Bundesministerium des Innern

Jedes Alter zählt
Die Demografiestrategie der Bundesregierung

Jedes Alter zählt

Die Demografiestrategie der Bundesregierung

Arbeitsgruppenergebnisse zum Strategiekongress am 22. September 2015



INHALT

Inhalt ... 3

Vorwort ... 5

Arbeitsgruppe „Gute Partnerschaften für starke Familien“ ... 6

Arbeitsgruppe „Jugend gestaltet Zukunft“ ... 12

Arbeitsgruppe „Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten“ ... 18

Arbeitsgruppe „Selbstbestimmtes Leben im Alter“ ... 22

Arbeitsgruppe „Allianz für Menschen mit Demenz“ ... 28

Arbeitsgruppe „Regionen im demografischen Wandel stärken – Lebensqualität in Stadt und Land fördern“ ... 34

Arbeitsgruppe „Mobilisierung aller Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis“ ... 40

Arbeitsgruppe „Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen“ ... 44

Arbeitsgruppe „Bildungsbiografien fördern“ ... 50

Arbeitsgruppe „Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber“ ... 56

Anhang: Verzeichnis der Mitglieder der Arbeitsgruppen und Unterarbeitsgruppen ... 62



VORWORT



Sehr geehrte Damen und Herren,

der demografische Wandel beinhaltet einen Auftrag, der viele Seiten hat. Er führt uns zu Gesprächen über ein selbstbestimmtes Leben im Alter. Er ist Anlass, neu über Familie und deren Vereinbarkeit mit dem Beruf nachzudenken. Er zwingt uns zur Überprüfung der Strukturen im ländlichen Raum und in den Städten. Und er ist ein Anstoß für die Verwaltung, ihr Profil als nachgefragter Arbeitgeber weiter zu schärfen und sich immer wieder zu verändern.

Demografiepolitik, das sind auch Fragen an junge Menschen: Welche Erwartungen haben sie an das Zusammenleben von Jung und Alt? Und wie gewinnen wir qualifizierten Nachwuchs, damit unsere Gesellschaft tatkräftig und unser Wohlstand beständig bleibt?

Dieser vielfältige Auftrag ist Ausgangspunkt der Demografiestrategie der Bundesregierung und ihrem Motto „Jedes Alter zählt“. Die Arbeitsgruppen der Demografiestrategie füllen sie seit Ende 2012 mit Leben und sind damit ein fester Bestandteil der demografiepolitischen Arbeit in unserem Land. Erste Ergebnisse wurden bereits auf dem Demografiegipfel im Mai 2013 vorgestellt. Die vorliegenden Berichte zeigen die erreichten Fortschritte. Hinter den Berichten stecken großes Engagement, viele Stunden der Beratung und sorgfältiges Abwägen. Für diese Arbeit danke ich den Mitgliedern der Arbeitsgruppe herzlich. Sie alle bitte ich, den Arbeitsgruppen auch weiterhin aktiv mit ihrem Wissen und ihrem großen Einsatz zur Verfügung zu stehen.

Ihren Willen, an dieser Aufgabe selbst intensiv weiterzuarbeiten, hat die Bundesregierung Anfang des Jahres 2015 bekräftigt. Sie hat beschlossen, ihre Demografiestrategie dynamisch und ausgewogen weiterzuentwickeln. Dabei bauen wir weiterhin auf Beiträge aus möglichst vielen Teilen unserer Gesellschaft. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen sind daher wesentlich in die weiterentwickelte Strategie eingeflossen. Sie zeigen: Der demografische Wandel ist ein schwieriger Auftrag. Sie zeigen aber auch: Er ist eine Chance, für neue Gemeinschaften zwischen den Generationen und Erneuerung in vielen Teilen unserer Gesellschaft.



