projekte zur Entlastung pflegender Angehöriger durch. Der Fokus wird gegenwärtig auf die ländlichen Räume sowie die Weiterentwicklung der Pflegeberatung gerichtet.

## 3.2 Handlungsfeld: Zusammenführung und Verbreitung von Informationen, individuelle Beratung

Zum Thema Demenz gibt es weniger ein Erkenntnis- als ein Informationsdefizit. Deshalb ist es wichtig, vorhandene Informationen zusammenzutragen und verfügbar zu machen. Hierzu bietet sich der „Wegweiser Demenz“ als bundesweites Portal für an Demenz erkrankte Menschen und ihre Angehörigen an. Der Wegweiser Demenz bietet unter www.wegweiser-demenz.de umfassende, auch für Laien verständliche Informationen bei der Suche nach passenden Beratungs-, Betreuungs- und Hilfeangeboten vor Ort an. Darüber hinaus moderierten Experten Ratgeberforen, die zum Austausch und zur Vernetzung von demenziell erkrankten Menschen, Angehörigen, Experten und ehrenamtlich Engagierten einladen. In einem Blog werden alltägliche Probleme authentisch vermittelt. Er hat inzwischen eine hohe Akzeptanz erreicht und wird von monatlich über 100.000 Nutzern frequentiert.

#### Zur Umsetzung anstehende Maßnahmen

Die Bundesregierung ist bereit, den „Wegweiser Demenz“ (www.wegweiser-demenz.de) weiter auszubauen und mit den bestehenden Informationsportalen der Gestaltungspartner zu vernetzen. Über eine Weiterentwicklung des Demenz-Portals mit neuen Seiten zur Bundesallianz und den „Lokalen Allianzen“ sollen zudem der Erfahrungsaustausch der Standorte sowie eine Verbesserung von Information und Verständnis für Demenz in der Öffentlichkeit bewirkt werden.

Die Pflegeversicherung soll den Auftrag des Pflege-Neuausrichtungs-Gesetzes umsetzen, innerhalb von zwei Wochen nach Antragstellung auf Leistungen der Pflegeversicherung eine kostenlose, individuelle Beratung der Pflegebedürftigen und ihrer Angehörigen – auf deren Wunsch auch zu Hause – zu gewährleisten.

## 3.3 Handlungsfeld: Personal in der Pflege

Die Altenpflege gehört zu den besonders stark wachsenden Dienstleistungsbranchen und bietet damit zugleich eine sichere Beschäftigungsperspektive. Die Zahl der pflegebedürftigen Menschen und insbesondere die Zahl der Menschen mit Demenz werden weiter steigen. Angesichts dieser Entwicklung wird der Bedarf an spezifisch qualifiziertem Personal, vor allem aber an Pflegefachkräften, weiterwachsen. Bereits heute besteht in der Altenpflege ein Fachkräftemangel. Er wird in Zukunft weiter zunehmen, wenn nicht rechtzeitig und entschieden gegengesteuert wird.

### Zur Umsetzung anstehende Maßnahmen

Zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in der Altenpflege hat die Bundesregierung 2011 die „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ initiiert.

In einer auf Fachebene eingesetzten Arbeitsgruppe der Partner wurde der Entwurf eines Vereinbarungstextes mit einer Vielzahl konkreter Maßnahmen in zehn Handlungsfeldern entwickelt, durch die die Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Altenpflege gefördert und die Attraktivität des Berufs- und Beschäftigungsfeldes erhöht werden sollen. Im Dezember 2012 haben die rund 30 Partner der Offensive den rund 50 Seiten umfassenden Vereinbarungstext unterzeichnet. Umgesetzt werden sollen die Maßnahmen in einem Zeitraum von drei Jahren bis Ende 2015. Profitieren werden davon vor allem auch auf professionelle Unterstützung angewiesene Menschen mit Demenz.

Der Runde Tisch der Bundesregierung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat sich auf eine Förderung der Aus- und Weiterbildung verständigt und erste Maßnahmen ergriffen, um Pflegepersonal zu gewinnen.

## 3.4 Handlungsfeld: ambulant betreute Wohngruppen

Für an Demenz erkrankte Menschen können ambulant betreute Wohngruppen eine Alternative zur vollstationären Pflege im Heim sein. Auch ambulant betreute Wohngruppen mit familienähnlicher Lebensform fördern insbesondere die sozialen Aktivitäten der Bewohner (Teilhabe und Inklusion) und den Erhalt motorischer und kognitiver Fähigkeiten.

### Zur Umsetzung anstehende Maßnahmen

Durch das Pflege-Neuausrichtungs-Gesetz sind neue Fördermöglichkeiten für ambulante Wohngruppen ab dem Jahr 2013 eingeführt worden. Die Pflegeversicherung wird bis zum 31. Dezember 2015 die Gründung von bis zu 3.000 neuen ambulanten Wohngruppen für bis zu 12.000 Pflegebedürftige durch Zuschüsse für die altersgerechte und barrierearme Umgestaltung von Wohnungen mit insgesamt bis zu 30 Millionen Euro fördern. Der GKV-Spitzenverband und der Verband der Privaten Krankenversicherung e. V. schließen eine Vereinbarung nach § 45e Sozialgesetzbuch Elftes Buch (SGB XI) zu den Voraussetzungen und dem Verfahren für die Förderung. Die Länder sind aufgerufen, die Bildung neuer ambulanter Wohnformen für Pflegebedürftige im Quartier im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu unterstützen. Pflegeversicherungen und Kommunen leisten in Beratungsstellen eine qualifizierte Beratung und Unterstützung für die Gründung neuer ambulanter Wohngruppen und fördern den Verbleib von Pflegebedürftigen in der eigenen Häuslichkeit durch Zusammenarbeit mit den verantwortlichen Akteuren in der Region, insbesondere auch mit der regionalen Wohnungswirtschaft. Der GKV-Spitzenverband fördert die Weiterentwicklung neuer Wohnformen auch für Pflegebedürftige mit demenziellen Erkrankungen mit zehn Millionen Euro. Konkrete Projekte sollen aufgrund von Ausschreibungen Ende 2013/Anfang 2014 starten.

## 3.5 Handlungsfeld: neue ambulante Betreuungsleistungen

Demenziell erkrankte Menschen und deren pflegende Angehörige bzw. soziale Netzwerke haben zusätzlich zu Leistungen der Grundpflege und zur hauswirtschaftlichen Versorgung weitere, individuell unterschiedliche Bedarfe an persönlichen Hilfeleistungen zur Förderung ihres Verbleibs in der eigenen Wohnung. Dies kann zum Beispiel die Unterstützung bei der Organisation des Alltags und der Aufrechterhaltung sozialer Kontakte sein. Solche zusätzlichen ambulanten Betreuungsleistungen sind durch das Pflege-Neuausrichtungs-Gesetz ab 2013 möglich geworden.

### Zur Umsetzung anstehende Maßnahmen

Der GKV-Spitzenverband erprobt neue Leistungen durch häusliche Betreuungsdienste mit einem Volumen von bis zu fünf Millionen Euro für die Jahre 2013 und 2014.

Pflegeversicherungen, Leistungserbringer, Kommunen sowie Beratungsstellen beraten die Versicherten umfassend bei der Auswahl von Betreuungsleistungen entsprechend den individuellen Bedürfnissen.

## 3.6 Handlungsfeld: ärztliche und zahnärztliche Versorgung in Pflegeheimen

Pflegebedürftige Menschen, insbesondere in stationären Pflegeeinrichtungen, sind – neben einer kontinuierlichen und auf ihre Bedarfe ausgerichteten Pflege und Betreuung – besonders auf eine gute ärztliche und zahnärztliche Betreuung angewiesen, jedoch bestehen bisher Lücken bei der Versorgung.

### Zur Umsetzung anstehende Maßnahmen

Die zuständigen Institutionen beginnen sofort mit der Umsetzung der notwendigen Maßnahmen für eine flächendeckende haus-, fach- und zahnärztliche Versorgung in allen Pflegeheimen. Der ärztliche Sicherstellungsauftrag bleibt unberührt. Vertragsärztinnen und -ärzte und Einrichtungen kooperieren. Die Selbstverwaltung auf Bundesebene (Ärzte und Krankenkassen) vereinbart Anforderungen an Kooperationsvereinbarungen bis zum 30. September 2013. Die Vereinigungen der Träger der Pflegeeinrichtungen leisten den stationären Pflegeeinrichtungen umfassende Unterstützung zum Abschluss von Kooperationsverträgen mit Vertragsärzten zur haus-, fach- und zahnärztlichen Versorgung. Die kassen(zahn-)ärztlichen Vereinigungen treffen die notwendigen Vorbereitungen für eine zeitnahe Vermittlung von Kooperationsvereinbarungen. Die Selbstverwaltung informiert die Öffentlichkeit zeitnah über abgeschlossene Kooperationsvereinbarungen. Die Bundesregierung begleitet die Umsetzung.

## 3.7 Handlungsfeld: Gesundheitsforschung

Für eine optimale medizinische Versorgung einer alternden Bevölkerung sind Erforschung und Entwicklung neuer Methoden zur Prävention, Diagnose und Therapie von Demenzerkrankungen unerlässlich. Ein wesentlicher Baustein in der Förderstrategie der Bundesregierung ist daher das Deutsche Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen (DZNE). An bundesweit neun Standorten arbeiten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gemeinsam daran, die Ursachen neurodegenerativer Erkrankungen besser zu verstehen und aus einem umfassenden Verständnis heraus neue Ansätze zu Prävention und Therapie zu finden. Ebenfalls gilt es, verstärkt neue Versorgungskonzepte für Menschen mit demenziellen Erkrankungen und deren Bezugspersonen zu entwickeln und diese unter Alltagsbedingungen zu evaluieren.

### Anstehende mittel- und langfristige Maßnahmen

Die Bundesregierung wird daher ihre Fördermaßnahmen im Forschungsfeld Versorgungsforschung künftig auch an den Bedürfnissen einer alternden Gesellschaft ausrichten.

Adäquate Versorgungslösungen für demenzerkrankte Menschen sind auch im internationalen Kontext zu finden. Daher beteiligt sich die Bundesregierung maßgeblich an einer europaweiten Fördermaßnahme zur Evaluation von Strategien und Interventionen in der Gesundheitsversorgung bei neurodegenerativen Erkrankungen im Rahmen des „EU Joint Programme – Neurodegenerative Disease Research“ (JPND). Darüber hinaus sollen im Rahmen von JPND auch europäische Forschungsprojekte zur Identifizierung von genetischen, epigenetischen und umweltbedingten Risiko- und Schutzfaktoren für neurodegenerative Erkrankungen unterstützt werden.

Darüber hinaus werden im Rahmen der Allianz für Menschen mit Demenz bereits jetzt Maßnahmen geplant, die mittel- und langfristig Beiträge zur Verbesserung der Situation Demenzerkrankter und ihrer Angehörigen leisten können. Dazu gehören Projekte zur Entwicklung und Erprobung von Arbeitshilfen für eine bessere Versorgung von demenzerkrankten Migrantinnen und Migranten, die Erstellung einer Arbeitshilfe für Menschen mit Demenz zur Förderung von Interessenvertretungen sowie die Öffnung aller Mehrgenerationenhäuser für Menschen mit Demenz und ihre Angehörigen im Aktionsprogramm II.

Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz

Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung

Jedes Alter zählt
Die Demografiestrategie der Bundesregierung

# Entwicklung eines Nationalen Koordinierungsrahmens zur Sicherung der Daseinsvorsorge und Stärkung der regionalen Wirtschaftskraft

Vorsitz: Ilse Aigner, Bundesministerin für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz
Dr. Peter Ramsauer, Bundesminister für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung
Ko-Vorsitz: Christian Carius, Thüringer Minister für Bau, Landesentwicklung und Verkehr

- Klassifizierung der Regionen als Orientierung für Programme und Handlungsbedarfe nutzen
- Förderung stärker auf demografischen Wandel ausrichten
- fach- und ebenenübergreifend handeln, Flexibilität für regionsspezifische Lösungen einräumen
- Förderung der ländlichen Räume konzeptionell weiterentwickeln
- Anpassung der ländlichen und städtischen Infrastrukturen erleichtern
- Verbesserung der öffentlichen Mobilität zur Sicherung der Erreichbarkeit
- gesundheitliche Versorgungsstrukturen verbessern

# V. Entwicklung eines Nationalen Koordinierungsrahmens zur Sicherung der Daseinsvorsorge und Stärkung der regionalen Wirtschaftskraft

## 1. Einführung

Der demografische Wandel in den Regionen stellt Bund, Länder und Kommunen vor teilweise völlig neue Herausforderungen. Immer mehr ländliche und städtische Regionen sehen sich mit einer abnehmenden Bevölkerungszahl, einer voranschreitenden Alterung der Bevölkerung und einem Rückgang des Potenzials an Personen im erwerbsfähigen Alter konfrontiert. Parallel verlaufende Abwanderung aus vielen Regionen verschärft regionale Ungleichgewichte, zunehmende Internationalisierung und soziale Desintegration führen zu steigendem Bedarf an gesellschaftlichen Integrationsleistungen. Die regional sehr unterschiedlich verlaufende Entwicklung zeigt sich in einem Nebeneinander von wachsenden und schrumpfenden Regionen und Gemeinden mit einer Tendenz zur weiteren Verstädterung.

Gebiete mit starkem Bevölkerungsrückgang und zunehmender Alterung sowie anhaltender wirtschaftlicher Schwäche sehen sich besonderen Problemen bei der Sicherstellung der Daseinsvorsorge, dem Erhalt von Lebensqualität und Wettbewerbsfähigkeit und der Wahrung des sozialen Zusammenhalts ausgesetzt.

Ziel von Bund, Ländern und Kommunen ist die Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse in allen Regionen Deutschlands. Angesichts des demografischen Wandels sind dafür regionsspezifische Lösungsansätze erforderlich. Dazu soll ein Vorschlag für ein ressort- und ebenenübergreifendes Handeln erarbeitet werden, mit dem die Entwicklung und Umsetzung regionsspezifischer Strategien zur Sicherung und Schaffung einer bedarfsgerechten Daseinsvorsorge, zur Stärkung der regionalen Wirtschaft sowie zur Festigung des sozialen Zusammenhalts befördert werden.

Ausgeklammert wurden Fragen, die vorrangig Regionen mit Bevölkerungswachstum betreffen. Diese Wachstumsregionen stehen vor der Herausforderung, ihre sozialen und technischen Infrastrukturen sowie den Wohnungsmarkt an die wachsende und älter werdende Bevölkerung anzupassen.

## 2. Umsetzungsvorschläge der Gestaltungspartner

Die Gestaltungspartner haben sich zunächst auf folgende drei Elemente für ein ressort- und ebenenübergreifendes Handeln verständigt:

### 2.1 Methode zur Abgrenzung besonders betroffener Regionen

Zur Klassifizierung der Regionen nach ihren spezifischen demografischen Herausforderungen wurden Kriterien ausgewählt, die die Regionen nach dem unterschiedlichen Grad der zu erwartenden Entwicklungsnachteile in den Handlungsfeldern Daseinsvorsorge und Wirtschaftskraft einteilen. Zurückgestellt wurden zunächst Indikatoren zur voranschreitenden Internationalisierung (wachsender Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund), weil hierfür unter anderem die regionale Datenbasis noch unzureichend ist.

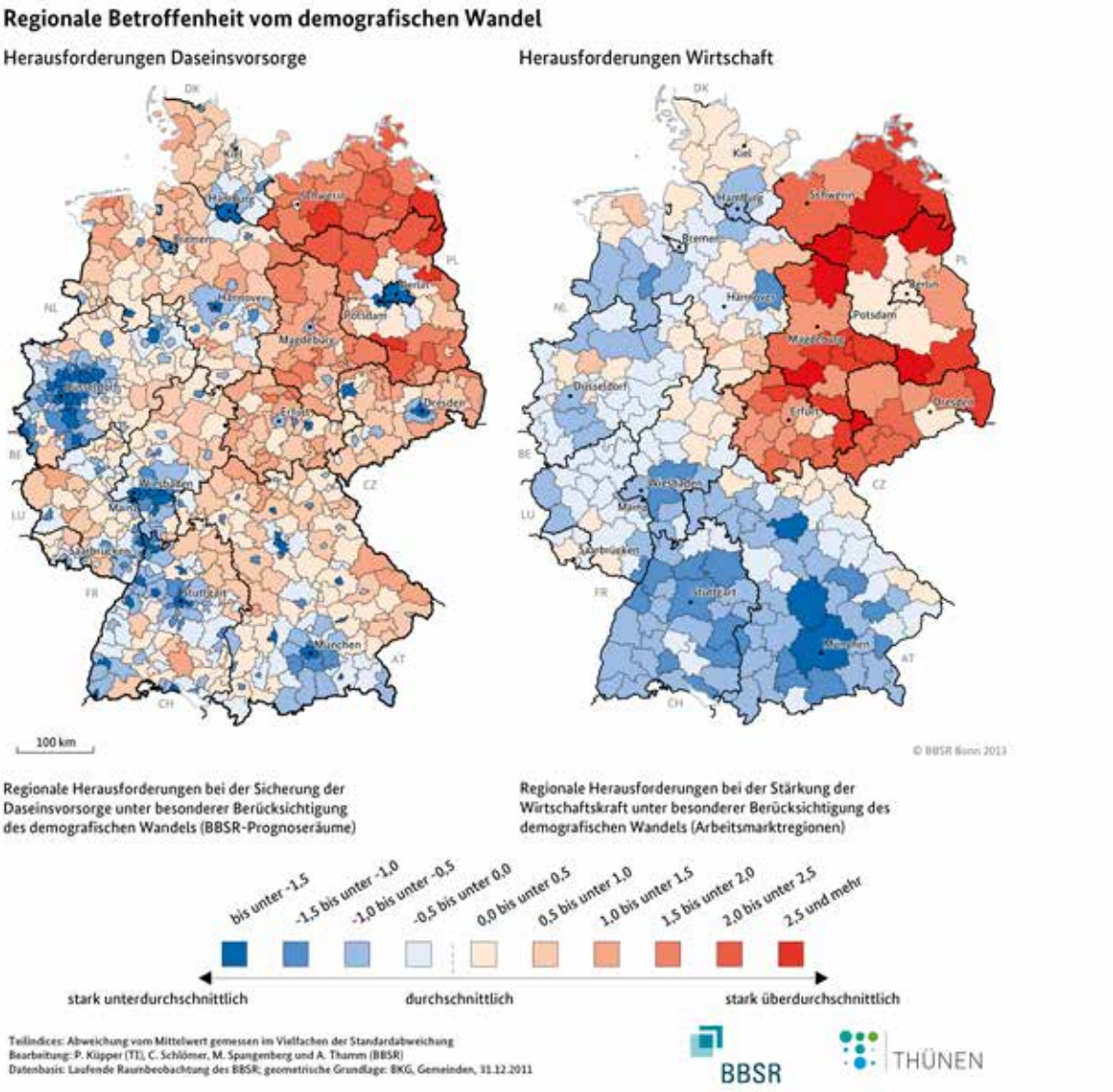
Methodisch werden beim Index Daseinsvorsorge mit gleichem Gewicht einerseits die Betroffenheit durch den demografischen Wandel anhand unterschiedlicher Einzelindikatoren für die Alterung der Bevölkerung und die Bevölkerungsdynamik sowie andererseits die regionalen Ausgangsbedingungen zur Siedlungsstruktur und Erreichbarkeit berücksichtigt. Eine vergleichsweise starke Alterung und ein hoher Bevölkerungsrückgang führen zu einer größeren Betroffenheit. Die Bedingungen in Regionen mit geringerer Siedlungsdichte und schlechterer Erreichbarkeit sind damit vergleichsweise ungünstig.