Dr. Thomas de Maizière
Bundesminister des Innern

Arbeitsgruppe

„Gute Partnerschaften für starke Familien“

Vorsitz: Manuela Schwesig, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Ko-Vorsitz: Irene Alt, Ministerin für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen, Rheinland-Pfalz



1. EINFÜHRUNG

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

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

Vor dem Hintergrund der Wünsche vieler (teilzeitbeschäftigter) Mütter, ihre Arbeitszeit auszuweiten, und angesichts des zunehmenden und in manchen Berufen und Regionen schon heute spürbaren Fachkräfteengpasses können von einer guten und partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nur die Familien profitieren, sondern auch Wirtschaft und Unternehmen.

Eine gute und partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist daher eine Antwort auf den demografischen Wandel und Voraussetzung für mehr Familienfreundlichkeit. In einem familienfreundlichen Umfeld mit guten Rahmenbedingungen können sich junge Frauen und Männer leichter für Kinder entscheiden. Für Familien eröffnen sich neue Perspektiven des Zusammenlebens mit mehr Lebensqualität und mehr Zeit füreinander.

2. ZIELE DER GESTALTUNGS-PARTNERINNEN UND -PARTNER

Die Arbeitsgruppe hat in dieser Arbeitsperiode das Leitmotiv der partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Fokus gerückt. Dabei ist sich die Arbeitsgruppe bewusst, dass die Lebensrealitäten und Wünsche von Familien vielfältig sind. Ausgehend von den oben skizzierten Entwicklungen und Trends geht es in der Arbeitsgruppe um die gestaltbaren Rahmenbedingungen einer partnerschaftlichen Vereinbarkeit. Partnerschaftlichkeit bezieht sich dabei sowohl auf Mütter und Väter und deren Wunsch nach einer partnerschaftlichen Gestaltung von Familie und Beruf als auch auf mögliche Partnerschaften und Kooperationen zwischen verschiedenen Akteuren und gesellschaftlichen Gruppen.

Die Arbeitsgruppe hat sich auf nachfolgende Ziele verständigt. Um diese Ziele zu erreichen, sind zahlreiche Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren hinsichtlich Zeit, Geld, Infrastruktur und Kultur maßgeblich und durch Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zu gestalten. Dabei kommt es auch darauf an, die Wünsche der Beschäftigten mit den betrieblichen Erfordernissen in Einklang zu bringen.

- Mütter und Väter können ihre Erwerbswünsche realisieren. Beide Partner haben gleiche Chancen, in ähnlichem Umfang erwerbstätig zu sein.
- Mütter und Väter haben gleiche Chancen, ökonomisch unabhängig voneinander und im Alter eigenständig abgesichert zu sein.
- Mütter und Väter können ihre Wünsche nach partnerschaftlicher Vereinbarkeit realisieren und haben gleiche Chancen, ohne Nachteile in der beruflichen Karriere in ähnlichem Umfang Familienaufgaben zu übernehmen.
- Familien gewinnen Zeit füreinander, Mütter haben Chancen auf eine qualifizierte Erwerbstätigkeit und Väter haben Chancen auf eine gute Vater-Kind-Beziehung.

Die Arbeitsgruppe betont, dass für alle Lebensphasen der Dreiklang aus Geld, Infrastruktur und Zeit gleichermaßen im Auge behalten werden muss.

3. HANDLUNGSFELDER DER GESTALTUNGSPARTNERINNEN UND -PARTNER

Die AG hat sich auf drei Handlungsfelder verständigt, in denen die Gestaltungspartnerinnen und -partner Lösungsvorschläge zu konkreten Themen erarbeiten wollen.

■ **Kultur der Arbeit(szeit)**
Das Erwerbsverhalten von Müttern hat sich in den letzten Jahren deutlich verändert. Mütter sind häufiger erwerbstätig und kehren früher in den Beruf zurück. Viele Väter wünschen sich mehr Zeit für die Familie und kürzere Arbeitszeiten, bleiben tatsächlich aber häufig in der Vollzeiterwerbstätigkeit mit Überstunden.

Obwohl immer mehr junge Menschen Familie und Beruf partnerschaftlich gestalten wollen, gilt Vollzeiterwerbstätigkeit in der Regel als Standard und als Maßstab, an dem andere Formen der Erwerbstätigkeit gemessen und bewertet werden.