Der Index Wirtschaftskraft berücksichtigt zur Hälfte die Betroffenheit durch den demografischen Wandel (einschließlich Veränderungen bei der Quote der Personen im erwerbsfähigen Alter) und die wirtschaftliche Situation auf Basis des Indikators der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW). Ein vergleichsweise starker Rückgang der Personen im erwerbsfähigen Alter führt somit zu einer höheren Betroffenheit.

Wie die Karten zeigen, unterscheiden sich die regionalen Herausforderungen zwischen beiden Handlungsfeldern und auch innerhalb dieser erheblich. Die entwickelte Methodik ermöglicht einen differenzierten Blick auf die unterschiedliche regionale Betroffenheit. Deutlich wird, dass die Metropolen sowie Groß- und Mittelstädte bundesweit ein polyzentrisches Gerüst für die Daseinsvorsorge bilden. Besondere Herausforderungen bei der Sicherung der Daseinsvorsorge stellen sich vor allem in den ländlichen Regionen. Überdurchschnittliche Herausforderungen im Handlungsfeld Wirtschaftskraft bestehen überwiegend in den neuen Ländern. Sie finden sich jedoch zunehmend auch in ländlichen und einzelnen städtischen Regionen der alten Länder.

Handlungsansätze zur Sicherung der Daseinsvorsorge und Stärkung der regionalen Wirtschaftskraft müssen daher flexibel und regionsspezifisch ausgerichtet werden. Regionale Stadt-Umland-Beziehungen, die Ankerfunktion von zentralen Landgemeinden, Klein- und Mittelstädten sowie Ballungsräumen und regionale Entwicklungskonzepte als Grundlage für strategisches Handeln gewinnen an Stellenwert.

Die Klassifizierung der Regionen nach ihren spezifischen Herausforderungen kann Bund, Ländern und Kommunen eine Orientierung bei der Ausrichtung von Programmen



und Handlungsempfehlungen geben und bereits bestehende landes- und/oder regionsspezifische Ansätze ergänzen.

## 2.2 Handlungsempfehlungen zur Stärkung der Regionen

Ein weiteres Element sind folgende fachübergreifende Handlungsempfehlungen für Bund, Länder und Kommunen:

### Regionsspezifische Antworten geben

Die sehr unterschiedliche demografische Betroffenheit der Regionen erfordert je nach Ausgangslage und Entwicklungspotenzial passgenaue Strategien zur Sicherung der Daseinsvorsorge und Stärkung der Wirtschaftskraft. Neue Formen der Leistungserbringungen durch technische, technologische und organisatorische Innovationen können auch zu einem Motor für einen umfassenderen Erneuerungsprozess werden.

### Den Kommunen mehr Gestaltungsspielräume eröffnen

Der Umgang mit dem demografischen Wandel ist eine querschnittsorientierte Aufgabe, die langfristig angelegt sein muss. Sie kann nur gemeinsam mit Akteuren aus der Wirtschaft und Zivilgesellschaft erfolgreich gelingen. Kommunen und regionale Akteure brauchen Gestaltungsspielräume, um fachübergreifende und räumlich vernetzte Lösungen umsetzen zu können. Standards und Normen müssen regelmäßig überprüft werden und offen für innovative Lösungen sein.

### Vielfältige Kooperationen befördern

Die Verantwortung für erfolgreiche Gestaltungsprozesse macht nicht an Verwaltungsgrenzen, staatlichen Ebenen und Zuständigkeiten halt. Daher sind bewährte und neue Formen ebenenübergreifender, regionaler und kommunaler Kooperationen zu unterstützen und die entsprechenden Rahmenbedingungen auf allen Ebenen dafür bereitzustellen.

### Integrative Planungs- und Lösungsansätze vor Ort verfolgen

Fachübergreifende Planungs- und Lösungsansätze müssen künftig die längerfristige, kleinräumige Bevölkerungs- und Nachfrageentwicklung sowie die wirtschaftlichen und sozialen Potenziale berücksichtigen. Die Bereitschaft dazu, eine stärkere Bündelung der Ressourcen sowie die interkommunale Kooperation und Arbeitsteilung sind dafür wichtige Erfolgsfaktoren. Regional abgestimmte fachübergreifende Entwicklungskonzepte („strategischer Rahmen“) können zur Vermeidung divergierender Entwicklungen, Mehrfachstrukturen und Doppelarbeiten beitragen und die Vernetzung der Akteure befördern. Kommunen und interkommunale Kooperationen können aus diesen regionalen Entwicklungskonzepten eigene Fachplanungen und Umsetzungsprojekte ableiten.

### Strategische Handlungsfelder in den Blick nehmen

Innovative Lösungsansätze für Bildung, Gesundheit und Pflege sowie Mobilität, die flächendeckende Verfügbarkeit von leistungsfähigen Breitbandanschlüssen und die regionale Wirtschaftsentwicklung sind zentrale Erfolgsfaktoren für die Zukunftsfähigkeit der Regionen.

### Regionale Wirtschaftskraft stärken

Die Attraktivität der Regionen hängt für die Menschen entscheidend vom Angebot an Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, von den Einkommensmöglichkeiten und zunehmend auch von sozialen Standortfaktoren ab. Über die aktive Sicherung und Stärkung der regionalen Wirtschaftskraft werden die Voraussetzungen für eine eigenständige wirtschaftliche Entwicklung verbessert. Wichtige Ansatzpunkte sind hierbei die Förderung von Wirtschaftsbereichen, die überregional orientiert sind und neue Märkte erschließen, sowie die Aktivierung von regionalen Wertschöpfungspotenzialen, die Steigerung der Innovationsfähigkeit der Unternehmen und die Erschließung von Potenzialen zur Fachkräftesicherung.

### Regionale Akteure aktiv informieren und beteiligen

Die Erarbeitung neuer Perspektiven und Lösungsansätze hängt entscheidend davon ab, ob die relevanten Akteure aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft die Möglichkeit haben, sich mit Wissen, Kompetenz, Kreativität und Engagement in die Gestaltungsprozesse einzubringen. Dafür sind Klarheit bei Fakten, transparente Verfahren, offene Kommunikation, einfache Kooperationsstrukturen und ein gleichberechtigtes Miteinander wichtige Voraussetzungen.

### Rahmensetzung von Europäischer Union, Bund und Ländern mit regionaler Flexibilität verbinden

Für faire Entwicklungschancen aller Regionen sind flexible gesetzliche und sonstige Rahmenbedingungen von Europäischer Union, Bund und Ländern erforderlich. Die Ausgestaltung des Rahmens liegt dann in Verantwortung der regionalen bzw. kommunalen Ebene. Die Orientierung an den Zuständigkeiten, Handlungsfeldern und Bedürfnissen der Kommunen bei der Daseinsvorsorge und der wirtschaftlichen Entwicklung ist bei der Rahmensetzung maßgeblich zu beachten. Dies erfordert auch eine stärker übergreifende Zusammenarbeit der Fachpolitiken auf Bundes- und Länderebene zur Unterstützung regionaler Entwicklungsansätze.

## 2.3 Maßnahmen der Länder und des Bundes

In den vergangenen Monaten wurden gemeinsam verschiedene Maßnahmen zur Sicherung der Daseinsvorsorge und Stärkung der Wirtschaftskraft in den Regionen auf den Weg gebracht:

### Neuausrichtung und Anpassung von ländlichen und städtischen Infrastrukturen

- Städtebauförderung und Dorferneuerung fördern Kommunen und regionale Kooperationen bei der Bewältigung der demografischen Herausforderungen.

- Die Dorferneuerung als wichtiges Instrument der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der Agrarstruktur und des Küstenschutzes“ (GAK) berücksichtigt ab 2013 den demografischen Wandel als neues Kriterium.

- Die Novellierung des Bauplanungsrechts wird das Instrumentarium der Kommunen zur Steuerung notwendiger Anpassungsmaßnahmen verbessern unter anderem durch den Vorrang von Maßnahmen der Innenentwicklung.

### Wege zu leistungsfähigen Breitbandanschlüssen in der Fläche

- Mittlerweile haben 99,7 % der Haushalte Zugang zu Bandbreiten von ≥ 1 Mbit/s. Die Versorgungsauflagen zur Abdeckung der Gebiete in ländlichen Räumen mit Long Term Evolution (LTE) sind seit November 2012 erfüllt.

- Die Verfügbarkeit von Bandbreiten ≥ 50 Mbit/s hat sich in ländlich geprägten Gebieten gegenüber Ende 2010 mehr als verdreifacht. Insgesamt können 55 % der Haushalte solche Bandbreiten nutzen. Die leistungsstärksten Mobilfunknetze mit LTE-Technologie sind mittlerweile für 52 % der Haushalte verfügbar (Mitte 2012: 35 %).

- Künftig können die Eisenbahninfrastruktur und Anlagen an Bundeswasser- und Bundesfernstraßen mitbenutzt werden.

- Die Breitbandförderung aus der GAK wird bis Ende 2018 fortgeführt. Weitere Fördermöglichkeiten bestehen im Rahmen der GRW.

### Verbesserung der gesundheitlichen Versorgungsstrukturen

- Mit der Reform der Bedarfsplanung in der vertragsärztlichen Versorgung wird den regionalen Besonderheiten bei der Bedarfsplanung flexibler Rechnung getragen. Dadurch können vor allem in ländlichen Regionen rund 1.000 neue Zulassungsmöglichkeiten für den hausärztlichen Bereich entstehen. Dabei ist sicherzustellen, dass die ermittelten zusätzlichen Hausarztbedarfe durch die tatsächliche Ausweisung neuer Hausarztsitze realisiert werden.

- Einige Kassenärztliche Vereinigungen nutzen bereits einen Strukturfonds zur Förderung der ärztlichen Versorgung in ländlichen Gebieten.

- Die Bundesregierung hat am 20. März 2013 den Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Sicherstellung des Notdienstes von Apotheken beschlossen. Ziel ist, die Arzneimittelversorgung auch außerhalb der gesetzlichen Öffnungszeiten der Apotheken und insbesondere in dünn besiedelten Gebieten durch eine zusätzliche finanzielle Unterstützung für die Gewährleistung des Notdienstes sicherzustellen.

- Die Länder bereiten derzeit eine gesundheitsbezogene Demografiestrategie vor, die eine Gesamtbetrachtung zu den Folgen des demografischen Wandels im Gesundheitswesen in den Ländern und Regionen beinhalten und Lösungsoptionen entwickeln soll. Ein Konzeptpapier soll im Juni 2013 von der Gesundheitsministerkonferenz verabschiedet werden.

### Verbesserung der öffentlichen Mobilität zur Sicherung der Erreichbarkeit

- Das Personenbeförderungsgesetz erleichtert ab 2013 unter anderem die genehmigungsrechtlichen Anforderungen für flexible Bedienungsformen im öffentlichen Personennahverkehr und die Freistellung nichtgewerblicher Verkehre von der Genehmigungspflicht (wie Bürgerbusse, ehrenamtliche oder nachbarschaftliche Beförderungen).

- Ab 2014 ist ein bundesweites Modellvorhaben zur Erarbeitung und Umsetzung von integrierten Mobilitätskonzepten in ländlichen Regionen geplant.

### Stärkere Ausrichtung der Gemeinschaftsaufgaben und EU-Programme auf den demografischen Wandel

- In der GRW werden ab 2014 alle Maßnahmen im Rahmen der wirtschaftsnahen Infrastrukturförderung auf ihre Demografierelevanz geprüft. Das Regionalbudget zur Stärkung des regionalen Potenzials wird in den regulären Förderkatalog aufgenommen.

- Bei Maßnahmen der GAK in ländlichen Gemeinden sind in Zukunft grundsätzlich die Herausforderungen der demografischen Entwicklung zu berücksichtigen.

- GRW und GAK werden ab 2014 noch enger abgestimmt, um weitere Synergieeffekte zu erschließen – unter anderem durch die Förderung integrierter fachübergreifender Ansätze, die Förderung grundsätzlich nur eines integrierten ländlichen bzw. integrierten regionalen Entwicklungskonzepts je Region bzw. eines Regionalmanagement-Vorhabens je Region sowie durch eine weitgehende Angleichung der Fördersätze in den oben genannten Bereichen.

In der Förderperiode 2014 bis 2020 sind beim europäischen Gesamtkonzept zur Förderung von Wachstum auch die spezifischen Bedingungen von Gebieten mit besonderen demografischen Problemen zu berücksichtigen. Dies ist auch in den deutschen Förderprogrammen – in erster Linie im Rahmen der operationellen Programme der Länder – aufzugreifen.

**Weiterentwicklung der Förderung ländlicher Räume**

Die vielgestaltige Förderung der ländlichen Entwicklung bedarf bezüglich der Herausforderungen des demografischen Wandels und der Effizienz staatlichen Handelns einer Überprüfung. In diese Richtung weist auch die aktuelle parlamentarische Diskussion zur zukunftsgerichteten Entwicklung ländlicher Räume. Die Fördermöglichkeiten des Bundes zur Bewältigung neuer gesellschaftlicher Herausforderungen zur Fortentwicklung der ländlichen Räume sind bisher begrenzt. So werden gegenwärtig beispielsweise bedeutende Maßnahmen zur Verbesserung der Lebensverhältnisse der Menschen auf dem Lande, zur nachhaltigen Stärkung der Wirtschaftskraft mittelständischer Unternehmen, zu einer umfassenden Ausschöpfung touristischer Potenziale sowie zur Sicherung einer zukunftsfähigen technischen Versorgungsinfrastruktur nur teilweise von der GAK abgedeckt.

Um die Regionen wirksamer unterstützen zu können, wäre eine Anpassung der Förderung ländlicher Räume an aktuelle Erfordernisse zu prüfen, auch um sie besser mit der europäischen Politik zur Förderung der Entwicklung ländlicher Räume zu verbinden. Der Bund wird daher die Diskussion aufgreifen und in diesem Zusammenhang auch die Weiterentwicklung der GAK zu einem Förderinstrument für die ländlichen Räume konzeptionell – einschließlich der rechtlichen Grundlagen sowie unter Beachtung der finanziellen Rahmenbedingungen – prüfen.

**Weitere Aktivitäten von Ländern und Kommunen**

Länder und Kommunen unterstützen darüber hinaus mit zahlreichen weiteren eigenen Aktivitäten die Umsetzung von konkreten Strategien und Projekten vor Ort. Schwerpunkte sind unter anderem die Förderung interkommunaler Kooperationen, die Erarbeitung integrierter – oftmals überörtlicher – Entwicklungskonzepte, die Gewährleistung der ärztlichen Versorgung, die Sicherung der Schulversorgung, die Verbesserung der Mobilität, die Förderung bürgerschaftlichen Engagements, die Verbesserung der Breitbandversorgung, die Fachkräftesicherung, die Integration, die Revitalisierung von Brachen, der Stadt- und Dorfumbau sowie regenerative Energien. Einen Zugang zu Aktivitäten von Ländern und Kommunen bietet auch das Demografieportal www.demografie-portal.de.

## 3. Nächste Schritte

Im weiteren Dialogprozess zur Demografiestrategie sind insbesondere folgende Themen zur gemeinsamen Bearbeitung vorgesehen:

- Prüfung der Datengrundlage zur regionalen Verteilung von Personen mit Migrationshintergrund für die Bestimmung von demografisch besonders betroffenen Regionen,

- Erarbeitung von Regionsprofilen mit differenzierten Herausforderungen bei der Sicherung der Daseinsvorsorge und Stärkung der Wirtschaftskraft,

- Befassung mit regional bedeutsamen Herausforderungen und daraus abzuleitenden regionsspezifischen Handlungsempfehlungen,

- Betrachtung von ressort-, ebenen- und raumübergreifenden Aspekten zentraler Programme und Vorgaben (Wirksamkeit von Gesetzen, Normen, Standards) als Unterstützungsrahmen bei der Gestaltung des demografischen Wandels sowie

- Prüfung von Bedarf, Inhalten und möglichen Organisationsformen für ein verstetigtes ressort- und ebenenübergreifendes Koordinierungsverfahren von Bund, Ländern und Kommunen.


Bundesministerium
für Arbeit und Soziales
Jedes
Alter
zählt
Die Demografiestrategie
der Bundesregierung
Mobilisierung aller Potenziale
zur Sicherung der Fachkräftebasis
Vorsitz: Dr. Ursula von der Leyen, Bundesministerin für Arbeit und Soziales
Ko-Vorsitz: Frank-Jürgen Weise, Vorsitzender des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit
Gewinnung von Fachkräften
zur Sicherung von Wachstum und Wohlstand
• Gewinnung von 100.000 jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss für eine Berufsausbildung in den nächsten drei Jahren
• Modellversuch zu monetären Anreizen bei Nachqualifizierungen
• Verstetigung erfolgreicher Ansätze aus dem Projekt „Perspektive Wiedereinstieg"
• Übertragung erfolgreicher Ergebnisse der Initiative „Beschäftigungschancen für Alleinerziehende" in Regelstrukturen

# VI. Mobilisierung aller Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis

## 1. Einleitung

Die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter sinkt in den kommenden Jahren demografiebedingt in Millionenhöhe. Die bisherigen Fortschritte bei der Erwerbsbeteiligung sind positiv zu bewerten, reichen gleichwohl längerfristig nicht aus. Die Mobilisierung weiterer Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis ist von herausragender Bedeutung für die Sicherung von wirtschaftlicher Dynamik und bietet Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Alle Gestaltungspartner fühlen sich den Leitgedanken eines systematischen Ansatzes zur Mobilisierung aller Potenziale verpflichtet.

Deutschland braucht Fachkräfte, weil sie wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftlichen Wohlstand sichern. Fachkräfte sind unerlässlich für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft am Standort Deutschland, den Fortschritt der Gesellschaft und die Versorgung der Bevölkerung. Bundesregierung, Länder, Kommunen, Wirtschaft und Gewerkschaften engagieren sich schon heute in vielfältiger Weise für die Sicherung der Fachkräftebasis. Eine gemeinsame Verantwortung wird ungeachtet unterschiedlicher Rollen und Möglichkeiten angenommen. Alle Beteiligten setzen in eigener Verantwortung Maßnahmen um, die sie weiterentwickeln werden. Jedoch müssen angesichts der demografischen Entwicklung alle Anstrengungen weiter verstärkt werden.

Der Fokus der Arbeitsgruppe Fachkräftesicherung wurde auf die Aktivierung von zwei inländischen Erwerbspersonenpotenzialen gelegt.

## 2. Handlungsfelder

### 2.1 Akzent 1 – Berufliche Integration von Arbeitslosen und Qualifizierung junger Erwachsener ohne Berufsabschluss

#### Analyse der Ausgangssituation

Es gibt knapp 1,5 Millionen junge Erwachsene im Alter zwischen 25 bis unter 35 Jahren, die keine Berufsausbildung abgeschlossen haben und sich nicht in (Aus-)Bildung befinden. Rund die Hälfte dieser jungen Erwachsenen (52 %) hat einen Migrationshintergrund, 36 % haben keine deutsche Staatsangehörigkeit. Rund 19 % der Zielgruppe haben keinen Schulabschluss erreicht.

In der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) sind rund 310.000 Arbeitslose im Alter zwischen 25 bis unter 35 Jahren registriert, die über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Dies sind 46 % aller Arbeitslosen in dieser Altersgruppe. Rund 90 % von ihnen befinden sich in der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Rechtskreis Sozialgesetzbuch Zweites Buch – Rechtskreis SGB II).

Für junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung bestehen große Risiken auf dem Arbeitsmarkt. Sie sind häufiger arbeitslos und finden schwerer in den Arbeitsmarkt zurück als Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung. Die rund eine halbe Million sozialversicherungspflichtig beschäftigten jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss sind meist durch einen hohen Teilzeitanteil, instabile Beschäftigung und niedriges Einkommen gekennzeichnet.