Für eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind Eltern auch auf Arbeitgeber angewiesen, die ihnen die notwendige Flexibilität (z. B. bezüglich der Arbeitszeiten) ermöglichen können. Die Handlungsmöglichkeiten der Arbeitgeber werden durch gesetzliche Bestimmungen gerahmt und von betrieblichen sowie konjunkturellen Faktoren beeinflusst. So bestehen in den einzelnen Unternehmen teilweise unterschiedliche Voraussetzungen für ein Angebot an flexiblen und familienfreundlichen Modellen.

■ **Kultur der Infrastrukturen**
Eine bedarfsgerechte und verlässliche Betreuung ist zentral für eine partnerschaftliche Vereinbarkeit. Diese beinhaltet auch flexible Angebote in Rand- und Ferienzeiten. Immer mehr Eltern sind außerhalb der Kernbetreuungszeiten von Kindertagesstätten und Schulen erwerbstätig. Eltern brauchen deshalb bedarfsgerechte und flexible Angebote in guter Qualität.

Auch haushaltsnahe Dienstleistungen können Familien bei einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung unterstützen.

■ **Verlässliche und sichere Bedingungen für Familien**
Wirtschaftliche und berufliche Unsicherheiten können dem Wunsch nach einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung entgegenstehen und gerade bei jungen Menschen auch eine gewünschte Familiengründung verhindern bzw. aufschieben. Sichere und verlässliche Bedingungen und Perspektiven in Ausbildung und Erwerbstätigkeit, angemessene Löhne sowie eine gute Vereinbarkeit können dazu beitragen, dass vorhandene Kinderwünsche und eine partnerschaftliche Vereinbarkeit realisiert werden.

Die Arbeitsgruppe wird zu den Handlungsfeldern „Kultur der Arbeit(szeit)“ und „Kultur der Infrastrukturen“ Vorschläge für eine verbesserte partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf erarbeiten. Das themenübergreifende Handlungsfeld „verlässliche und sichere Bedingungen für Familien“ wird im Arbeitsprozess mitberücksichtigt.

Zu allen Handlungsfeldern haben die Gestaltungspartnerinnen und -partner der Arbeitsgruppe gute Praxisbeispiele sowie deren Gelingensbedingungen zusammengetragen und daraus Schlussfolgerungen für die weitere AG-Arbeit gezogen[1].

Um die Anliegen und Erfahrungen möglichst vieler relevanter gesellschaftlicher Akteure in den Arbeitsprozess einzubeziehen, gibt es zusätzlich zur AG-Arbeit einen „Begleitenden Dialog“, der über die Zusammensetzung der Arbeitsgruppe hinaus geht und dessen Ergebnisse und Anregungen in den AG-Arbeitsprozess einfließen bzw. bereits eingeflossen sind.

3.1 Schwerpunkt: Kultur der Arbeit(szeit)

Ausgangslage

Nach Auswertung der Praxisbeispiele und deren Gelingensbedingungen wurde von der Arbeitsgruppe die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) stärker in den Fokus gerückt. Das Spektrum an familienfreundlichen Maßnahmen in KMU ist häufig kleiner als in Großunternehmen, die mehr Ressourcen haben. Allerdings sind gerade in kleinen Betrieben flexible und informelle Lösungen möglich.

1 Aufgrund der Vielzahl der Beispiele werden diese hier nicht einzeln wiedergegeben. Im Fokus standen vielmehr die Bedingungen, die zum Gelingen beigetragen haben, und deren Diskussion.

Die Gestaltungspartnerinnen und -partner werden sich weiter für eine familienfreundliche Arbeits- und Unternehmenskultur einsetzen und an der Verbreitung von neuen Arbeitsmodellen mitwirken, die über starre Vollzeit- oder Teilzeitmodelle hinausgehen und Müttern wie Vätern gleichermaßen Zeit für Familie und Beruf ermöglichen.