Fragt man nach den Gründen, warum diese jungen Menschen keine Ausbildung aufnehmen, so werden als hemmende Faktoren insbesondere der hohe Zeitaufwand, die lange Dauer von Ausbildungen, die unsichere Einkommenssituation, unflexible bzw. fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie oftmals mangelnde Kenntnisse der deutschen Sprache genannt. Hinzu kommt, dass die Angebote und Fördermöglichkeiten für die Zielgruppe noch nicht transparent genug sind.

### Maßnahmen

Alle Mitglieder der Arbeitsgruppe werben aktiv dafür, dass die jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss den Wert der beruflichen Qualifikation als Investition in die eigene Zukunft erkennen. Bereits in der Schule müssen junge Menschen das erforderliche Rüstzeug für eine Ausbildung erhalten. Zwar ist die Ausbildung mit Mühen verbunden, die damit erreichten Berufsabschlüsse ermöglichen ihnen jedoch größere Chancen auf stabile und existenzsichernde Beschäftigung und bilden gleichzeitig eine wichtige Ressource zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs.

Die BA hat in Abstimmung mit der Bundesregierung die abschlussorientierte Qualifizierung der jungen Erwachsenen im Rechtskreis SGB II als zentralen Handlungsschwerpunkt für 2013 festgelegt. Für die Arbeitslosenversicherung (Rechtskreis Sozialgesetzbuch Drittes Buch – Rechtskreis SGB III) hat der Verwaltungsrat der BA eine besondere Initiative für die Erstausbildung junger Erwachsener ins Leben gerufen. Als Zielmarke wurde vereinbart, in den nächsten drei Jahren aus beiden Rechtskreisen in der Summe 100.000 junge Erwachsene ohne Berufsabschluss für einen Einstieg in die Berufsausbildung zu gewinnen. Auch behinderte junge Erwachsene sollen von der Initiative profitieren. Vergleichbare Vereinbarungen können auch zwischen der Bundesregierung und den Ländern getroffen werden.

Flankierend erprobt die BA nach Beschluss des BA-Verwaltungsrates im Rahmen eines Modellprojektes im Rechtskreis SGB III in Thüringen, ob sich durch monetäre Anreize – vor allem durch Prämien für Zwischen- und das Bestehen von Abschlussprüfungen – geeignete junge Erwachsene motivieren lassen, eine Ausbildung oder Umschulung trotz Einkommenseinbußen erfolgreich zu absolvieren. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), regionale Arbeitgeberverbände und einige Kammern sowie der Freistaat Thüringen sind Partner des Projekts. Perspektivisch wird bei erfolgreichem Verlauf eine regelhafte – gegebenenfalls gesetzliche – Umsetzung geprüft.

Die Sozialpartner unterstützen die BA durch Initiativen im Verwaltungsrat. Der Deutsche Landkreistag (DLT) arbeitet an einem intensiven Erfahrungsaustausch über nachhaltige berufliche Integration durch Qualifizierung und setzt sich für eine noch passgenauere Ausgestaltung von Qualifizierungsmöglichkeiten in allen Jobcentern ein. Die Arbeitgeberverbände und Kammern werben für regionale Netzwerke zur Fachkräftesicherung mit dieser Zielsetzung und stellen den Mitgliedern Informationen bereit. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) weist in IHK-Zeitschriften mit Best-Practice-Beispielen auf die Personengruppe hin. Insbesondere kleine Handwerksbetriebe werden durch den Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) sensibilisiert.

Die Informationen über Qualifizierungs- und Fördermöglichkeiten sowohl für geringer Qualifizierte mit Qualifizierungspotenzial als auch für Unternehmen werden ergänzt. Dazu gehört vor allem der Ausbau der bestehenden Informationssysteme im Internet unter systematischer Einbeziehung auch der Programme auf Länder- und kommunaler Ebene. Die Länder tragen mit ihren Angeboten der Bildungsberatung zu einer Verbesserung bei. Hinzukommen können zentrale Informationskampagnen wie „Ich bin gut“, aber vor allem lokale Initiativen, die von kommunaler Seite unterstützt werden können.

Vereinbarungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften auf betrieblicher Ebene oder in Regionen und Branchen können die Integration der jungen Erwachsenen in Ausbildung unterstützen. Denkbar sind etwa Kombinationen von Orientierungsphasen im Betrieb mit betrieblicher Qualifizierung für leistungsschwächere junge Erwachsene oder vorgeschaltete Förderjahre.

Von den Möglichkeiten, die jungen Erwachsenen auf dem Weg zu einem Berufsabschluss zu unterstützen, hebt die Arbeitsgruppe die folgenden vier Wege hervor:

#### → Die betriebliche Ausbildung

Über sie können für die jungen Erwachsenen eine enge Verzahnung zur betrieblichen Praxis sichergestellt und damit die anschließenden Integrationschancen erhöht werden. Auch Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen sollen dafür gewonnen und dabei unterstützt werden, junge Erwachsene ohne Berufsabschluss abschlussorientiert weiterzuqualifizieren. Dies erfordert eine inhaltliche Anpassung der Ausbildung und eine veränderte Begleitung während der Maßnahmen. Eine Begleitung der Qualifizierung kann auch im Rahmen der ausbildungsbegleitenden Hilfen durch die BA gefördert werden.

#### → Die trägergestützte Qualifizierung

Wo die Integration in eine betriebliche Ausbildung nicht gelingt, kann die trägergestützte Qualifizierung die jungen Erwachsenen zu einem erfolgreichen Berufsabschluss füh-

ren, wenn die Angebote eng mit den betrieblichen Qualifikationsbedarfen und der betrieblichen Praxis abgestimmt sind. Zunächst ist die Identifikation der Bedarfe bei den Arbeitgebern erforderlich sowie deren Berücksichtigung bei den Qualifizierungsplanungen der Arbeitsagenturen und Jobcenter. Hierzu sollen die Zusammenarbeit und Erfahrungsaustausche auf lokaler Ebene, zum Beispiel mit kommunalen Spitzenverbänden, Kammern und Sozialpartnern, gezielt gefördert werden. Unterstützt werden kann die bedarfsgerechte Planung auch durch Qualifizierungsberatung, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen, zum Beispiel durch die BA sowie die Bildungswerke und die Kammern. Daneben sollte durch die Träger von Anfang an eine Verzahnung zur betrieblichen Praxis sichergestellt werden, etwa durch Praktikumsphasen. Die Arbeitgeberverbände und Kammern unterstützen die engere betriebliche Anbindung durch eine noch stärkere Sensibilisierung für diese Personengruppe, insbesondere in kleineren Betrieben.

**→ Ein größeres, aufeinander abgestimmtes Angebot modularer Qualifizierungswege**

Diese werden beispielsweise im Rahmen der „Perspektive Berufsabschluss“ durch die Bundesregierung entwickelt. Die Module sollen abschlussorientiert sein und den Berufsabschluss fördern. Die Arbeitgeberverbände und Industrie- und Handelskammern verstärken ihr Engagement im Bereich der Teilqualifizierung und der Qualitätssicherung trägergestützter Qualifizierungsmaßnahmen. Die Mitgliedsverbände der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und Bildungswerke der Wirtschaft bieten zertifizierte Teilqualifizierungen in enger Zusammenarbeit mit der BA an, zum Beispiel in Bayern, Baden-Württemberg oder Sachsen. Der DIHK plant seinerseits in Kooperation mit der BA regionale Pilotprojekte für ausgewählte Teilqualifikationen. Hier sollen Verfahren zur Qualitätssicherung von Maßnahmen und Kompetenzfeststellungsverfahren erprobt werden, die sich an den IHK-Standards orientieren. Der ZDH unterstützt den Einsatz von Ausbildungsbausteinen und individualisierten Angeboten im Rahmen der Nachqualifizierung hin zu einem vollqualifizierenden Berufsabschluss. DIHK und ZDH haben Handreichungen erarbeitet, die das Instrument der Zulassung von Externen zur Abschlussprüfung bewerben, stärken und Zulassungsentscheidungen vereinfachen sollen (siehe auch Arbeitsgruppe „Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten“).

**→ Abschlussorientierte Qualifizierung von Beschäftigten on the job**

Bei ihr werden bereits beschäftigte oder auf einer unbesetzten Fachkraftstelle neu eingestellte junge Erwachsene ohne Berufsabschluss entsprechend ihrem Potenzial gezielt zu Fachkräften weiterqualifiziert. Mit dem Programm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) hat die Arbeitslosenversicherung die Möglichkeit, die Qualifizierung von Geringqualifizierten in den Betrieben finanziell zu unterstützen. Die Sozialpartner informieren Unternehmen und Betriebsräte verstärkt über das Potenzial der Zielgruppe sowie über Beratungs- und Qualifizierungsangebote.

## 2.2 Akzent 2 – Aktivierung von Frauen, auch aus der Stillen Reserve

### Analyse der Ausgangssituation

Die Erwerbstätigenquote von Frauen ist 2012 auf 71,5 % gestiegen, liegt aber weiterhin unter jener der Männer. Die Ursachen liegen im Wesentlichen darin, dass Frauen überwiegend die familiären Verpflichtungen und die Betreuung von Kindern oder die Pflege von pflegebedürftigen Familienangehörigen verantwortlich übernehmen. Es gibt knapp fünf Millionen Frauen, die derzeit nicht arbeiten und auch nicht aktiv auf Jobsuche sind. Viele dieser Frauen verfügen über eine gute Ausbildung. Besondere Unterstützung beim Einstieg oder der Rückkehr ins Erwerbsleben benötigen häufig zum Beispiel Alleinerziehende und Berufsrückkehrerinnen nach einer langen Familienphase. Vor allem bei Frauen mit Migrationshintergrund gelingt die Erwerbsintegration noch nicht gut genug.

Bei den erwerbstätigen Frauen in Deutschland ist auffällig, dass sie im europäischen Vergleich besonders häufig in Teilzeit und geringfügigen Arbeitsverhältnissen (Minijobs) mit geringeren wöchentlichen Arbeitsvolumen und entsprechend niedrigem Erwerbseinkommen arbeiten. Zudem arbeiten Frauen häufig in Branchen mit unüblichen Arbeitszeiten und unterdurchschnittlichen Verdiensten. Der Vollzeitanteil bei den arbeitenden Frauen betrug 2012 nur 55 %, die durchschnittliche Arbeitsstundenzahl der weiblichen Teilzeitkräfte war mit 18,6 Stunden eine der niedrigsten in Europa. Laut Statistischem Bundesamt möchten aber 1,9 Millionen erwerbstätige Frauen ihre

wöchentliche Arbeitszeit erhöhen. Häufig besteht der Wunsch nach einer umfangreicheren (sozialversicherungspflichtigen) Teilzeit- oder einer vollzeitnahen Beschäftigung.

Ein wesentlicher Grund für die geringere Erwerbsbeteiligung und den hohen Teilzeitanteil von Frauen liegt in der als unzureichend empfundenen Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Hauptfaktoren sind, trotz erzielter Fortschritte in den vergangenen Jahren, immer noch häufig fehlende oder nicht bedarfsgerechte Betreuungsangebote für die Kinder, vor allem in Randzeiten, sowie mangelnde oder unzureichende Arbeitszeitflexibilität. Besonders für Alleinerziehende sind diese Unterstützungen wichtig. Zudem fehlt es zum Teil an Möglichkeiten, unter Einbeziehung betrieblicher Belange den Arbeitsumfang flexibel nach den eigenen Lebensumständen reduzieren oder auch erweitern zu können. In den neuen Ländern sind angesichts der guten Betreuungsangebote nicht verfügbare Vollzeitstellen das Hauptmotiv für Teilzeitarbeit.
Frauen, die nach längeren Phasen einer Erwerbsunterbrechung wieder in das Erwerbsleben zurückkehren möchten, benötigen häufig Hilfestellung bzw. Beratungsangebote. Längere Erwerbsunterbrechungen können für Frauen zur Dequalifizierung führen und ihre Arbeitsmarktchancen mindern.

### Maßnahmen

Durch die Förderung gleichberechtigter Lebensperspektiven von Frauen und Männern soll die Erwerbsbeteiligung von Frauen – quantitativ und qualitativ – über die gesamte Erwerbsbiografie hinweg gestärkt werden. Um Frauen, insbesondere mit Kindern oder mit pflegebedürftigen Angehörigen, eine Erwerbsbeteiligung zu ermöglichen, hebt die Arbeitsgruppe folgende Maßnahmen hervor:

#### → Wiedereinsteigerinnen nachhaltig in den Arbeitsmarkt integrieren

Es geht darum, insbesondere den Personenkreis der (potenziellen) Wiedereinsteigerinnen in der Breite zu erreichen. Die Bundesregierung und BA prüfen, durch welche werbenden Angebote sich Frauen in der Stillen Reserve erfolgreich ansprechen und für einen Wiedereinstieg interessieren lassen.

Zur umfassenden Beratung und Unterstützung von Wiedereinsteigerinnen haben die Bundesregierung und die BA mit dem Projekt „Perspektive Wiedereinstieg“ ein Unterstützungsangebot entwickelt, dessen erfolgreiche Komponenten nun in den Instrumentenkanon der Arbeitsförderung aufgenommen wurden. Modellhaft erprobt werden aktuell in „Perspektive Wiedereinstieg II“ spezifische Qualifizierungsangebote für Akademikerinnen, die ab Mitte 2013 auch online angeboten werden. Kontakthalteprogramme in Unternehmen können helfen, Frauen die Rückkehr aus der Elternzeit zu erleichtern. Die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände sowie die kommunalen Spitzenverbände informieren und unterstützen Unternehmen und Verwaltungen, unter anderem durch Veranstaltungen sowie Leitfäden bzw. Instrumentenkästen zu familienbewusster Personalpolitik und Best-Practice-Beispielen. Das Thema Wiedereinstieg wird auch in der kommenden Förderphase des Europäischen Sozialfonds mit neuen Schwerpunkten aufgegriffen (unter anderem Nutzung von Online-Medien, Wiedereinstieg und Pflege).
Bei den vielen potenziellen Wiedereinsteigerinnen geht es nach längeren Erwerbsunterbrechungen häufig darum, eine Auffrischung der Qualifizierung oder eine Höherqualifizierung zu ermöglichen. Im Einzelfall ist auch eine Umorientierung im Beruf zu unterstützen. Neben den Bausteinen hierzu, die zum Beispiel im Programm „Perspektive Wiedereinstieg" vorhanden sind, kommen dazu die Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung zum Einsatz. Insbesondere im Rahmen der „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ der BA wird Berufsrückkehrerinnen die Möglichkeit eröffnet, eine abschlussorientierte Weiterbildung in einem Zukunftsberuf oder eine Anpassungsqualifizierung zu durchlaufen.

#### → Frauen in besonderen Lebenslagen wirksam fördern

In Netzwerk-Projekten des Bundes hat sich gezeigt, dass eine gezielte Ansprache von Arbeitgebern einen besonderen Hebel für den Wiedereinstieg von Alleinerziehenden darstellt. In einer gemeinsamen Kampagne von Bundesregierung und BA werden deshalb gegenwärtig an 20 Standorten erfolgreiche Ansätze intensiviert. Im Zuge der Kampagne wird eine Übertragbarkeit und Verstetigung geprüft.
Um für (junge) Mütter (und Väter) ohne Berufsabschluss die Voraussetzungen für eine qualifizierte Tätigkeit zu schaffen, sollen die Möglichkeiten der Teilzeitberufsausbildung stärker genutzt werden. Die Partner des Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs werden dafür werben.

Gut ausgebildete Frauen mit Migrationshintergrund, die aktuelle Anerkennungsverfahren durchlaufen, können durch zusätzliche Coachingprogramme Unterstützung bei

der beruflichen Integration erhalten. Müttern mit Migrationshintergrund sollte sowohl mit intensiver Begleitung bei der beruflichen Orientierung und der Vermittlung weiterführender Angebote als auch mit Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und familiären Verpflichtungen der (Wieder-)Einstieg ins Erwerbsleben erleichtert werden. Dazu hat die Bundesregierung im Oktober 2012 die Initiative „Ressourcen stärken – Zukunft sichern: Erwerbsperspektiven für Mütter mit Migrationshintergrund“ gestartet.

**→ Familienbewusstsein stärker in der Arbeitswelt verankern**
Insbesondere flexible betriebliche Arbeitszeitmodelle sind zu stärken, die Wiedereinsteigerinnen bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt unterstützen können. Die Bundesregierung hat bereits 2011 gemeinsam mit DGB, BDA, DIHK und ZDH die „Charta für familienbewusste Arbeitszeiten“ unterzeichnet. Das Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ informiert Unternehmen über flexible und familienbewusste Arbeitszeitmodelle. Beim Familiengipfel 2013 wurde der Charta-Prozess gemeinsam mit den Partnern bilanziert, unter anderem durch breite Informationsangebote und Anschlussaktivitäten, die die Nachhaltigkeit der Schaffung einer familienbewussten Arbeitswelt fördern sollen (siehe auch Arbeitsgruppe „Familie als Gemeinschaft stärken“). Die Sozialpartner und die Bundesregierung haben sich darauf verständigt, zur Fortsetzung des Charta-Prozesses zukünftig einen gemeinsamen Bericht „Familie und Beruf“ zu erarbeiten. Umfangreiche Handlungsempfehlungen bietet auch das von der Bundesregierung eingerichtete Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung. Das Online-Angebot wird durch regionale Workshops und Veranstaltungen ergänzt. Zu den flankierenden Angeboten einer familienbewussten Arbeitswelt gehören gemeinsame Anstrengungen aller Akteure, die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, insbesondere durch die Bereitstellung bedarfsgerechter Kinderbetreuungsangebote, einschließlich betrieblich unterstützter Kinderbetreuung sowie familienunterstützender Dienstleistungen (siehe auch Arbeitsgruppe „Familie als Gemeinschaft stärken“).

Ist der Einstieg in den Arbeitsmarkt gelungen, so geht es häufig darum, die Wünsche nach Ausdehnung der Arbeitszeit zu realisieren. Hierzu sind nach einem bedarfsgerechten Kinderbetreuungsangebot familienbewusste Arbeitsbedingungen eine entscheidende Stellschraube. Teilzeittätigkeit beinhaltet viele Zeitmodelle, vor allem auch die vollzeitnahe Teilzeit. Derartige Modelle tragen zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Karriere bei und können Frauen – und Männern – mit Familienpflichten Aufstiegschancen ermöglichen.

**→ Gleichstellung von Frauen konsequent voranbringen**
Mit Blick auf den wachsenden Fachkräftebedarf ist eine nachhaltige Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen angeraten. Die Bundesregierung und die Gestaltungspartner setzen sich aktiv dafür ein, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern und werden auch weiterhin alle notwendigen Anstrengungen hierzu unternehmen.

Das Beratungsprogramm Logib-D (Lohngleichheit im Betrieb – Deutschland) hilft in der betrieblichen Praxis, die Ursachen für noch bestehende Entgeltunterschiede aufzudecken und geeignete Maßnahmen zum Abbau zu ergreifen. Für die Nutzung des Instruments setzen sich BDA, DIHK und die Gewerkschaften gemeinsam mit der Bundesregierung werbend ein.


Bundesministerium
für Wirtschaft
und Technologie
Jedes
Alter
zählt
Die Demografiestrategie
der Bundesregierung
Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen
und Willkommenskultur schaffen
Vorsitz: Dr. Philipp Rösler, Bundesminister für Wirtschaft und Technologie
Ko-Vorsitz: Dr. Eric Schweitzer, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages
Ausländische Fachkräfte:
Willkommen von Anfang an
• Willkommensportal „Make it in Germany" und begleitende Pilotprojekte in Asien
• Online-Praxistipps für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber
• zentraler Ansprechpartner für Zuwanderinnen und Zuwanderer
• Wegweiser Deutsche Organisationen im Ausland
• Wirkungsanalyse des rechtlichen Rahmens für ausländische Fachkräfte

# VII. Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen

## 1. Einführung

Fachkräfte sichern wirtschaftliches Wachstum, Wohlstand und die Innovationsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Laut Konjunkturumfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK, 2013) sehen 32 % der Unternehmen den Fachkräftemangel als Gefahr für das operative Geschäft an. Demografiebedingt könnte zwischen 2010 und 2025 ein Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials von etwa sechs Millionen eintreten, wenn nicht aktiv gegengesteuert wird. Vor diesem Hintergrund wird die verstärkte Aktivierung der inländischen Fachkräftepotenziale allein nicht ausreichen, um den Fachkräftebedarf in Deutschland zu decken. Zusätzlich müssen qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland gewonnen werden, um wirtschaftliches Wachstum, aber auch die langfristige Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen sichern zu können. Zudem müssen junge Menschen aus dem Ausland angesprochen werden, damit sie schon für ein Studium oder eine Berufsausbildung nach Deutschland kommen und sich anschließend für eine Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt entscheiden.

Der OECD-Bericht „Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Deutschland“ (2013) betont, dass Deutschland im OECD-Vergleich spätestens seit Einführung der Blauen Karte EU über eine der offensten Zuwanderungsregelungen für Hochqualifizierte mit schnellen und kostengünstigen Verfahren verfüge. Im weltweiten Wettbewerb um Fachkräfte übt Deutschland bislang noch nicht dieselbe Anziehungskraft auf ausländische Fachkräfte, Studierende oder Auszubildende aus wie die klassischen Einwanderungsländer USA, Kanada oder Australien. Deutschland muss sich daher noch stärker als attraktiver Arbeits- und Lebensstandort profilieren und seine Bemühungen um eine neue Willkommenskultur verstärken und international sichtbarer machen.

## 2. Umsetzungsvorschläge der Gestaltungspartner

Der verabschiedete Arbeitsplan „Ausländische Fachkräfte: Willkommen von Anfang an“ bildet die Grundlage der Arbeitsgruppe. Dessen Handlungsfelder „Werben um Fachkräfte im Ausland“, „Willkommenskultur in Unternehmen“ und „Weitere Integrationsmaßnahmen für ausländische Fachkräfte“ stellen die wesentlichen Elemente eines ganzheitlichen Prozesses dar. Ziel ist es, Wege für eine effektivere Gestaltung dieses Prozesses aufzuzeigen. Dabei müssen auch die entwicklungspolitischen Interessen der Herkunftsländer berücksichtigt werden. Die Fachkräfteanwerbung wird deshalb so gestaltet und entwicklungspolitisch begleitet werden, dass für alle Beteiligten ein Mehrwert entsteht: für die Migrantinnen und Migranten, für Deutschland und für das Herkunftsland. Es ist außerdem unverzichtbar, dass eine gelebte Willkommenskultur bereits vor der Einreise und auch in Deutschland vor Ort sowohl beruflich als auch privat transportiert wird. Dazu sollen vor allem der Wissens- und Informationsaustausch der handelnden Akteure aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sowie deren Vernetzung untereinander weiter intensiviert und das Verwaltungshandeln optimiert werden.

### 2.1 Strategische Ziele/Handlungsfelder

#### Werben um Fachkräfte im Ausland

Um Fachkräfte, Studierende und Auszubildende aus dem Ausland für Deutschland zu gewinnen, sollen das Interesse und die Neugierde ausländischer Bewerberinnen und Bewerber auf Deutschland insbesondere durch das Willkommensportal „Make it in Germany“ und unterstützende Maßnahmen geweckt werden. Bereits jetzt wirbt eine Vielzahl von Akteuren im Ausland aktiv um Fachkräfte für Deutschland. Zudem ist eine höhere Transparenz und Vernetzung von Aktivitäten der deutschen Akteure im Ausland erforderlich. Ziel ist es, ein kohärentes Auftreten Deutschlands gegenüber den ausländischen Fachkräften und den Herkunftsländern zu fördern und Synergien zu nutzen.

### Willkommenskultur in Unternehmen

Unternehmen müssen stärker für die Gewinnung ausländischer Fachkräfte und Jugendlicher für eine Berufsausbildung in Deutschland sensibilisiert und über Abläufe sowie die jetzt deutlich besseren rechtlichen Möglichkeiten bzw. Unterstützungsmöglichkeiten aufgeklärt werden. Bisher sehen viele darin noch keinen strategischen Ansatz, um so den Fachkräftebedarf für ihr Unternehmen zu decken. Als Gründe werden vor allem die Komplexität des Rekrutierungs- und Verwaltungsverfahrens sowie ein unzureichendes Matching zwischen Bewerber- und Stellenprofilen genannt. Dass der Weg der Auslandsrekrutierung auch für kleine und mittlere Unternehmen gangbar sein kann, zeigen die in diesem Jahr von der Bundesregierung erstmalig prämierten Vorreiter-Unternehmen in Deutschland, die erfolgreich eine Willkommenskultur für ausländische Fachkräfte praktizieren. Zudem zeigt das DIHK-Unternehmensbarometer „Integration sichert Zukunft“ (2012): Fast 40 % der Unternehmen fördern gezielt die Vielfalt der Belegschaft.

### Weitere Integrationsmaßnahmen für ausländische Fachkräfte

Die Begleitung und Unterstützung ausländischer Fachkräfte bei Behörden, am Arbeitsplatz, in der Hochschule und im gesellschaftlichen Leben soll gezielt verbessert werden, um eine langfristige Integration zu ermöglichen. Zuwandernde Fachkräfte, Familien und Studierende treffen in Deutschland einerseits auf eine kontinuierlich verbesserte Rechtslage, machen aber in der Praxis sehr heterogene Erfahrungen auf institutioneller Ebene sowie mit dem Verwaltungshandeln. Dies betrifft zum Beispiel die Aufenthaltsgenehmigungspraxis sowie öffentliche bzw. zivilgesellschaftliche Informations-, Beratungs- oder Unterstützungsangebote.

## 2.2 Laufende oder zur Umsetzung anstehende Maßnahmen

Das mehrsprachige Willkommensportal www.make-it-in-germany.com als international sichtbares politisches Zeichen einer offenen Willkommenskultur in Deutschland ist sehr erfolgreich angelaufen. Es soll Fachkräfte aus dem Ausland für Deutschland begeistern und die Attraktivität des Landes im globalen Wettbewerb um die besten Talente steigern. Das ebenfalls mehrsprachige Portal „Willkommen in Deutschland“ (www.bamf.de/DE/Willkommen/willkommen-node.html) knüpft daran an und bietet weitere Informationen, zum Beispiel zu Integrationsprojekten.

Zudem wird das Willkommensportal durch Pilotprojekte in Indien, Indonesien und Vietnam unterstützt, die durch die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit durchgeführt werden. Der Kern der Projekte ist der Einsatz lokaler „Make it in Germany“-Beraterinnen und -Berater, die den Fachkräftebedarf in Deutschland und die neuen rechtlichen Rahmenbedingungen zuwanderungsinteressierten Fachkräften vor allem in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik vermitteln. In Zusammenarbeit mit Partnern im In- und Ausland werden sie bei der Arbeitssuche und Ausreisevorbereitung beraten und unterstützt. Die Erfahrungen aus den Projekten sollen aufbereitet und für zukünftige Maßnahmen der Fachkräfterekrutierung aus dem Ausland genutzt werden.

Ein gutes Beispiel für die verstärkte Vernetzung und Kooperation von Akteuren im Ausland bei der Werbung um Fachkräfte stellt das zwischen den Arbeitsgruppenmitgliedern Zentrale Auslands- und Fachvermittlung und Goethe-Institut geschlossene Memorandum of Understanding zur Zusammenarbeit in Spanien, Portugal, Italien und Griechenland dar. Um die Zusammenarbeit der im Ausland im Bereich Fachkräftewerbung tätigen deutschen Institutionen und Akteure zu fördern, erstellen die Bundesregierung und die Gestaltungspartner ein gemeinsames Informationspapier. Dieses enthält eine Übersicht über deutsche Anlaufstellen für ausländische Fachkräfte und über deren fachliche Zuständigkeiten als Grundlage für potenzielle Kooperationen.

Um die Bereitschaft von Unternehmen zur Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland weiter zu steigern, ist es wichtig, noch vorherrschende Informationsdefizite zu reduzieren. Kompakt aufbereitete Informationen sollen zeigen, wie die Gewinnung von Fachkräften im Ausland ein gangbarer und Erfolg versprechender Weg sein kann. Dafür sollen webgestützte Praxistipps für Arbeitgeber entwickelt werden, die einen Überblick darüber geben, was für die erfolgreiche Beschäftigung und Integration von Fachkräften und Auszubildenden relevant ist. Darin integriert ist auch eine Übersicht über staatlich geförderte Deutschkurse in Deutschland und Deutschkurse der Goethe-Institute im In- und Ausland sowie Hinweise zu Qualitätskriterien von Sprachkursanbietern und zu Förderungsmöglichkeiten von Sprachkursen.

Der geänderte Rechtsrahmen in Deutschland öffnet den hiesigen Arbeitsmarkt für Fachkräfte und Studierende aus dem Ausland. Um die Wirkung dieses neuen Rechtsrahmens genauer zu untersuchen, wurde eine Analyse in Auftrag gegeben, die sich mit der Umsetzung gesetzlicher Regelungen für Fachkräfte aus dem Ausland befassen und dabei auch eine Bewertung des bestehenden Rechtsrahmens und seiner Anwendung von Verwaltung, Wirtschaft und zugewanderten Fachkräften einholen wird. Die Wirkungsanalyse greift auf vorliegende Studien sowie Ergebnisse aus laufenden Monitoringprozessen, zum Beispiel zum Anerkennungsgesetz, zurück. Ziel ist es, Anregungen zur besseren Umsetzung und gegebenenfalls Weiterentwicklung des Rechtsrahmens für ausländische Fachkräfte gerade auch aus Wirtschaft und Verwaltung zu erhalten.

Die Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität Deutschlands für Fachkräfte sollen auch durch breitenwirksame Aktivitäten sowie Informationen zu Migration und Integration unter Einbeziehung von Angeboten der politischen Bildung befördert werden. Damit soll eine Willkommens- und Anerkennungskultur von Zuwanderung und kultureller Vielfalt unterstützt und die Integrationsbereitschaft der Aufnahmegesellschaft erhöht werden. Dazu trägt die bundesweite Wanderausstellung „Yes we're open – Willkommen in Deutschland" bei, die Deutschland in seiner Vielfalt zeigt. Ein weiteres Beispiel bildet der 1. Deutsche Diversity-Tag (www.deutscher-diversity-tag.de), an dem sich unter anderem die größten DAX-Unternehmen beteiligen werden. Die Bundesregierung und die Gestaltungspartner werden mittel- und langfristig weitere Anstrengungen in diesem Bereich unternehmen.

## 2.3 Mittel- und langfristige Maßnahmen

Zur nachhaltigen Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland plant die Bundesregierung einen Runden Tisch einzurichten, der einen institutionenübergreifenden Austausch zur Weiterentwicklung des Willkommensportals „Make it in Germany" und anderer förderlicher Projekte gewährleistet. Neben den Wirtschaftsverbänden sollen vor allem auch Unternehmen, die ausländische Fachkräfte beschäftigen (wollen), einbezogen werden.

Die Bundesregierung und die Gestaltungspartner wollen die Pilotprojekte in Indien, Indonesien und Vietnam fortführen. Die Auswertung der ersten Erfahrungen aus den Projekten soll dabei einfließen. Zudem empfiehlt die Bundesregierung den Start weiterer Pilotprojekte in anderen Ländern und Regionen unter Einbeziehung der Regierungen des jeweiligen Gastlandes, um so das Willkommensportal in relevanten Zielländern zu unterstützen und dort gemeinsam mit den vor Ort tätigen deutschen Akteuren verstärkt um Fachkräfte zu werben.

Darüber hinaus sollen die Beratungs- und Informationskompetenzen einschlägiger Akteure in Deutschland für Fachkräfte, Studierende und Auszubildende aus dem Ausland effektiver eingesetzt werden. So plant die Bundesregierung einen zentralen Ansprechpartner für Zuwanderungsfragen. Es geht zum Beispiel um Fragen zu Arbeitsmarktchancen, zu Arbeitserlaubnisverfahren, zu konkreten Stellenangeboten, zur Anerkennung von Berufsabschlüssen, zu aufenthaltsrechtlichen Aspekten und zu staatlichen Hilfsangeboten.

Die Integration ausländischer Fachkräfte, Studierender und Auszubildender in den Alltag erfordert eine neue Ausrichtung von bestehenden Informationsangeboten, die ihnen nach ihrer Ankunft in Deutschland von Akteuren vor Ort zur Verfügung gestellt werden. Eine erste Erfassung bestehender Informationsangebote wurde durchgeführt. Damit wird das Ziel verfolgt, zu einer verbesserten Übersicht und Vernetzung von spezifischen Informationsangeboten zu relevanten Inlandsthemen beizutragen. Die Bundesregierung und die Gestaltungspartner werden prüfen, ob diese Informationsangebote mit zentralen Online-Angeboten für Fachkräfte aus dem Ausland vernetzt werden könnten, um zu einem verbesserten Beratungs- und Informationsangebot für ausländische Fachkräfte, Studierende und Auszubildende beizutragen.

Regionale Netzwerke und Kooperationen zwischen Unternehmen und Verwaltungen, Bildungseinrichtungen, Wirtschaftsfördereinrichtungen und Zivilgesellschaft spielen eine entscheidende Rolle für eine erfolgreiche Integration von Fachkräften und ihren Familien in Deutschland. Solche regionalen Netzwerke und Kooperationen sind beispielhaft erfasst worden. Die Bundesregierung und die Gestaltungspartner planen mittelfristig, dazu einen Dialog zwischen Wirtschaft und Verwaltung zu initiieren, um auszuloten, inwiefern regionale Netzwerke als Instrument für eine Willkommenskultur in den Regionen bekannt gemacht und genutzt werden können.

Integrationsmaßnahmen müssen die individuellen Lebenslagen und Integrationsbedarfe ausländischer Fach-

kräfte und ihrer Familien berücksichtigen. Dies erfordert eine auf institutioneller Ebene verstärkte Vernetzung von Erstanlaufstellen (zum Beispiel von regionalen/kommunalen Verwaltungen, von zivilgesellschaftlichen Akteuren) und deren verstärkte Ausrichtung auf Bedarfe von Fachkräften aus dem Ausland. Dies ist auch im ländlichen Raum erforderlich, in dem ein besonderes Interesse an der Gewinnung von Fachkräften besteht. Basierend auf den Ergebnissen der Analyse von folgenden Modellprojekten zur Vernetzung und Kooperation einschlägiger Akteure empfehlen die Bundesregierung und die Gestaltungspartner, langfristig überregional übertragbare Konzepte für die Kooperation und Vernetzung von Erstanlaufstellen zu entwickeln:

- Modellprojekt „Integrationsvereinbarung“ der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung;
- Betreuungs- und Unterstützungsangebote für ausländische Studierende im Rahmen von Projekt- und Regelangeboten (Deutscher Akademischer Austauschdienst [DAAD], Hochschulrektorenkonferenz, Deutsches Studentenwerk);
- Projekte „Integrationspotenziale in kleinen Städten und Landkreisen“ und „Integrationspotenziale ländlicher Regionen im Strukturwandel“ der Schader-Stiftung (www.integrationspotenziale.de).

Eine erfolgreiche Integration von zuwandernden Fachkräften, deren Familien sowie ausländischen Studierenden bedingt, dass die in der Praxis sehr heterogenen Erfahrungen im Verwaltungshandeln reduziert werden. Die Bundesregierung und die Gestaltungspartner empfehlen daher, die Analyseergebnisse der unten angeführten Modellprojekte zu nutzen, um langfristig Standards für die Verfahrensoptimierung bei der Rechtsanwendung für ausländische Fachkräfte im Verwaltungsvollzug zu konzipieren:

- AKZESS (Ausländische FachKräfte-Zuwanderung effizient und sensibel steuern): AKZESS ist ein standardisiertes Verwaltungsverfahren im Freistaat Sachsen basierend auf einer Selbstverpflichtungserklärung aller Akteure, mit dem ausländischen Fachkräften aus Drittstaaten ein Zugang zum sächsischen Arbeitsmarkt innerhalb von vier Wochen ermöglicht wird;
- gemeinsame Initiative der Ausländerbehörden der Metropolregion Rhein-Neckar zur Entwicklung von Maßnahmen zur Beschleunigung, Vereinheitlichung und Transparenz der Verfahren und zur Willkommenskultur in der Verwaltungspraxis;
- Projekt des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zur Weiterentwicklung von Ausländerbehörden zu „Willkommensbehörden“.

Für die erfolgreiche Integration sind gute Kenntnisse der deutschen Sprache unerlässlich. Für neu nach Deutschland zuwandernde Fachkräfte und ihre Familien bedarf es daher maßgeschneiderter und flexibler Angebote, um die deutsche Sprache schnell, nachhaltig und auf einem hohen Niveau bereits im Herkunftsland oder nach Einreise zu erlernen. Darüber hinaus gibt es auch Online-Angebote, die bereits im Herkunftsland genutzt werden können, um den Einstieg in die deutsche Sprache zu finden. Die Bundesregierung und die Gestaltungspartner empfehlen, Integrations- und Sprachförderprogramme des Bundes nach folgenden Maßgaben zu erweitern, um die berufliche und gesellschaftliche Integration ausländischer Fachkräfte, Studierender und Auszubildender zu unterstützen:

- Attraktivitätssteigerung der Intensivkurse im Rahmen des Integrationskurssystems und dadurch den Übergang in die berufsbezogene Sprachförderung (ESF-BAMF-Programm) erleichtern;
- aufeinander aufbauende Kursmodule im Programm „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa“ (MobiPro-EU), die bereits im Herkunftsland beginnen und in Deutschland abgeschlossen werden können.

Als zukünftige Fachkräfte bringen gerade internationale Hochschulabsolventinnen und -absolventen sehr gute Voraussetzungen für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration mit. Derzeit nehmen lediglich etwa 30 % der internationalen Studierenden nach ihrem Studium eine Arbeit in Deutschland auf. So arbeiten bereits zahlreiche Gestaltungspartner wie etwa Hochschulen, Studentenwerke, Ausländerbehörden und Bürgerämter, Hochschulgemeinden, Vereine, kommunale oder regionale Initiativen, Arbeitsagenturen, Jobcenter, Optionskommunen und DAAD daran, Studien- und Lebensbedingungen ausländischer

Studierender zu verbessern, deren Studienerfolg zu erhöhen und ihre Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Um die Sicherung des Studienerfolgs ausländischer Studierender und die Etablierung ausländischer Absolventinnen und Absolventen in Deutschland weiter zu befördern, empfehlen die Bundesregierung und die Gestaltungspartner langfristig folgende Maßnahmen zu entwickeln:

- einheitlichere Auslegung/Anwendung der Bestimmungen des Aufenthaltsgesetzes,
- Vermittlung von geeignetem Wohnraum,
- flexiblere Zulassungsverfahren an den Hochschulen, um diejenigen Studienbewerber aus dem Ausland auszuwählen, bei denen die individuelle Prognose für ein erfolgreiches Studium an einer deutschen Hochschule gut ist,
- Schaffung adäquater Versicherungsmöglichkeiten für arbeitssuchende ausländische Hochschulabsolventinnen und -absolventen,
- Modellprojekte und Verstetigung erfolgreich erprobter Maßnahmen an Hochschulen zur Erhöhung des Studienerfolgs ausländischer Studierender, zur besseren Integration in die Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt (unter anderem Programme des DAAD wie zum Beispiel STIBET – kombiniertes Stipendien- und Betreuungsprogramm für ausländische Studierende, PROFIS – Programm zur Förderung der Internationalisierung an deutschen Hochschulen oder PROFIN – Programm zur Förderung der Integration ausländischer Studierender oder geplante Patenschaftsprogramme der Metropolregion Rhein-Neckar GmbH für ausländische Studierende mit regionalen Unternehmen),
- Fortsetzung und Weiterentwicklung von Veranstaltungen des DAAD (zum Beispiel Workshops, Informationsveranstaltungen oder Schulungen), um für eine breitere Verankerung des Themas in den Hochschulen zu sorgen und damit zur Vernetzung mit anderen Akteuren beizutragen.