Beispiele für Umsetzungsmaßnahmen der Arbeitsgruppenmitglieder

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

Die Gestaltungspartnerinnen und -partner der Arbeitsgruppe aus der Wirtschaft, die auch Partner im Unternehmensprogramm Erfolgsfaktor Familie sind, arbeiten gemeinsam mit der Bundesregierung daran, eine moderne, familienbewusste Personalpolitik voranzutreiben. Das von der Bundesregierung und dem Deutschen Industrie- und Handelstag gemeinsam getragene Netzwerkbüro Erfolgsfaktor Familie wird in Kooperation mit unterschiedlichen Partnern eine moderne Vereinbarkeitspolitik unterstützen, die dem gesellschaftlichen Wandel und der notwendigen Fachkräftesicherung Rechnung trägt.

Projekt: „Innovationszirkel Vereinbarkeit 2.0"

Das Netzwerkbüro führt mit verschiedenen Partnern wie z. B. Industrie- und Handelskammern, Handwerksorganisationen und Branchenverbänden „Innovationszirkel Vereinbarkeit 2.0" durch. Ziel der Innovationszirkel ist es, den Trend zu mehr Partnerschaftlichkeit zu diskutieren und anhand von Zukunftsszenarien über personalpolitische Konsequenzen eines solchen Trends nachzudenken. Dazu gehören beispielsweise die Entwicklung neuer Leistungs- und Karrierekonzepte (wie z. B. TopSharing, Karriere ab 45), neue Ansätze im Arbeitszeit- und Kapazitätsmanagement, die Entwicklung von Aushandlungsprozessen für individuelle oder betriebliche Vereinbarkeitslösungen u. a. im Zusammenhang mit der Einführung des neuen Elterngeld Plus. Darüber hinaus geht es um Möglichkeiten des mobilen Arbeitens unter dem Gesichtspunkt einer besseren Vereinbarkeit (z. B. durch temporäre Programme, die es Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen ermöglichen, mehr mobil zu arbeiten). Die besonderen Bedingungen von KMU sind ebenfalls Gegenstand der Innovationszirkel.

Projekt: Forum „Mobiles Arbeiten"

Thema des Forums (als monatliches Newsletterformat des Netzwerkbüros mit dem DIHK) ist 2015 „Mobiles Arbeiten und Vereinbarkeit". Damit will das Netzwerkbüro eine Plattform schaffen, auf der Unternehmen und Expertinnen und Experten darüber diskutieren, unter welchen Voraussetzungen mobiles Arbeiten die Vereinbarkeit für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen erleichtert. Es sollen konkrete Regelungen und Lösungen aufgezeigt werden, wie Unternehmen mobiles Arbeiten vereinbarkeitsfördernd umsetzen.

In Interviews mit Expertinnen und Experten, Best-Practice-Beispielen und auf einer Diskussionsplattform im Internet werden u. a. Fragen diskutiert wie: Welche Rolle spielt das mobile Arbeiten für eine „neue" Vereinbarkeit? Ist mobiles Arbeiten für die Ansprache von Vätern geeignet, die Vereinbarkeitswünsche haben? Kann mobiles Arbeiten einen erfolgreichen Wiedereinstieg beschleunigen? Kann mobiles Arbeiten wirksam die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unterstützen?