## 3. Ausblick

Bereits jetzt fehlen in einigen Berufen und Regionen gut ausgebildete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Um den Fachkräftebedarf heute und in Zukunft zu decken, müssen nicht nur inländische Potenziale besser aktiviert, sondern auch qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland gewonnen werden. Daher muss die Zuwanderung in Ausbildungsberufe in Mangelbereichen wie geplant erleichtert und über Möglichkeiten einer stärkeren Zuwanderung in Ausbildungsberufe in Zukunft intensiver nachgedacht werden. Um nachhaltige Lösungen zu schaffen, müssen neben dem beschäftigungsorientierten Werben um Fachkräfte, die Willkommenskultur in Unternehmen und Verwaltungen sowie die gesellschaftliche Akzeptanzkultur gestärkt werden. Die Integration der Zuwanderinnen und Zuwanderer muss durch geeignete Maßnahmen weiter unterstützt werden, die auch den Übergang von der Aufnahme- zur Einwanderungsgesellschaft befördern. Die Bundesregierung und die Gestaltungspartner sind sich darin einig, gemeinsam die Bearbeitung des Themas „Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen“ nachhaltig fortzusetzen. Denn die positiven wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Effekte der Zuwanderung überwiegen die dafür eventuell erforderlichen Aufwendungen. Zudem zeigt sich schon jetzt, dass die Vernetzung von Bundesregierung, Ländern, Wirtschaftsverbänden und anderen Akteuren einen deutlichen Mehrwert darstellt.


Bundesministerium
für Bildung
und Forschung
Jedes
Alter
zählt
Die Demografiestrategie
der Bundesregierung
Bildungsbiografien fördern
Vorsitz: Prof. Dr. Johanna Wanka, Bundesministerin für Bildung und Forschung
Ko-Vorsitz: Minister Stephan Dorgerloh, Präsident der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland
Gelingende Bildungsbiografien brauchen vor allem:
• tragfähige Vernetzung zwischen den Familien und allen Bildungsinstitutionen
• bessere Gestaltung der Übergänge im Bildungssystem
• Ausbau von Beratung und Information zu Bildungsangeboten
• engere Verzahnung insbesondere zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung

# VIII. Bildungsbiografien fördern

## 1. Einleitung

Der demografische Wandel führt auch im Bildungsbereich zu einem Paradigmenwechsel: Wenn die Gesellschaft zahlenmäßig kleiner wird, kommt es mehr denn je auf jede Einzelne und jeden Einzelnen – und somit auf individuelle Förderung – an. Wenn die Menschen insgesamt älter werden, gewinnen Weiterbildung und lebenslanges Lernen an Bedeutung. Und wenn die Heterogenität der Gesellschaft zunimmt, muss das Bildungssystem in der Lage sein, Menschen mit sehr unterschiedlichen Ausgangsvoraussetzungen aufzunehmen und ihnen Fähigkeiten, Kompetenzen und Wertvorstellungen zu vermitteln. Die Förderung individueller Bildungsbiografien wird somit immer wichtiger.

Zudem birgt der demografische Wandel die Chance, dass bei schrumpfenden Jahrgängen die individuelle Förderung in den Bildungseinrichtungen verbessert wird, wenn keine Ressourcen gekürzt werden. Auf diese Weise kann ein quantitativer Rückgang unter Umständen für qualitative Verbesserungen genutzt werden.

Der demografische Wandel wird in der gesellschaftlichen Debatte oft mit der Formel „weniger – älter – bunter“ beschrieben. Dies bedeutet, dass unser Bildungswesen produktiv mit Vielfalt umgehen und sie als Bereicherung verstehen muss. Aus sozialen und ökonomischen Gründen müssen wir jeden Menschen bestmöglich fördern und die Zahl der jungen Menschen ohne Schul- und Berufsabschluss sowie der funktionalen Analphabeten weiter deutlich senken.

Zugleich steigen die beruflichen Anforderungen. Deshalb müssen wir mehr Menschen höher qualifizieren – sowohl im System der beruflichen Aus- und Fortbildung als auch an den Hochschulen. Neben der Entkopplung von sozialer Herkunft und Bildungserfolg bleibt die Überwindung der starken Trennung zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung eine zentrale Herausforderung.

Vor dem Hintergrund dieser Szenarien haben die Mitglieder der Arbeitsgruppe vor allem zwei strategische Ansatzpunkte bearbeitet, um den demografischen Wandel im Bildungssystem zu gestalten. Zum einen ist es von großer Bedeutung, dass die Ausgangsbedingungen, unter denen junge Menschen ihren Lebens- und Bildungsweg beginnen, weiter verbessert werden. Zum anderen benötigen wir mehr Zusammenarbeit und eine verbesserte Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Bildungsinstitutionen und -wegen. Die Arbeitsgruppe hat deshalb in zwei Unterarbeitsgruppen konkrete Maßnahmen für folgende Handlungsfelder erarbeitet:

1. Gute Startchancen – wichtige Weichenstellungen für Kinder und Jugendliche

2. Verzahnung von beruflicher und hochschulischer Bildung

## 2. Handlungsfelder

### 2.1 Handlungsfeld 1: Gute Startchancen – wichtige Weichenstellungen für Kinder und Jugendliche

Dass Menschen schon am Beginn ihres Bildungsweges hinter ihren Möglichkeiten zurückbleiben, ist in ökonomischer Perspektive eine Verschwendung, sozial gesehen eine Belastung des gesellschaftlichen Zusammenhalts und ethisch betrachtet eine Ungerechtigkeit. Heute wächst in Deutschland jedes dritte Kind in mindestens einer Risikolage auf, die seinen Bildungserfolg nachhaltig beeinträchtigt oder gar gefährdet. Der demografische Wandel unterstreicht die Notwendigkeit, allen Kindern und Jugendlichen, insbesondere durch individuelle und inklusive Förderung sowie den quantitativen und qualitativen Ausbau von Ganztagsangeboten, gute Startchancen für ein gelingendes Leben zu geben. Bund, Länder und Kommunen werden diese Herausforderung gemeinsam mit außerschulischen Partnern sowie zivilgesellschaftlichen Akteuren meistern.

Folgende Schwerpunkte sind aus Sicht der Arbeitsgruppe für die Zukunft besonders wichtig:

**→ Interaktion Familie und Bildungssystem**
Die Förderung und Bildung von Kindern und Jugendlichen muss gemeinsame Aufgabe von Familie, Kindertagesstätte, Schule, Kinder- und Jugendhilfe sowie der weiteren Akteure oder Einrichtungen außerschulischer Bildung

sein. Die Verschränkung von familialer und institutioneller Betreuung und Bildung ist in allen Bildungsetappen auszubauen, die Kompetenz der Eltern und die Professionalität der Fachkräfte zu stärken.

Ein guter Anfang ist dabei insbesondere für Familien in Risikolagen wichtig. Er kann dazu beitragen, frühzeitig Vertrauen zu Bildungsinstitutionen zu entwickeln und positive Erfahrungen des Miteinanders bei der Förderung und Bildung ihrer Kinder zu prägen. Eine verbesserte Gestaltung von Bildungs- und Erziehungspartnerschaften in den Einrichtungen sowie die strukturelle Weiterentwicklung von Kindertagesstätten zu Familienzentren (etwa nach dem Vorbild der britischen Early Excellence Center) mit vernetzten, niederschwelligen und interdisziplinären Angeboten des Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesens sind daher Erfolg versprechende Investitionen für alle freien und öffentlichen Akteure.

### Mittelfristige Maßnahme

- Es gilt, Eltern grundsätzlich über das Bildungssystem, seine Möglichkeiten und seine Durchlässigkeit aufzuklären. Die Wirtschaftsverbände und Kammern werden deshalb auch verstärkt Eltern in die Informationen über das duale Ausbildungssystem, die Vielzahl der Ausbildungsberufe sowie Förder- und Karrieremöglichkeiten einbeziehen.

### → Begleitung der Übergänge

Für die erfolgreiche Bewältigung von Übergängen (Familie – Kita, Kita – Grundschule, Grundschule – weiterführende Schule, Schule – Berufsausbildung/Studium) braucht es mehr individuell-bedarfsorientierte und kontinuierliche Begleitung sowie eine stärkere Verzahnung der Bildungsangebote. Dies schließt auch die systematische Zusammenarbeit und Unterstützung der Pädagogen an den Schnittstellen und die Weitergabe von Dokumentationen zum individuellen Entwicklungsstand der Kinder und Jugendlichen unter Berücksichtigung der informationellen Selbstbestimmung und des Datenschutzes mit ein.

### Kurzfristige Maßnahmen

- Die Initiative „Abschluss und Anschluss: Bildungsketten bis zum Berufsabschluss“ wird ab 2014 ausgeweitet. Zielgruppe werden alle Schüler eines Jahrgangs ab der Jahrgangsstufe 7 oder 8 sein, die einen Haupt- oder Förderschulabschluss anstreben. Die besonders förderbedürftigen jungen Menschen werden durch bundesweit einheitliche Förderinstrumentarien mit verzahnten Elementen mehrjährig von der Schule bis in die Ausbildung begleitet. Die Berufseinstiegsbegleitung soll an den rund 1.000 Pilotschulen und den rund 1.000 Schulen der Bildungsketten-Initiative weitergeführt und sukzessive möglichst weit in die Fläche ausgebaut werden. Die Initiative soll in gemeinsamer Verantwortung von Bund, Ländern und der Bundesagentur für Arbeit (BA) umgesetzt werden.

- Das neue Modellprogramm JUGEND STÄRKEN plus fördert ab 2014 aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) junge Menschen mit erheblichen Startschwierigkeiten bei der schulischen, beruflichen und sozialen Integration. Erfolgreiche Elemente der bisherigen drei ESF-Einzelprogramme der Initiative JUGEND STÄRKEN (Kompetenzagenturen, Schulverweigerung – Die 2. Chance, JUGEND STÄRKEN: Aktiv in der Region – Laufzeit 2007 bis 2013) werden in dem neuen Modellprogramm gebündelt und mit einer stärkeren Beteiligung der Kommunen bei der Steuerung weiterentwickelt. Durch bewährte Methoden und Instrumente erhalten insbesondere jene jungen Menschen, die von anderen Diensten und Einrichtungen nicht erreicht werden, auch in Zukunft qualitativ hochwertige individuelle Unterstützung (aufsuchende Arbeit und sozialraumorientierte Aktivierungsangebote).

### Mittelfristige Maßnahmen

- Die Gestaltungspartner wollen die Übergänge von der Schule in den Beruf optimieren. Dazu soll unter anderem eine frühzeitige und systematische Berufsorientierung für alle Schülerinnen und Schüler sichergestellt werden. Die vielfältigen Angebote des Übergangsbereichs sollen noch besser aufeinander abgestimmt und dort, wo es sinnvoll ist, gebündelt werden. Ziel ist es, junge Menschen ohne Umwege in eine Berufsausbildung und zu einem Berufsabschluss zu führen. Die Angebote des Übergangsbereichs sind möglichst betriebsnah zu gestalten, Übergänge in die Betriebe sollen erleichtert werden.

### → Vernetzung der Akteure vor Ort

Die bestmögliche Unterstützung von Kindern und Jugendlichen erfordert eine systematische Vernetzung von Bildungsakteuren vor Ort, um Verantwortliche besser zusammenzuführen, ihre Bildungsangebote aufeinander

abzustimmen und Bildungsübergänge zu erleichtern. Eine wichtige Rolle kommt dabei den Kreisen und Kommunen zu. Darüber hinaus ist auch eine Einbeziehung von zivilgesellschaftlichen Kräften sowie aller Bereiche der formalen, nonformalen und informellen Bildung notwendig.

**Kurzfristige Maßnahme**

- Im Rahmen des neuen Förderprogramms „Kultur macht stark – Bündnisse für Bildung“ unterstützt die Bundesregierung den Zusammenschluss von zivilgesellschaftlichen und auch kommunalen Akteuren und Einrichtungen, die sich aus unterschiedlicher Perspektive um junge Menschen kümmern, zu Bildungsbündnissen. Diese Bündnisse bieten vor Ort Maßnahmen zur Unterstützung von bildungsbenachteiligten Kindern und Jugendlichen an. Die jungen Menschen sollen insbesondere durch Maßnahmen der kulturellen Bildung in ihrer Persönlichkeitsentwicklung gefördert werden. Mögliche Bündnispartner können zum Beispiel Volkshochschulen, Bibliotheken, Chöre, Musik- oder Theatergruppen sein. Ein wesentliches Charakteristikum der Bündnisse für Bildung ist die Berücksichtigung der sozial-räumlichen Gegebenheiten vor Ort und die Vernetzung mit lokalen Bildungseinrichtungen wie zum Beispiel Schulen. Die lokale Umsetzung der Bildungsmaßnahmen beginnt im Frühjahr 2013. Bis 2014 sollen bundesweit mehr als 5.000 lokale Bildungsbündnisse entstehen.

**Mittelfristige Maßnahmen**

- Um die dauerhafte Vernetzung von lokalen Bildungseinrichtungen und -akteuren zu erreichen, ist die Etablierung eines kohärenten Bildungsmanagements in allen Kommunen notwendig. Dabei kann durch die demnächst startende Transferphase auf die Erfahrungen aus dem Programm der Bundesregierung „Lernen vor Ort“ zurückgegriffen werden.

- Mit einem neuen Modellprogramm JUGEND STÄRKEN plus der Bundesregierung werden ab 2014 nachhaltige Strukturen und Kooperationen vor Ort durch rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit (Sozialgesetzbuch – SGB II/III/VIII) entwickelt. Um eine passgenaue, kohärente Förderung der jungen Menschen aus einer Hand zu gewährleisten, übernehmen Kommunen in Zusammenarbeit mit allen wichtigen Kooperationspartnern am Übergang Schule/Beruf als zentral verantwortliche Stellen die Steuerung der Maßnahmen vor Ort.

**→ Evidenzbasiertes Steuerungswissen sowie Transparenz der Maßnahmen**

Für eine zielgerichtete Steuerung von Maßnahmen zur Unterstützung von Kindern und Jugendlichen ist die Gewinnung und Bereitstellung von Informationen über die Bedarfe und schon bestehende Maßnahmen auf allen Ebenen notwendig. Ergebnisse der Bildungsforschung und Vergleichsstudien bieten den Ländern und Kommunen Grundlagen für Entscheidungen. Transparenz über bestehende Maßnahmen ermöglicht den Akteuren in der Förderung von Kindern und Jugendlichen eine bessere Abstimmung und Partizipation.

**Mittelfristige Maßnahmen**

- Für das Management von Unterstützungsmaßnahmen für Kinder und Jugendliche sind vor allem Informationen über Bedarfe und bestehende Maßnahmen auf der kommunalen Ebene notwendig. Um einen systematischen Überblick über die Bildungsnotwendigkeiten und -angebote innerhalb einer Kommune zu gewinnen, könnte die Etablierung eines flächendeckenden kommunalen Bildungsmonitorings (kommunale Bildungsberichterstattung) hilfreich sein. Hier sollte Bestehendes (zum Beispiel Steuerungsgruppe Arbeitsmarktmonitor der BA) weiterentwickelt werden. Auch über die demnächst startende Transferphase von „Lernen vor Ort“ können Erfahrungen aus bestehenden Bildungsmonitoringsystemen an andere Kommunen weitergegeben werden. Die Verbände und Kammern empfehlen ihren Mitgliedern, das regionale Bildungsmonitoring zu unterstützen und ihre Aktivitäten anforderungsorientiert weiterzuentwickeln.

## 2.2 Handlungsfeld 2: Verzahnung von beruflicher und hochschulischer Bildung

Deutschland verfügt über ein hervorragendes System der beruflichen Bildung und eine ausgezeichnete Hochschullandschaft. Beides hat dazu beigetragen, dass unser Land die jüngsten Wirtschaftskrisen gut überstanden hat. Allerdings sind beide Systeme noch zu stark voneinander getrennt. Trotz mancher Fortschritte – zu nennen sind hier insbesondere der Grundsatzbeschluss der Kultusministerkonferenz von 2009 zur Öffnung des Hochschulstudiums für beruflich Qualifizierte und die Expansion des dualen Studiums – fehlt es vielerorts nach wie vor an Übergangsmöglichkeiten zwischen beruflicher und hoch-

schulischer Bildung. Angesichts der demografischen Entwicklung und des drohenden Fachkräftemangels können eine bessere Verzahnung beider Bereiche und eine erhöhte Durchlässigkeit in beide Richtungen zu einer besseren Ausschöpfung von Ressourcen, einer effizienteren Nutzung von Ausbildungszeiten und einer Erweiterung der Kompetenzen sowohl von beruflich Qualifizierten als auch von Studierenden beitragen. Dies käme auch den gestiegenen kognitiven Anforderungen in vielen beruflichen Ausbildungsgängen sowie dem Wunsch nach mehr Bildungsgerechtigkeit entgegen.

Beruflich Qualifizierten ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung muss der Zugang zu einem Hochschulstudium weiter erleichtert werden. Dabei geht es nicht allein um die Absenkung formaler Hürden, sondern auch um die tatsächliche Anerkennung und Anrechnung von Kompetenzen aus Ausbildung und Beruf sowie um die Schaffung von Vorbereitungs- und Brückenkursen, die den Wechsel an die Hochschule erleichtern. Von zentraler Bedeutung für diesen Übergang sind auch Beratungs- und Informationsangebote zu Studiengängen, beruflichen Perspektiven, Anrechnungs- und Anerkennungsmodalitäten sowie zu Möglichkeiten der Studienfinanzierung.

Was hier über den Wechsel aus dem beruflichen Bereich in die hochschulische Bildung ausgeführt wurde, gilt sinngemäß auch für den umgekehrten Weg, der häufig auf das Schlagwort „Studienabbruch“ verkürzt wird, das aber die Potenziale und Kompetenzen der Betroffenen in vielen Fällen verkennt. Auch hier sind Beratung, Information und standardisierte Verfahren der Feststellung, Anerkennung und Anrechnung von Kompetenzen erforderlich.

### Konkrete Maßnahmen

#### → Aufbau von Informations- und Beratungsangeboten

In Kooperation von Hochschulen, Kammern, Verbänden, Arbeitsagenturen und anderen wichtigen Akteuren soll ein möglichst flächendeckendes Netzwerk von Beratungs- und Informationsangeboten geschaffen werden. Diese richten sich an beruflich Qualifizierte, die ein Studium aufnehmen wollen, an Studierende, die einen Wechsel in eine berufliche Ausbildung in Erwägung ziehen, und an Unternehmen, die entsprechende Fachkräfte suchen. Gegenstand der Beratung sollte insbesondere sein:

- berufliche Perspektiven im jeweils anderen System,
- Bildungsgänge im jeweils anderen System,
- Anlaufstellen und Bewerbungswege,
- Anrechnungs- und Anerkennungsmöglichkeiten von bereits erworbenen Kompetenzen im jeweils anderen System,
- Möglichkeiten der Ausbildungs- und Studienfinanzierung (Aufstiegsstipendium, Meister-BAföG etc.).

#### → Entwicklung von Brückenangeboten zur Erleichterung des Wechsels zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung

Sowohl die Hochschulen als auch die berufliche Bildung sollten stärker für die Kompetenzen und Bedürfnisse von Menschen sensibilisiert werden, die das System wechseln. Einen wesentlichen Beitrag zu einer solchen Willkommenskultur können Brückenangebote leisten, die als freiwillige Vorbereitungs- und Unterstützungsmaßnahmen die spezifischen Strukturen, Prozesse und Anforderungen des aufnehmenden Systems vermitteln. Wesentliche Elemente dieser Brückenangebote sollen sein:

- Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenzen mit Blick auf eine wissenschaftliche Fundierung/Vertiefung,
- gezielte Vertiefung theoretischen Grundlagenwissens,
- Heranführung an wissenschaftliche Arbeitsweisen,
- bessere Einschätzung der eigenen Kompetenzen,
- gegebenenfalls Stärkung von Fremdsprachenkenntnissen.

Diese Vorbereitungskurse sollten in Kooperation verschiedener Bildungsträger (Hochschulen, berufsbildende Schulen, Weiterbildungsträger oder Bildungswerk der Wirtschaft) angeboten werden.

#### → Anerkennung und Anrechnung von bereits erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten

Zentral für die Kooperation von beruflicher Bildung und Hochschule ist die Anerkennung und Anrechnung von

bereits erworbenen Kompetenzen nach dem Grundsatz: Was jemand kann, muss sie oder er nicht mehr lernen. Die Herausforderung besteht darin, zu ermitteln, über welche Kompetenzen ein Mensch bereits verfügt und wie diese sich in die Kompetenzziele des jeweiligen Studiums oder der Ausbildung einfügen. Dies kann durch individuelle oder pauschale Anerkennung/Anrechnung geschehen:

- Für eine wünschenswerte pauschale Anerkennung/Anrechnung sind Kooperationen innerhalb eines stabilen Netzwerkes von Hochschulen und Akteuren der Berufsbildung hilfreich. Solche Netzwerke sollten zielgerichtet angestrebt und mit Verträgen abgesichert werden, in denen die Verfahren zur Anerkennung/Anrechnung konkretisiert werden.

- Auch für die berufliche Bildung sollten Modelle der individuellen und pauschalen Anerkennung/Anrechnung von im Studium erworbenen Kompetenzen entwickelt und erprobt werden.

### Umsetzung

Die beschriebenen Maßnahmen sollen in einem ersten Schritt im Rahmen von Pilotprojekten umgesetzt werden, in denen sich Hochschulen und Akteure der Berufsbildung einer Region (Verbände, Bildungswerke, Kammern, Gewerkschaften, BA, berufsbildende Schulen und Unternehmen) unter wissenschaftlicher Begleitung miteinander vernetzen. Ziel ist es, jeweils ein transferfähiges Grundkonzept zu entwickeln, das auf andere Regionen übertragen werden kann. Dabei sollten insbesondere folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- Ermittlung individueller, gesellschaftlicher und ökonomischer Bedarfe

- Ermittlung der individuellen Bedarfe

- Möglichkeit der gegenseitigen Anrechnung und Anerkennung

- Wie können Standardformate entwickelt werden?

Um die Übertragbarkeit der Ergebnisse über die Pilotregion hinaus zu gewährleisten, sollen die konkreten Maßnahmen wissenschaftlich begleitet werden. Auf diesem Wege kann auch eine bessere Kooperation zwischen Hochschulforschung und Berufsbildungsforschung herbeigeführt werden, die dazu beiträgt, „blinde Flecken“ am Übergang zwischen beiden Systemen zu beseitigen.

Darüber hinaus ist es notwendig, dass an den Hochschulen verstärkt Angebote für Studium und Weiterbildung entwickelt bzw. systematisiert bereitgestellt werden, die den besonderen Belangen von Berufstätigen entgegenkommen (Teilzeitstudium, Fernstudium, E-Learning). Prinzipiell könnten von solchen Angeboten jenseits des klassischen Formats „Vollzeit in Präsenz“ auch andere Gruppen profitieren, deren adäquate Integration in den Arbeitsmarkt und das Bildungssystem vor dem Hintergrund des demografischen Wandels sowie zur Verwirklichung gleicher Bildungschancen ebenfalls besonders wünschenswert erscheint (zum Beispiel Studierende mit Kindern, Alleinerziehende).

Bundesministerium des Innern

Jedes Alter zählt
Die Demografiestrategie der Bundesregierung

# Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber

Vorsitz: Dr. Hans-Peter Friedrich, Bundesminister des Innern
Ko-Vorsitz: Hans-Ulrich Benra, Stellv. Bundesvorsitzender des dbb beamtenbund und tarifunion
Achim Meerkamp, Mitglied des ver.di-Bundesvorstands

- gemeinsame Strategie für den Wissensnachschub entwickeln mit ressortweiten Personalbedarfsanalysen
- mehr Zeitsouveränität für Karriere und Familien schaffen mit attraktiven Langzeitkonten, mobilem Arbeiten und berufsbegleitenden Qualifizierungen
- Unterstützung des betrieblichen systematischen Gesundheitsmanagements mit verantwortungsbewussten Führungskräften für ein gesundes Arbeitsklima

# IX. Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber

## 1. Auftrag

Der Auftrag an die Arbeitsgruppe (AG) lautet: Was wird den Akteuren im öffentlichen Dienst empfohlen, damit auch in Zukunft genügend qualifizierte Beschäftigte gewonnen, ihr Wissen, ihre Kompetenzen und Arbeitsfähigkeit erhalten und ihre Potenziale optimal eingesetzt werden können? Um hierauf zu antworten, haben die öffentlichen Arbeitgeber von Bund, Ländern und Gemeinden sowie die Sozialpartner Vorschläge in Form konkreter Handlungsempfehlungen erarbeitet.

In der AG bestand Einigkeit über folgende Vorgehensweise und Haltungen:

- Anerkennung, dass es keinen homogenen öffentlichen Dienst gibt, für den ein „Masterplan“ erstellt werden könnte, sondern die Verwaltungen in Bund und Ländern heterogene Strukturen, Rechtsrahmen und Lebenswirklichkeiten haben. Angesichts der demografischen Herausforderung für alle öffentlichen Arbeitgeber wird die Zusammenarbeit als Chance gesehen, voneinander zu profitieren.

- Konzentration auf das Naheliegende, indem bereits ausgereifte Ideen oder erprobte Praxisbeispiele unter demografischen Aspekten aufgegriffen bzw. fortentwickelt werden. Dieser Ansatz erwies sich als produktiv: Die Sozialpartner haben sich mit eigenen Konzepten ebenso eingebracht wie der Bund, die Länder und der Deutsche Landkreistag. Profitiert hat die AG insbesondere von der Arbeit und dem Bericht der Länder-Bund-Arbeitsgruppe „Zukunft Personal“ (ZuP) vom 20. September 2012.

- Verständigung auf das Machbare, dabei aber Spannungsfelder offen benennen: Unterschiedlich betrachtet wurde die Frage, ob Maßnahmen empfohlen werden können, die vom Staat weitere Investitionen durch zusätzliche Haushaltsmittel verlangen. Die Sozialpartner betonten, dass der Staat um weitere Investitionen nicht herumkommen werde, um künftig genügend qualifiziertes Personal für den öffentlichen Dienst zu gewinnen und zu halten. Die öffentlichen Arbeitgeber zogen finanzierbare Maßnahmen vor, die die Akzeptanz für konkrete Veränderungsvorschläge und damit die Umsetzungsquote in den Behörden erhöhen. Zudem hat die AG mögliche Instrumente einer demografievorsorgenden Stellenpolitik diskutiert, mit denen dem erwarteten Fachkräftemangel begegnet werden kann: Als eine Möglichkeit wurde erörtert, Nachwuchskräfte in besonders betroffenen, prioritären Bereichen vorübergehend auf neue durch kw-Vermerke befristete Stellen (mit Enddatum) einzustellen, bis Dauerstellen mittelfristig durch Altersabgänge frei werden. Die haushaltsmäßige Umsetzung dieser Möglichkeit war hierbei aber nicht Gegenstand der Diskussion, sondern ist im Rahmen der Aufstellungsverfahren zum Bundeshaushalt festzulegen.

- Identifizierung von Schnittstellen: Die Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst ist sowohl im Rahmen der Demografiestrategie als auch im Rahmen des Nationalen Aktionsplans Integration ein wichtiges Ziel der Bundesregierung.

### Strategische Leitziele

Die AG hat sich in ihrer Agenda auf drei strategische Leitziele verständigt:

- Leitziel 1: Rechtzeitig für Wissensnachschub in den Verwaltungen sorgen

- Leitziel 2: Familienfreundliches Arbeiten ausbauen

- Leitziel 3: Die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten lebensphasengerecht erhalten

### Umsetzung

Zu diesen Leitzielen haben vier Unterarbeitsgruppen (UAG) kurz- und mittelfristig umsetzbare Lösungsvorschläge (Empfehlungen) zu zwölf verschiedenen Projekten entwickelt, die von der AG einstimmig übernommen wurden.

Die Mitglieder sind sich bewusst, dass mit diesen ersten Umsetzungsschritten der Prozess für eine umfassende Demografiestrategie für den öffentlichen Dienst nicht abgeschlossen ist.

## 2. Handlungsempfehlungen

In Anerkennung der föderalen Strukturen des Dienstrechts und der Personal- und Organisationshoheit der Länder richten sich die Handlungsempfehlungen der AG – ausgerichtet an den drei Leitzielen – vornehmlich an die bundespolitischen Entscheidungsträger und an den Arbeitgeber Bund. Im Sinne einer Best Practice sind die Empfehlungen ebenso als Anregung für andere Arbeitgeber gedacht.

### 2.1. Strategisches Leitziel „Wissensnachschub“

Zu den statistisch gesicherten Prognosen für den öffentlichen Dienst gehört, dass in den nächsten 20 Jahren die sogenannte „Baby-Boomer-Generation“ verstärkt in den Ruhestand tritt. Im Rahmen des Berichts zur Anhebung der Altersgrenzen von Beamtinnen und Beamten des Bundes aus dem Jahr 2012 (BT-Drs. 17/11450) hat die Bundesregierung errechnet, dass bei einem Eintritt in den Ruhestand mit 65 Lebensjahren ca. 58 % der Beschäftigten in den nächsten 20 Jahren altersbedingt ausscheiden werden – also überdurchschnittlich viele.

Es ist allgemein anerkannt, dass die Leistungskraft des öffentlichen Dienstes nur erhalten bleibt, wenn es gelingt, die Fachkräftebasis einerseits mit Nachwuchskräften und anderseits durch Qualifizierung des vorhandenen Personals zu sichern. Hierbei sind die personellen Ressourcen aus den Stellenabbaubereichen des Bundes (insbesondere Bundeswehr, Postnachfolgeunternehmen, Deutsche Bundesbank und Bundeseisenbahnvermögen) verstärkt zu erschließen und ein Wechsel – unter anderem mit entsprechender Qualifizierung – in Bereiche des öffentlichen Dienstes mit Personalbedarf zu fördern.

#### Handlungsfeld 1: Ressortweite Personalbedarfsanalysen

Um die Fachkräftebasis zu sichern, ist es notwendig, den Bedarf der kommenden Jahre zu untersuchen. Daher hat die Bundesregierung in ihrer Demografiestrategie eine ressortweite Personalbedarfsanalyse beschlossen. Anhand dieser Analyse soll ermittelt werden, ob die Fachkräftebasis in der Bundesverwaltung erweitert werden soll und wie gegebenenfalls weitere Anreize zur Fachkräftegewinnung geschaffen werden können. Die Umsetzung des Regierungsbeschlusses hat sich die AG als ein operatives Ziel gesetzt. Die zuständige UAG hat daher im Rahmen eines Pilotprojekts mit insgesamt zwölf Ressorts eine erste, auf die Ministerialebene und einige ausgewählte Berufsgruppen bezogene Altersstrukturanalyse und -prognose durchgeführt. Im Fokus standen dabei jene Berufsgruppen, die von der Bundesverwaltung (zum Teil auch von der Privatwirtschaft) weiterhin nachgefragt sein werden und daher von Bedeutung sind. Die Altersstrukturanalyse schlüsselt zunächst auf, wie viele Beschäftigte aus welchen Berufsgruppen 2020, 2025 und 2030 altersbedingt aus dem Dienst ausscheiden werden. Die UAG hat sich unter dem Gesichtspunkt der Nachwuchskräftegewinnung zudem mit der Frage befasst, über welche übergreifenden Schlüsselkompetenzen Berufseinsteigerinnen und -einsteiger neben den Fachkenntnissen zukünftig verstärkt verfügen sollten. Diese Kompetenzen sind entscheidend, um den Herausforderungen in einer modernen Verwaltung mit zunehmender Digitalisierung, internationaler Vernetzung und gestiegenen Anforderungen an Effizienz und Effektivität zu entsprechen.

#### Ergebnis der ausschnitthaften Altersstrukturanalyse und -prognose

Die Analyse umfasste 4.878 Beschäftigte der beteiligten Bundesressorts. Dies entspricht einem Anteil von rund 27 % aller Beschäftigten der Bundesministerien und 1 % der unmittelbaren Bundesverwaltung. Um belastbare Aussagen treffen zu können, wäre eine Ausweitung der Analyse auf alle Ministerien und vor allem die Geschäftsbereichsbehörden notwendig.

Der Altersdurchschnitt aller ausgewählten Berufsgruppen liegt aktuell bei 48 Jahren und damit über dem Bundesdurchschnitt von 45,5 Jahren. Mit rund 51 Jahren liegt der Altersdurchschnitt bei den Natur- und Ingenieurwissenschaften und beim gehobenen technischen Dienst deutlich höher.

Insbesondere bei den Berufsgruppen, deren Altersstruktur eine besondere Alterszentriertheit in der Altersgruppe der 45- bis 55-Jährigen aufweist, wie Informatik (höherer Dienst), Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie dem gehobenen technischen Dienst muss in 10 bis 20 Jahren mit erheblichen Personalabgängen gerechnet werden.

Inwieweit die Altersabgänge Personal- oder Wissenslücken entstehen lassen – wofür überdurchschnittliche Altersabgänge nur ein Indiz sind –, lässt sich jedenfalls für den Zeitraum bis 2030 nicht verlässlich prognostizieren, sondern allenfalls für einen Zeitraum von fünf bis sieben

Jahren. Dies hängt nicht nur von den Altersabgängen ab, sondern wird maßgeblich davon beeinflusst, wie sich zukünftig die Aufgabenbereiche sowie die Stellenausstattung in den einzelnen Ressorts entwickeln und wie die Prognosen zum jeweiligen Fachkräftemarkt sind.

#### Handlungsempfehlungen zu ressortweiten Personalbedarfsanalysen

Um gezielte Personalgewinnungsstrategien zu ermöglichen und den Aus- und Fortbildungsbedarf in der Bundesverwaltung besser fokussieren und gegebenenfalls anpassen zu können, empfiehlt die AG folgende Maßnahmen:

- Weiterentwicklung der Methodik der Personalbedarfsanalyse auf der Grundlage des durchgeführten Pilotverfahrens.
- Ressortweite Verständigung auf Eckpunkte, um Personalbedarfsanalysen und Maßnahmen zur Personalbedarfsdeckung in der Bundesverwaltung durchführen zu können.

#### Handlungsfeld 2: Wissensnachschub in den eigenen Reihen fördern

Die Basis der Fachkräftesicherung wird sich nicht allein mit Neueinstellungen sichern lassen: Vergleichsweise längere Beschäftigungsverhältnisse und damit weniger Fluktuation im öffentlichen Dienst, Stellenbegrenzungen oder Stellenabbau und die Verknappung des Fachkräfteangebotes führen dazu, dass die Verwaltungen stärker darauf angewiesen sind, in den eigenen Reihen stetig für Wissensnachschub zu sorgen. Ein strategisches Leitziel lautet daher, die Potenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell während des gesamten Berufslebens zu fördern.

#### Handlungsempfehlungen zur Förderung und Qualifizierung

Zum Erhalt der Potenziale der Beschäftigten empfiehlt die AG folgende Maßnahmen:

- Verstärkte Vermittlung von Schlüsselkompetenzen (allgemeine Fähigkeiten, die in vielen verschiedenen Fachbereichen zur Aufgabenerfüllung und zum Erwerb neuer Kompetenzen erforderlich sind) in der Aus- und Fortbildung durch Anpassung der Curricula und bestehenden Fortbildungskonzepte bis Ende 2015. Schlüsselkompetenzen sind die wichtigste Basis für lebenslanges Lernen und für dauerhaften beruflichen Erfolg.
- Förderung des informellen und selbstgesteuerten Lernens am Arbeitsplatz. Dafür soll im ersten Schritt bis Ende 2013 eine Handlungshilfe erarbeitet werden.
- Ausbau des Angebotes an berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahmen auf der Grundlage der Evaluierung der laufenden Maßnahmen, die bis Ende 2015 erfolgt.

#### Handlungsempfehlungen zum Wissenstransfer

Zudem wurde geprüft, inwieweit der Verlust praktischen Erfahrungswissens verhindert werden kann, wenn Beschäftigte in den Verwaltungen altersbedingt ausscheiden oder ihren Arbeitsplatz wechseln. Angesichts der erwarteten Altersabgänge steigt der Handlungsdruck, den Transfer des Wissens zu organisieren.

Die AG empfiehlt:

- Einführung eines systematischen Wissenstransfers in allen Behörden bis Mitte 2015 (beispielsweise durch kurzfristige Stellenüberlappungen, Übergabegespräche, Aufbau von Wissensnetzwerken). Vorbild und Anregungen waren ein Projekt eines Ressorts – das erste Erfahrungen Ende 2013 auswerten wird – sowie die Konzeption zum Wissens- und Erfahrungstransfer der Polizei Baden-Württemberg.

## 2.2. Strategisches Leitziel „Familienfreundliches Arbeiten“

Der Ausbau familienfreundlicher Arbeitsplätze ist eine der Zukunftsaufgaben für den öffentlichen Dienst: Nicht nur eine familienfreundliche Kultur, sondern auch familiengerechte Rechtsrahmen und konkrete Angebote entscheiden mit darüber, ob es gelingt, alle Potenziale – das von Frauen und Männern, Müttern und Vätern sowie Töchtern und Söhnen – in diesem Land auszuschöpfen, und wie sich die öffentlichen Arbeitgeber in der Konkurrenz zu privaten Arbeitgebern behaupten können.

#### Handlungsfeld 1: Zeitsouveränität für Familien erhöhen

Obwohl der öffentliche Dienst bereits als familienfreundlicher Arbeitgeber anerkannt und vielfach zertifiziert ist, wurden von der AG Zeitknappheit und Zeitkonflikte als immer noch bestehende Hindernisse für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie identifiziert. Bei der Überprüfung

möglicher Flexibilisierungsinstrumente für die Beschäftigten wurden Zielkonflikte offen angesprochen: Dem Wunsch nach individuellen, flexiblen Lösungen auf der einen Seite steht das Bedürfnis nach planbaren und übersichtlichen Regelungen auf der anderen Seite gegenüber. So gibt es nicht nur ein Spannungsfeld zwischen dem Dienstherrn bzw. der Führungskraft (Wunsch nach hoher Verfügbarkeit im Büro) und den Beschäftigten (Wunsch nach Vereinbarkeit). Gegenläufige Interessen wurden auch im Verhältnis zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften benannt. Sinnvoll erschien es der AG daher, bereits erprobte Flexibilisierungsinstrumente heranzuziehen und die Übertragbarkeit von bestehenden „Insellösungen" auf die gesamte Bundesverwaltung zu prüfen.