3.2 Schwerpunkt: Kultur der Infrastrukturen

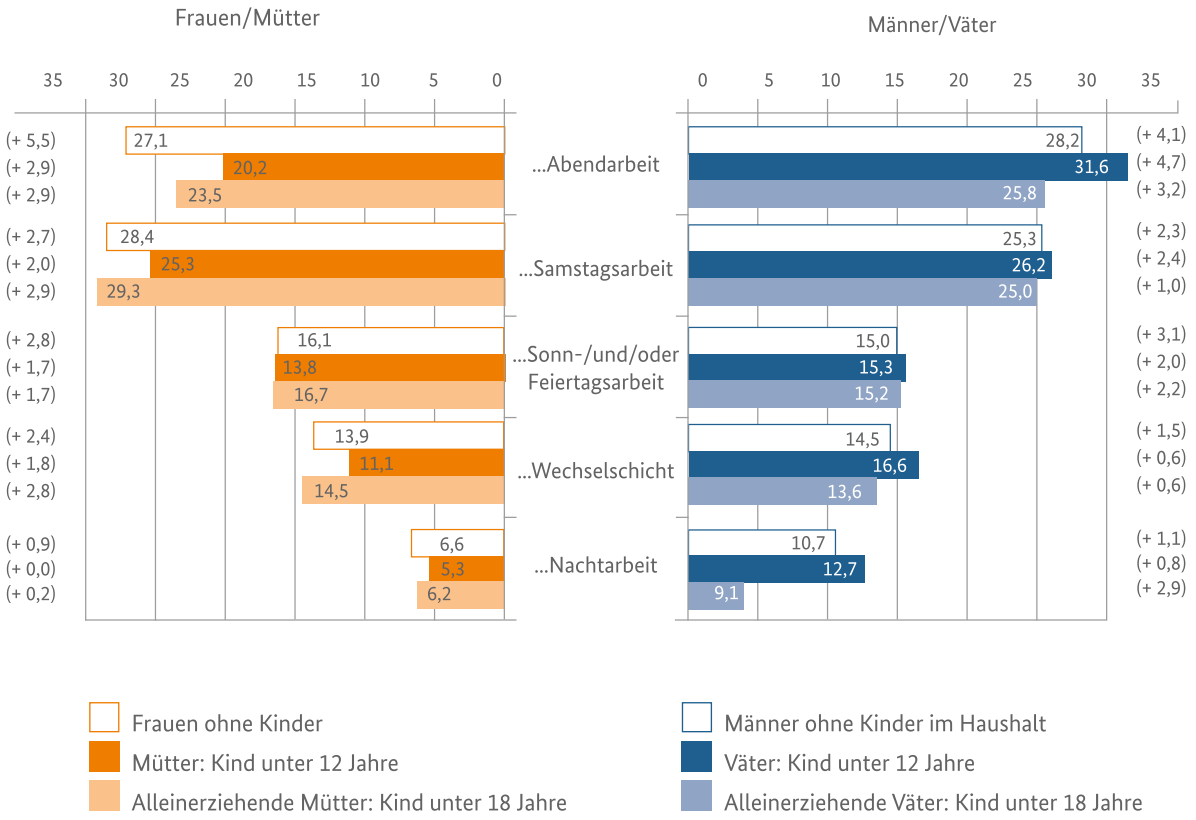
Ausgangslage

Mütter und Väter brauchen für eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Erwerbstätigkeit ausreichende und qualitativ gute Kinderbetreuungsangebote, die auch in Rand- und Ferienzeiten zur Verfügung stehen.

Fast jeder dritte Vater und jede fünfte Mutter mit Kindern unter 12 Jahren ist ständig oder regelmäßig abends erwerbstätig. Ein Viertel der Mütter und Väter arbeitet samstags, Tendenz steigend (Abb. 1). 10 Prozent der Eltern arbeiten beide ständig oder regelmäßig samstags oder abends[2].

2 Datenbasis: Sonderauswertung Mikrozensus s15121 2003 und 2013, eigene Berechnungen

ABBILDUNG 1: ANTEIL DER ERWERBSTÄTIGEN* IN PROZENT, DIE STÄNDIG ODER REGELMÄßIG ... LEISTEN, 2013, IN KLAMMERN: VERÄNDERUNG ZUM JAHR 2003



Quelle: Sonderauswertung Mikrozensus s15121 2003 und 2013, eigene Berechnungen

*ausgeübte Erwerbstätigkeit[3]

Wochenend-, Feiertags- und Schichtarbeit können die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren. Väter und Mütter mit Arbeitszeiten außerhalb der Regelarbeitszeit berichten häufiger von Problemen bei der Organisation von Familie und Beruf[4]. Insbesondere Paare, bei denen beide außerhalb der üblichen Arbeitszeit beschäftigt sind, und Alleinerziehende brauchen ggf. besondere Unterstützung. Auch wenn sich Eltern wünschen, die Betreuung ihres Kindes abends und am Wochenende in der Familie sicherstellen zu können, ist dies nicht immer möglich.