Zu dem Bereich Zeitsouveränität empfiehlt die AG:

- Stärkung flexibler Arbeitsformen an verschiedenen Arbeitsorten durch Einführung des mobilen Arbeitens in der Breite der Bundesverwaltung. Gestärkt werden soll das mobile Arbeiten im engeren Sinne, das heißt, ohne festen PC mit Notebook oder Laptop außerhalb der Dienststelle. Für die obersten Bundesbehörden soll bereits bis Ende September 2013 mit entsprechenden Projekten/Pilotprojekten begonnen werden, um die ressortweite Einführung so schnell wie möglich zu erreichen. Sinnvolle Handreichung für ein solches Projekt ist das vom Ausschuss für Organisationsfragen erstellte Grundlagenpapier zum „Mobilen Arbeiten" vom 14. September 2012, welches als Orientierungshilfe dienen soll. Das Papier definiert Teilnahmevoraussetzungen und enthält Vorschläge für die Zusammenarbeit mit den Interessensvertretungen (zum Beispiel in Form von Dienstvereinbarungen).

- Die Ausarbeitung einer Handlungsempfehlung für die Personaldienststellen des Bundes, um die Möglichkeit der Übernahme von Führungsaufgaben in Teilzeit zu fördern. Mit diesem praxisnahen Leitfaden, der bis zu Beginn der nächsten Legislaturperiode erstellt sein wird, soll insbesondere die Akzeptanz von Führungspositionen in Teilzeit in der Personalpraxis erhöht werden.

Diese Vorschläge flankieren den aktuellen „Entwurf eines Gesetzes zur Familienpflegezeit und zum flexiblen Eintritt in den Ruhestand für Beamtinnen und Beamte des Bundes" (BT-Drs. 17/12356), mit dem die Bundesregierung erste konkrete Schritte der Demografiestrategie umsetzt. Der Entwurf soll auch Beamtinnen und Beamten des Bundes ermöglichen, zur Pflege ihrer nahen Angehörigen Familienpflegezeit in Anspruch zu nehmen. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besteht diese Möglichkeit bereits. Der Entwurf stärkt auch die Rechte derjenigen Beamtinnen und Beamten, die aufgrund familienbedingter Teilzeit oder Beurlaubungen Einbußen bei der Versorgung zu befürchten haben. Mit einem neuen Anspruch auf späteren Ruhestandseintritt sollen diese Versorgungslücken zumindest teilweise kompensiert werden können.

#### Handlungsfeld 2: Familienfreundliche Arbeitsbedingungen

Die Sozialpartner haben zudem Verbesserungen der Infrastruktur für die Kinderbetreuung und Unterstützungsleistungen für die Pflege von Angehörigen vorgeschlagen. Übereinstimmend wurde nach kurzfristig umsetzbaren Unterstützungsleistungen gesucht, mit denen die Verantwortung des Arbeitgebers sichtbar wird.

Die AG empfiehlt folgende Maßnahme:

- Bereitstellung bzw. Ausweitung von Familienservices für die Beschäftigten der Bundesverwaltung entsprechend dem festgestellten Bedarf. Den Beschäftigten werden Beratungs- und Vermittlungsleistungen für die Betreuung von Kindern (auch für Ferienzeiten und im Notfall) sowie für die Notfallbetreuung von pflegebedürftigen Angehörigen geboten. Die Kosten für die Beratung und Vermittlung des Services, der seit Februar 2013 in allen obersten Bundesbehörden besteht, trägt der Dienstherr.

## 2.3. Strategisches Leitziel „Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten sichern"

Das dritte strategische Leitziel heißt, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu sichern. Dazu zählen: Gesundheit, Erhalt der fachlichen Kompetenz, Motivation und lebensphasengerechte Arbeitsbedingungen. Aus diesen Handlungsfeldern wurden von der AG zunächst zwei Bereiche fokussiert:

#### Handlungsfeld 1: Lebensphasengerechte Arbeitsbedingungen etablieren

Das Handlungsfeld „Arbeitszeit" spielte auch hier unter dem Stichwort „Zeitsouveränität" eine wichtige Rolle. Die Arbeitszeit soll einerseits lebensphasengerecht an die Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst sein, muss aber mit den dienstlichen Interessen des Arbeitgebers in Einklang gebracht werden.

Hierzu empfiehlt die AG folgende Maßnahme:

- Die Weiterentwicklung des Pilotprojekts Langzeitkonten, das bereits in zwei Ressorts erprobt wird und den späteren Einsatz von Zeitguthaben zum Beispiel für die Wahrnehmung familiärer Aufgaben ermöglicht: Hierzu wurden Eckpunkte vereinbart, die die Öffnung des Pilotprojekts für weitere interessierte Ressorts und längere Ansparphasen sowie flexiblere Entnahmephasen über 2016 hinaus erlauben. Damit können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre angesammelten Stunden künftig auch für einen gleitenden Übergang in den Ruhestand im Wege der Teilzeit einsetzen.

### Handlungsfeld 2: Systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Bundesregierung hat in ihrem Regierungsprogramm „Vernetzte und transparente Verwaltung“ 2010 festgelegt, das Gesundheitsmanagement als ein zentrales Instrument einer betrieblichen Gesundheitspolitik in den Behörden des Bundes einzuführen. Das Regierungsprogramm greift die gemeinsame Initiative der Bundesregierung mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund und dem dbb beamtenbund und tarifunion zur Förderung des Gesundheitsmanagements in der Bundesverwaltung vom 10. Dezember 2009 auf. Während des AG-Prozesses wurde übereinstimmend festgestellt, dass zur Umsetzung des Beschlusses nicht nur weitere fachliche Unterstützung notwendig ist, sondern die erfolgreiche Gesundheitsförderung auch eine Frage der Führungskultur ist.

Zu diesem Bereich empfiehlt die AG:

- Herausgabe eines Praxisordners „Kein Stress mit dem Stress – Lösungen und Tipps für gesundes Führen im öffentlichen Dienst“. Vorbild hierfür ist die gleichnamige Handlungshilfe, die für Führungskräfte in der Privatwirtschaft, besonders für kleine und mittlere Unternehmen, viele praxisnahe Lösungen bereithält. Wie das Vorbild, richtet sich der Praxisordner für den öffentlichen Dienst mit zahlreichen Tipps an alle Führungskräfte – nicht nur an die „Personaler“.

- Entwicklung eines Rahmenkonzepts für die Weiterentwicklung des systematischen betrieblichen Gesundheitsmanagements als fachliche Unterstützung der Bundesbehörden. Der Ressortarbeitskreis Gesundheitsmanagement soll hierzu bis zum Sommer 2014 Eckpunkte vorlegen.

## 3. Ausblick

Die AG ist übereinstimmend der Auffassung, dass die in der Agenda vereinbarten Themenfelder in der bewährten Arbeitsstruktur weiter behandelt und weitere Lösungsvorschläge erarbeitet werden sollten.

### Begleitung der angestoßenen (mittelfristigen) Projekte

Um sicherzustellen, dass die angestoßenen Projekte wie vereinbart auf den Weg gebracht werden, sollten diese von den Unterarbeitsgruppen weiter begleitet und fortentwickelt werden.

Dazu gehören insbesondere folgende Maßnahmen:

- Weiterentwicklung der Methodik für ressortweite Personalbedarfsanalysen und Entwicklung von Eckpunkten,

- zügige Einführung des mobilen Arbeitens in den obersten Bundesbehörden,

- Einführung des Familienservices in der Bundesverwaltung,

- Umsetzung der Eckpunkte für die Weiterentwicklung des Pilotprojekts Langzeitkonten,

- Weiterentwicklung des Rahmenkonzepts für ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement.

### Weitere Handlungsfelder

In den kommenden Monaten sollten folgende Themen zusätzlich fokussiert werden:

- „Karriere mit Familie“: Unter diesem Blickwinkel soll insbesondere die Handlungsempfehlung für das „Führen in Teilzeit“ entwickelt sowie weitere arbeitszeitliche Rahmenbedingungen untersucht werden;

- Ausbau einer anerkennenden und wertschätzenden Verwaltungskultur zur Steigerung der Motivation der Beschäftigten;

- nachhaltige Kampagne für einen attraktiven öffentlichen Dienst.

# D. Ausblick

Der demografische Wandel ist eine der großen Herausforderungen, vor denen unser Land in den kommenden Jahrzehnten steht. Seine Gestaltung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Die Demografiestrategie der Bundesregierung und der begonnene ebenenübergreifende Dialogprozess bieten dafür einen alle Handlungsebenen zusammenführenden Gestaltungsrahmen. Die Vielfalt der beteiligten Akteure und Handlungsfelder machen es erforderlich, den Dialogprozess breit anzulegen und für neue Themen offenzuhalten. Die eingebundenen gesellschaftlichen Gruppen sind sich ihrer Verantwortung bewusst. Sie wollen sich beteiligen und Lösungsansätze gemeinsam entwickeln und voranbringen. Dies zeigt das rege Interesse der Gestaltungspartner, sich in die Arbeiten der eingesetzten Arbeitsgruppen einzubringen.

Die auf dem ersten Demografiegipfel am 4. Oktober 2012 begonnene Zusammenarbeit hat zu ersten Ergebnissen geführt. Sie ist aber eine komplexe und langfristig angelegte Aufgabe. Die entwickelten Vorschläge und Anregungen aus dem Kreis der Gestaltungspartner zeigen, dass in unserem Land eine große Bereitschaft und ein enormes Potenzial für die Gestaltung des demografischen Wandels zur Verfügung stehen. Gleichzeitig wird deutlich, dass die Verständigung auf gemeinsame Sichtweisen und die Entwicklung neuer Strategien und Lösungswege nicht von heute auf morgen zu bewerkstelligen sind.

Die Bundesregierung wird deshalb gemeinsam mit den Gestaltungspartnern die Schwerpunktthemen der Demografiestrategie weiterentwickeln. Einige Arbeitsgruppen haben schon konkretisiert, welche Aufgaben sie als nächstes behandeln wollen, andere haben sich darauf verständigt, ihre Agenda weiterzuentwickeln. Auf dieser Grundlage gilt es weiterzuarbeiten und die Arbeit in Arbeitsgruppen fortzusetzen. Dazu gehört, gefundene Lösungsansätze zu konkretisieren und umzusetzen oder neue Themen festzulegen und hierfür Lösungen zu erarbeiten.

Die Bundesregierung ermutigt außerdem dazu, neue Gestaltungsvorschläge und Schwerpunkte in den Dialogprozess einzubringen. Die Bundesregierung plant weitere Folgegipfel, auf denen die bis dahin erzielten Ergebnisse vorgestellt werden.

Alle Interessierten werden auch weiterhin in den Dialogprozess einbezogen. Stand und Fortgang des Dialogprozesses sind für Bürgerinnen und Bürger und Öffentlichkeit transparent. Die Ergebnisse des Arbeitsgruppenprozesses sind im Demografieportal des Bundes und der Länder (www.demografie-portal.de) für jeden abrufbar. Darüber hinaus finden sich dort umfassende Informationen des Bundes und der Länder. Die bereits gesammelten Erfahrungen der Kommunen bei der Entwicklung und Erprobung neuer Lösungen sind künftig ein neuer Schwerpunkt auf dem Demografieportal. Ziel ist es, die Vernetzung auf der kommunalen Ebene zu fördern und einen Austausch über gelungene Projekte anzuregen. Wichtig ist auch, dass sich jeder Einzelne mit seinen Anregungen und Vorschlägen weiterhin zu Wort meldet. Das Demografieportal ist die Plattform, die allen Akteuren aus Gesellschaft, Wissenschaft und Praxis die Möglichkeit bietet, ihr Wissen und Können in den Dialogprozess einzubringen.

Der durch die Bundesregierung eingeleitete Prozess macht Chancen für die Menschen jeden Alters deutlich. Er zeigt zudem, wie durch gemeinsames Handeln die Herausforderungen des demografischen Wandels zu meistern sind.

# E. Anhang

# Verzeichnis der Mitglieder der Arbeitsgruppen und Unterarbeitsgruppen

## Arbeitsgruppe „Familie als Gemeinschaft stärken“

unter Vorsitz von Dr. Kristina Schröder, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend,
und Ko-Vorsitz von Stefan Grüttner, Hessischer Sozialminister,
sowie von Marcel Philipp, Oberbürgermeister der Stadt Aachen

Kristin Alheit, Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie und Gleichstellung Schleswig-Holstein
Dr. Achim Dercks, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Dr. John Feldmann, Gemeinnützige Hertie Stiftung
Alexander Gunkel, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.
Sven Iversen, Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Familienorganisationen e. V.
Dr. Hans-Peter Klös, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Barbara König, Zukunftsforum Familie e. V.
Michael Löher, Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V.
Uwe Lübking, Deutscher Städte- und Gemeindebund e. V.
Kirsten Lühmann, dbb beamtenbund und tarifunion
Prof. Dr. Tilman Mayer, Deutsche Gesellschaft für Demographie e. V.
Johanna Possinger, Deutsches Jugendinstitut e. V.
Heribert Rollik, Bundesarbeitsgemeinschaft Familienbildung und Beratung e. V.
Joachim Sauer, Bundesverband der Personalmanager e. V.
Karl Sebastian Schulte, Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.
Friedrich Seitz, Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen
Martin Spilker, Bertelsmann-Stiftung
Prof. Dr. Gregor Thüsing, Institut für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherung der Universität Bonn
Dr. Gerhard Timm, Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V.
Prof. Dr. Haci-Halil Uslucan, Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung
Anja Weusthoff, Deutscher Gewerkschaftsbund

**Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:**
*Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium der Finanzen, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundeskanzleramt, Bundesagentur für Arbeit, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung*

## Unterarbeitsgruppe „Zeitsouveränität erhöhen – zeitpolitische Initiativen in der Arbeitswelt“

Stefan Becker, berufundfamilie gGmbH
Ulrike Gebelein, Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V.
Claudia Hagen, Familienbund der Katholiken e. V.
Dr. Sandra Hartig, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.

Dr. Wilhelm Haumann, Institut für Demoskopie Allensbach, Gesellschaft zum Studium der öffentlichen Meinung mbH
Miriam Hoheisel, Verband alleinerziehender Mütter und Väter e. V.
Kristina Huke, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.
Sven Iversen, Arbeitsgemeinschaft der deutschen Familienorganisationen e. V.
Barbara König, Zukunftsforum Familie e. V.
Uwe Lübking, Deutscher Städte- und Gemeindebund e. V.
Kirsten Lühmann, dbb beamtenbund und tarifunion
Dr. Elisabeth Müller, Verband kinderreicher Familien Deutschland e. V.
Silke Raab, Deutscher Gewerkschaftsbund
Martin Spilker, Bertelsmann-Stiftung
Siegfried Stresing, Deutscher Familienverband e. V.
Dr. Insa Schöningh, Evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen e. V.
Dr. Jörg Schmidt, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Birgit Schweer, Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.
Prof. Dr. Gregor Thüsing, Institut für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherung der Universität Bonn
Petra Windeck, Deutscher Familienverband e. V.
Josef Ziller, Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen

**Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:**
*Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium der Finanzen, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundeskanzleramt, Bundesagentur für Arbeit*

## Unterarbeitsgruppe „Zeitkonflikte entschärfen – zeitpolitische Initiativen auf kommunaler Ebene“

Stefan Becker, berufundfamilie gGmbH
Patricia Bürger-Schwolow, Ministerium für Soziales, Gesundheit, Familie und Gleichstellung Schleswig-Holstein
Dr. Anne Dohle, Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.
Ivonne Famula, Arbeitsgemeinschaft der deutschen Familienorganisationen e. V.
Jörg Freese, Deutscher Landkreistag e. V.
Claudia Hagen, Familienbund der Katholiken e. V.
Karl Janssen, Stadt Duisburg
Stefanie Koenig, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Heidrun Kofahl-Langmack, Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration
Klaus Peter Lohest, Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie Rheinland-Pfalz
Uwe Lübking, Deutscher Städte- und Gemeindebund e. V.
Ulrike Peifer, Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V.
Marcel Philipp, Stadt Aachen
Johanna Possinger, Deutsches Jugendinstitut e. V.
Heribert Rollik, Bundesarbeitsgemeinschaft Familienbildung und Beratung e. V.
Jana Schimke, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.
Elke Stirken, dbb beamtenbund und tarifunion
Dr. Jörg Schmidt, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Dr. Christina Stockfisch, Deutscher Gewerkschaftsbund
Petra Windeck, Deutscher Familienverband e. V.
Josef Ziller, Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen

**Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:**
*Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundeskanzleramt, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung*

## Unterarbeitsgruppe „Zeitgestaltung erleichtern – familienunterstützende haushaltsnahe Dienstleistungen“

Martina Feulner, Deutsche Gesellschaft für Hauswirtschaft e. V.
Jenny Huschke, Deutscher Gewerkschaftsbund
Sven Iversen, Arbeitsgemeinschaft der deutschen Familienorganisationen e. V.
Dr. Hans-Peter Klös, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Stefanie Koenig, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Ursula Krickl, Deutscher Städte- und Gemeindebund e. V.
Christina Ramb, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.
Joachim Sauer, Bundesverband der Personalmanager e. V.
Hiltrud Stöcker-Zafari, Verband binationaler Familien und Partnerschaften iaf e. V.
Helene Wildfeuer, dbb beamtenbund und tarifunion
Petra Windeck, Deutscher Familienverband e. V.
Dürt Wolf, Allianz Haushaltsnahe Dienstleistungswirtschaft e. V.

**Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:**
*Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium der Finanzen, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für Gesundheit, Bundeskanzleramt, Bundesagentur für Arbeit, Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See*

## Arbeitsgruppe „Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten“

unter Vorsitz von Dr. Ursula von der Leyen, Bundesministerin für Arbeit und Soziales,
und Ko-Vorsitz von Prof. Dr. Dieter Hundt, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.,
sowie Michael Sommer, Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Dr. Alexander Böhne, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.
Nora Braun, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.
Norbert Breutmann, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.
Victoria Büsch, Das Demographie Netzwerk
Andre Conrad, Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik
Stefan Czogalla, dbb beamtenbund und tarifunion
Dr. Achim Dercks, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Dr. Anne Dohle, Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.
Dr. Rainer Dulger, Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Energie
Andrea Fergen, IG Metall
Jens-Ole Gerecke, dbb beamtenbund und tarifunion
Axel Gerntke, IG Metall
Wolfgang Goos, Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V.
Francesco Grioli, Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
Alexander Gunkel, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.
Jörg Hagedorn, Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.
Dr. Stefan Hardege, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Dr. Sandra Hartig, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Peter Hausmann, Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
Anja Holland-Letz, dbb beamtenbund und tarifunion
Berthold Huber, IG Metall
Susanne Jasper, IG Metall
Dipl.-Ing. Otto Kentzler, Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.

Gernot Kiefer, GKV-Spitzenverband
Dr. Klaus Klang, Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr Sachsen-Anhalt
Wilfried Köhler, Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr Sachsen-Anhalt
Dr. Monika Kücking, GKV-Spitzenverband
Eckehard Linnemann, Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
Stefanie Lomb, Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V.
Dirk Meyer, Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V.
Michael Mostert, Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
Dr. med. Thomas Nauert, Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik
Dominik Naumann, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.
Dirk Neumann, Deutscher Gewerkschaftsbund
Ingo Nürnberger, Deutscher Gewerkschaftsbund
Saskia Osing, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.
Claudia Pahl-Häuser, dbb beamtenbund und tarifunion
Martina Perreng, Deutscher Gewerkschaftsbund
Dr. Doris Pfeiffer, GKV-Spitzenverband
Holger Rademacher, Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroenergie
Claudia Rahn, dbb beamtenbund und tarifunion
Dr. Ing. Falk-Gerald Reichel, Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroenergie
Dr. Mandy Reichel, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.
Martina Schmeink, Das Demographie Netzwerk
Dr. Johanna Schönrok-Kuczynski, Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V.
Karl-Sebastian Schulte, Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.
Dr. Eric Schweitzer, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Ulrich Silberbach, dbb beamtenbund und tarifunion
Prof. Dr. Heike Solga, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
Dr. Alexander Spermann, Das Demographie Netzwerk
Dr. Hans-Jürgen Urban, IG Metall
Michael Vassiliadis, Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
Prof. Dr. Raimund Waltermann, Institut für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit der Universität Bonn
Ottheinrich von Weitershausen, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Roland Wolf, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.
Heike Zembrod, Ministerium für Arbeit und Soziales Sachsen-Anhalt
Dr. Anne Zimmermann, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.

**Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:**
*Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Gesundheit, Bundeskanzleramt, Bundesagentur für Arbeit, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bundesvereinigung Prävention und Gesundheitsförderung e. V., Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Deutsche Rentenversicherung Bund*

## Unterarbeitsgruppe „Weiterbildung“

Matthias Anbuhl, Deutscher Gewerkschaftsbund
Dr. Volker Born, Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.
Dr. Barbara Dorn, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.
Jens-Ole Gerecke, dbb beamtenbund und tarifunion
Dr. Kristin Körner, Ministerium für Arbeit und Soziales Sachsen-Anhalt
Dr. Günther Lambertz, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Uwe Lübking, Deutscher Städte- und Gemeindebund e. V.
Prof. Dr. Heike Solga, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
Monika Wenzel, Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung

**Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:**
*Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Bundesministerium des Innern, Bundeskanzleramt, Bundesagentur für Arbeit, Bundesinstitut für Berufsbildung*

## Arbeitsgruppe „Selbstbestimmtes Leben im Alter“

unter Vorsitz von Dr. Kristina Schröder, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, und Ko-Vorsitz von Prof. Dr. Wolfgang Schuster, Oberbürgermeister a. D.

Dieter Berg, Robert-Bosch Stiftung GmbH
Ute Blessing-Kapelke, Deutscher Olympischer Sportbund e. V.
Ira von Cölln, Bundesarbeitsgemeinschaft Immobilienwirtschaft Deutschland
Dr. Lothar Dittmer, Körber-Stiftung
Stephan Groschwitz, Deutscher Bundesjugendring
Gesine Kort-Weiher, Deutscher Städtetag
Jacqueline Kraege, Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie Rheinland-Pfalz
Ursula Krickl, Deutscher Städte- und Gemeindebund e. V.
Prof. Dr. Andreas Kruse, Institut für Gerontologie der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg
Dr. Monika Kücking, GKV-Spitzenverband
Prof. Dr. Ursula Lehr, Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen e. V.
Tobias Nowoczyn, Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V.
Rolf Papenfuß, Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.
Martin Schmitz, Verband Deutscher Verkehrsunternehmen e. V.
Prof. Dr. Angelika Sennlaub, Deutsche Gesellschaft für Hauswirtschaft e. V.
Andreas Storm, Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie Saarland
Dr. Irene Vorholz, Deutscher Landkreistag e. V.
Prof. Dr. Martina Wegner, Hochschule für angewandte Wissenschaften München

**Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:**
*Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Gesundheit, Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundeskanzleramt, Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung*

## Arbeitsgruppe „Allianz für Menschen mit Demenz“

unter Vorsitz von Dr. Kristina Schröder, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, und Daniel Bahr, Bundesminister für Gesundheit, sowie unter Ko-Vorsitz von Heike von Lützau-Hohlbein, 1. Vorsitzende des Vorstands der Deutschen Alzheimer Gesellschaft e. V. Selbsthilfe Demenz

Dr. Uda Bastians-Osthaus, Deutscher Städtetag
Manfred Carrier, Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband
Dr. Dirk Förger, Deutsches Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen e. V. Bonn
Dr. h. c. Jürgen Gohde, Kuratorium Deutsche Altershilfe e. V.
Prof. Dr. Wolfgang Hoffmann, Deutsches Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen e. V. Rostock
Thomas Knieling, Bundesverband Deutsche Alten- und Behindertenhilfe e. V.
Ulrich Krüger, Aktion Psychisch Kranke e. V.

Dr. Thomas Kunczik, Deutsche Gesellschaft für Gerontopsychiatrie und -psycho-therapie e. V.
Markus Leßmann, Arbeits- und Sozialministerkonferenz
Dr. Luise Martens, Hamburger Institut für Berufliche Bildung
Irmgard Menger, Deutscher Pflegerat e. V.
Dr. Edna Rasch, Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V.
Verena Rothe, Aktion Demenz e. V.
Dr. Justina Rozeboom, Bundesärztekammer
Dr. Eckart Schnabel, GKV-Spitzenverband
Axel Schnell, Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e. V.
Jochen Scholl, Verband der Privaten Krankenversicherung e. V.
Bernd Seiwert, Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie Saarland
Jens Thalau, Kultusministerkonferenz
Dr. Hans-Jochen Vogel, Stadt Arnsberg/Deutscher Städte- und Gemeindebund e. V.
Dr. Irene Vorholz, Deutscher Landkreistag e. V.
Franz Wölfl, Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen

**Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:**
*Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesministerium für Gesundheit, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundeskanzleramt, Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, Kassenärztliche Bundesvereinigung*

## Arbeitsgruppe „Entwicklung eines Nationalen Koordinierungsrahmens zur Sicherung der Daseinsvorsorge und Stärkung der regionalen Wirtschaftskraft“

unter Vorsitz von Ilse Aigner, Bundesministerin für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz, und Dr. Peter Ramsauer, Bundesminister für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung, sowie Ko-Vorsitz von Christian Carius, Thüringer Minister für Bau, Landesentwicklung und Verkehr

Gunther Adler, Ministerium für Bauen, Wohnen, Stadtentwicklung und Verkehr Nordrhein-Westfalen
Rainer Beckedorf, Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz
Dr. Johannes Beermann, Sächsische Staatskanzlei
Anne Katrin Bohle, Ministerium für Bauen, Wohnen, Stadtentwicklung und Verkehr Nordrhein-Westfalen
Hella Dunger-Löper, Senatskanzlei Berlin
Maximilian Geierhos, Bayerisches Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten
Carsten Hansen, Deutscher Städte- und Gemeindebund e. V.
Dr. Klaus Klang, Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr Sachsen-Anhalt
Wilfried Köhler, Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr Sachsen-Anhalt
Dr. Thomas Letz, Senatskanzlei Berlin
Hilmar von Lojewski, Deutscher Städtetag
Dr. Markus Mempel, Deutscher Landkreistag e. V.
Andreas Minschke, Thüringer Ministerium für Bau, Landesentwicklung und Verkehr
Timo Munzinger, Deutscher Städtetag
Martin Neumeyer, Bayerisches Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten
Udo Paschedag, Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz
Christian Pegel, Staatskanzlei Mecklenburg-Vorpommern
Roland Schäfer, Deutscher Städte- und Gemeindebund e. V.
Matthias Wohltmann, Deutscher Landkreistag e. V.
Heike Zettwitz, Sächsische Staatskanzlei
Dr. Pirko Kristin Zinnow, Staatskanzlei Mecklenburg-Vorpommern

**Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:**
*Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz, Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Gesundheit, Bundeskanzleramt, Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, Johann Heinrich von Thünen-Institut – Bundesforschungsinstitut für Ländliche Räume, Wald und Fischerei*

## Unterarbeitsgruppe „Kriterien zur Abgrenzung betroffener Regionen“

Rainer Beckedorf, Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz
Anne Katrin Bohle, Ministerium für Bauen, Wohnen, Stadtentwicklung und Verkehr Nordrhein-Westfalen
Birgit Böhm, Bayerisches Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten
Carsten Hansen, Deutscher Städte- und Gemeindebund e. V.
Katharina Heinecke, Thüringer Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt
Dr. Thomas Letz, Land Berlin
Dr. Markus Mempel, Deutscher Landkreistag e. V.
Timo Munzinger, Deutscher Städtetag
Lutz Scherling, Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt Mecklenburg-Vorpommern

**Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:**
*Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz, Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Bundesministerium des Innern, Bundeskanzleramt, Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, Johann Heinrich von Thünen-Institut – Bundesforschungsinstitut für Ländliche Räume, Wald und Fischerei*

## Unterarbeitsgruppe „Handlungsempfehlungen und Umsetzungsmaßnahmen“

Maximilian Geierhos, Bayerisches Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten
Carsten Hansen, Deutscher Städte- und Gemeindebund e. V.
Tobias Krafft, Senatskanzlei Berlin
Dr. Markus Mempel, Deutscher Landkreistag e. V.
Andreas Minschke, Thüringer Ministerium für Bau, Landesentwicklung und Verkehr
Timo Munzinger, Deutscher Städtetag
Elke Reimann, Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz
Rolf Rothe, Thüringer Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt
Dr. Pirko Kristin Zinnow, Staatskanzlei Mecklenburg-Vorpommern

**Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:**
*Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz, Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung, Bundesministerium des Innern, Bundeskanzleramt*

## Arbeitsgruppe „Mobilisierung aller Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis“

unter Vorsitz von Dr. Ursula von der Leyen, Bundesministerin für Arbeit und Soziales,
und Ko-Vorsitz von Frank-Jürgen Weise, Vorsitzender des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit

Dr. Wilhelm Adamy, Deutscher Gewerkschaftsbund
Prof. Dr. Bernhard Boockmann, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung
Michael Boddenberg, Hessische Staatskanzlei
Dr. Stephan Brunow, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung
Dr. Karin Schulze Buschoff, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung
Prof. Dr. Claudia Buch, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung
Peter Clever, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.
Stefan Czogalla, dbb beamtenbund und tarifunion
Jan Dannenbring, Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.
Dr. Bernadette Droste, Hessische Staatskanzlei
Hans Jörg Duppré, Deutscher Landkreistag e. V.
Dr. Sandra Hartig, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Prof. Dr. Michael Hüther, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Dipl.-Ing. Otto Kentzler, Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.
Antje Knuth, Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Berlin
Prof. Dr. Joachim Möller, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Barbara Loth, Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Berlin
Regina Offer, Deutscher Städtetag
Prof. Dr. Axel Plünnecke, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Willi Russ, dbb beamtenbund und tarifunion
Dr. Eric Schweitzer, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Michael Sommer, Deutscher Gewerkschaftsbund
Christian Ude, Deutscher Städtetag
Prof. Dr. Brigitte Unger, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung
Dr. Irene Vorholz, Deutscher Landkreistag e. V.
Alexander Wilhelm, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.

**Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:**
*Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundeskanzleramt, Bundesagentur für Arbeit*

## Arbeitsgruppe „Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen“

unter Vorsitz von Dr. Philipp Rösler, Bundesminister für Wirtschaft und Technologie,
und Ko-Vorsitz von Dr. Eric Schweitzer, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages e. V.

Dr. Eckart John von Freyend, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Dr. Dieter Hundt, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.
Dipl. Ing. Otto Kentzler, Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.
Jan Pörksen, Hamburg
Dr. Kay Ruge, Deutscher Landkreistag e. V.
Roland Schäfer, Deutscher Städte- und Gemeindebund e. V.

Michael Sommer, Deutscher Gewerkschaftsbund
Markus Ulbig, Sächsisches Staatsministerium des Innern
Christoph Verenkotte, Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftliche Verwaltung e. V.

**Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:**
*Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Auswärtiges Amt, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Bundeskanzleramt, Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Deutscher Akademischer Austauschdienst e. V., Goethe-Institut e. V.*

## Sherpa-Gruppe

Peter Clever, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.
Dr. Achim Dercks, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Dr. Sandra Hartig, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Dr. Hans-Peter Klös, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Petra Lotzkat, Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration Hamburg
Ulrich Menke, Sächsisches Staatsministerium des Innern
Ulrich Mohn, 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 Technologie, Auswärtiges Amt, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Bundeskanzleramt, Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Deutscher Akademischer Austauschdienst e. V., Goethe-Institut e. V*

## Unterarbeitsgruppe „Werben im Ausland“

Christina Breit, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.
Dr. Stefan Hardege, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Dr. Sandra Hartig, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Björn Keßner, Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration Hamburg
Kerstin Krey, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Dr. Ilja Nothnagel, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Bettina Schlegtendal, Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.
Dr. Marlene Schubert, Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.

**Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:**
*Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Auswärtiges Amt, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Deutscher Akademischer Austauschdienst e. V., Goethe-Institut e. V.*

## Unterarbeitsgruppe „Willkommenskultur in Unternehmen“

Jan Dannenbring, Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.
Dr. Stefan Hardege, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Jonas Hurlin, Verband Beratender Ingenieure e. V.
Björn Keßner, Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration Hamburg
Stefanie Koenig, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Kerstin Krey, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Miguel Montero Lange, Botschaft von Spanien
Kati Müller, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.
Dr. Anna Robra, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.
Volker Roßocha, Deutscher Gewerkschaftsbund
Monika Wagner, Handwerkskammer Cottbus

**Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:**
*Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Goethe-Institut e. V.*

## Unterarbeitsgruppe „Weitere Integrationsmaßnahmen für ausländische Fachkräfte“

Thomas Böhm, Hochschulrektorenkonferenz
Silke Böhringer, Metropolregion Rhein-Neckar
Reinhard Boos, Sächsisches Staatsministerium des Innern
Henning Dettleff, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.
Bettina Domer, Deutscher Gewerkschaftsbund
Julian Frohnecke, Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration Hamburg
Dr. Stefan Hardege, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Stefanie Koenig, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Hendrik Landgrebe, Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftliche Verwaltung e. V.
Ulrich Mohn, Deutscher Städte- und Gemeindebund e. V.
Ulrich Naujokat, Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftliche Verwaltung e. V.
Ilona Riesen, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Dr. Klaus Ritgen, Deutscher Landkreistag e. V.
Bettina Schlegtendal, Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.
Michael Schubert, Sächsisches Staatsministerium des Innern
Giso Schütz, Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftliche Verwaltung e. V.

**Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:**
*Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Deutscher Akademischer Austauschdienst e. V.*

## Arbeitsgruppe „Bildungsbiografien fördern“

unter Vorsitz von Prof. Dr. Johanna Wanka, Bundesministerin für Bildung und Forschung, und Ko-Vorsitz von Stephan Dorgerloh, Präsident der Kultusministerkonferenz

Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner, Universität Zürich
Hans Jörg Duppré, Deutscher Landkreistag e. V.
Prof. Dr. Horst Hippler, Hochschulrektorenkonferenz
Dr. Dieter Hundt, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.
Prof. Dr. Michael Hüther, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Dipl.-Ing. Otto Kentzler, Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.
Dr. Peter Müller, Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus
Roland Schäfer, Deutscher Städte- und Gemeindebund e. V.
Prof. Dr. Marion Schick, Deutsche Telekom
Dr. Eric Schweitzer, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Ingrid Sehrbrock, Deutscher Gewerkschaftsbund
Prof. Dr. Heinz Elmar Tenorth, Humboldt-Universität zu Berlin
Christian Ude, Deutscher Städtetag

**Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:**
*Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundeskanzleramt, Bundesinstitut für Berufsbildung*

## Unterarbeitsgruppe „Verzahnung beruflicher und akademischer Bildung“

Matthias Anbuhl, Deutscher Gewerkschaftsbund
Dr. Volker Born, Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.
Brigitte Göbbels-Dreyling, Hochschulrektorenkonferenz
Dr. Günter Lambertz, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Helmut Landsiedel, Ministerium für Bildung und Wissenschaft Schleswig-Holstein
Markus Lecke, Deutsche Telekom
Josef Mentges, Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur Rheinland-Pfalz
Dr. Irene Seling, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.
Dr. Silvia Teuber, Universität Zürich

**Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:**
*Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundeskanzleramt, Bundesinstitut für Berufsbildung*

## Unterarbeitsgruppe „Gute Startchancen für Kinder und Jugendliche“

Prof. Dr. Fabienne Becker-Stoll, Staatsinstitut für Frühpädagogik
Dr. Angela Faber, Deutscher Städtetag
Berit Heintz, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Nils Kammrath, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Dr. Kirsten Kielbassa-Schnepp, Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.
Dr. Hans-Peter Klös, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Yvonne Kohlmann, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.
Elfriede Ohrnberger, Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus
Ralph Sonnenschein, Deutscher Städte- und Gemeindebund e. V.
Manfred Willhöft, Deutscher Landkreistag e. V.

**Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:**
*Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundeskanzleramt*

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

unter Vorsitz von Dr. Hans-Peter Friedrich, Bundesminister des Innern,
und Ko-Vorsitz von Hans-Ulrich Benra, Stellv. Bundesvorsitzender des dbb beamtenbund und tarifunion,
sowie von Achim Meerkamp, Mitglied des Bundesvorstands der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

Prof. Dr. Luise Hölscher, Hessisches Ministerium der Finanzen
Raymund Kandler, Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands
Oberst Ulrich Kirsch, Deutscher BundeswehrVerband e. V.
Dr. Kay Ruge, Deutscher Landkreistag e. V.
Dr. Karsten Schneider, Deutscher Gewerkschaftsbund
Oliver Sporré, Deutscher Richterbund
Dr. Herbert O. Zinell, Innenministerium Baden-Württemberg

**Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:**
*Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Bundesministerium der Finanzen, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium der Verteidigung, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung, Bundeskanzleramt*

### Unterarbeitsgruppe „Personalbedarfsanalyse"

Thomas Dolpp, Deutscher BundeswehrVerband e. V.
Wilfried Mayer, Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands
Claudia Rahn, dbb beamtenbund und tarifunion
Dr. Klaus Ritgen, Deutscher Landkreistag e. V.
Prof. Dr. Manfred Roeber, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
Günter Schönwald, dbb beamtenbund und tarifunion
Lothar Jünemann, Deutscher Richterbund

**Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:**
*Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Bundesministerium der Justiz, Bundesministerium der Finanzen, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium der Verteidigung, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung, Bundesministerium für Gesundheit, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Presse- und Informationsamt der Bundesregierung*

### Unterarbeitsgruppe „Qualifizierung und Wissenstransfer“

Maik Berendt, Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands
Dr. Volker Bonorden, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
Dr. Reiner Fu, Deutscher Richterbund
Maria Gülich, Deutscher BundeswehrVerband e. V.
Christian Hertzog, Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands
Anja Holland-Letz, dbb beamtenbund und tarifunion

Anne Kiesow, Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands
Markus Krämer, Deutscher BundeswehrVerband e. V.
Andrea Kühnemann, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
Andreas Steinmetz, Deutscher BundeswehrVerband e. V.

**Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:**
*Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Bundesministerium der Verteidigung, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesakademie für öffentliche Verwaltung, Fachhochschule des Bundes*

## Unterarbeitsgruppe „Familienfreundliches Arbeiten“

Carla Evers-Vosgerau, Deutscher Richterbund
Anne Kiesow, Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands
Susanne Klauser, Deutscher BundeswehrVerband e. V.
Philip Kraft, Deutscher BundeswehrVerband e. V.
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:**
*Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Bundesministerium der Finanzen, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundeskanzleramt, Bundesakademie für öffentliche Verwaltung*

## Unterarbeitsgruppe „Arbeitsfähigkeit sichern“

Philip Kraft, Deutscher BundeswehrVerband e. V.
Ulrich Mohn, Deutscher Städte- und Gemeindebund e. V.
Jörg Radek, Deutscher Gewerkschaftsbund
Claudia Rahn, dbb beamtenbund und tarifunion
Wolfgang Schneider, Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands
Stefan Sprengers, Deutscher BundeswehrVerband e. V.
Dieter Stephanus, Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands

**Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:**
*Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Bundesministerium der Finanzen, Bundesministerium für Arbeit und Soziales Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesakademie für öffentliche Verwaltung, Unfallkasse des Bundes*

# Impressum

**Herausgeber:**
Bundesministerium des Innern
Alt-Moabit 101 D
10559 Berlin

**Redaktion:**
Referat G I 3

**Gestaltung und Produktion:**
MediaCompany – Agentur für Kommunikation GmbH

**Bildnachweis:**
iStockphoto.com

**Druck:**
Bonifatius GmbH, Paderborn

**Auflage:**
5.000 Exemplare

**Stand:**
April 2013

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

Telefon: (0 18 05) 77 80 90 (Festpreis 14 Cent/Minute,
abweichende Preise aus den Mobilfunknetzen möglich)
Fax: (0 18 05) 77 80 94 (Festpreis 14 Cent/Minute,
abweichende Preise aus den Mobilfunknetzen möglich)

E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Artikelnummer: BMI13001

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