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

Für Randzeiten-, Notfall- und Ferienbetreuung gibt es bereits gute Beispiele in Kommunen, Verbänden und Unternehmen sowie in vielen Lokalen Bündnissen für Familie. Die gewonnenen Erfahrungen aus diesen Beispielen werden die Gestaltungspartnerinnen und -partner in die AG-Arbeit einbringen.

3 „ausgeübte Erwerbstätigkeit“: erwerbstätige Personen sowie Personen, die in der Berichtswoche aufgrund von Urlaub, Krankheit oder anderen, in erster Linie betrieblichen Gründen nicht gearbeitet haben, ohne Personen in Mutterschutz, Elternzeit, Altersteilzeit oder aus persönlichen oder familiären Verpflichtungen nicht Erwerbstätige.

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

Beispiele für Umsetzungsmaßnahmen der Arbeitsgruppenmitglieder

Die Arbeitsgruppe will Projekte und Maßnahmen in den Blick nehmen, die eine gute Infrastruktur für Eltern und Unternehmen anbieten. Dazu gehören auch familienunterstützende, haushaltsnahe Dienstleistungen. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und dem zunehmenden Fachkräftebedarf der Unternehmen, auch in KMU, wird zudem ein steigender Unterstützungsbedarf für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen entstehen.

- **Projekt: „Leitfaden für betrieblich geförderte Angebote zur Unterstützung von Beschäftigten mit pflege-/unterstützungsbedürftigen Angehörigen in regionalen Netzwerken"**
  Insbesondere KMU benötigen Unterstützungsmöglichkeiten bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Im Rahmen der AG wird durch den AWO ElternService ein Handlungsleitfaden entwickelt, der für Arbeitgeber und Partner in regionalen Netzwerken umfassende Informationen und Konzepte zum Aufbau von betrieblich geförderten Unterstützungsmodellen für Beschäftigte mit hilfs- und/oder pflegebedürftigen Angehörigen beinhalten soll. Neben der Beschreibung von bereits bestehenden Angeboten sollen neue Unterstützungsangebote und -formen entwickelt werden.

- **Projekt: „Informationsangebot zu haushaltsnahen Dienstleistungen"**
  Ein Informationsportal „Haushaltsnahe Dienstleistungen" der Bundesregierung soll die Transparenz der Angebote fördern und damit den Zugang zu legalen gewerblichen Anbieterinnen und Anbietern erleichtern. Um die Professionalisierung haushaltsnaher Dienstleistungen zu unterstützen, soll über bestehende Qualitätskriterien wie z. B. Gütesiegel und Zertifikate informiert werden. Dies soll schließlich das Vertrauen auf der Nachfrageseite stärken.

Im Rahmen der Arbeitsgruppe wird sich der AWO ElternService mit der Implementierung von niedrigschwelligen Informationsangeboten zur Förderung von legalen, sicheren und verlässlichen Arbeitsbedingungen für die in Haushalten beschäftigten Personen beschäftigen. Es geht um Transparenz und Sicherheit sowohl für Familien als auch für Haushaltskräfte.

Die Arbeitsgruppe wird im weiteren Arbeitsprozess die Umsetzungsmaßnahmen begleiten und die Ergebnisse auch mit Blick auf die formulierten Ziele diskutieren.

Arbeitsgruppe

„Jugend gestaltet Zukunft“

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



Bundesjugendministerin Manuela Schwesig:
„Demografiepolitik ohne die Jugendlichen geht nicht.“

1. AUSGANGSLAGE

Die Jugend ist ein wichtiger Impulsgeber für die gesellschaftliche Entwicklung. Die demografische Entwicklung schreibt der Jugend eine geänderte Rolle sowie Funktion in der Gesellschaft zu und stellt junge Menschen vor steigende Herausforderungen. Circa 14 Millionen Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 12 bis 27 Jahren leben derzeit in Deutschland. Diese Altersgruppe wird jedoch im Rahmen der demografischen Entwicklung zunehmend kleiner werden, während die „ältere" Generation stetig zunimmt.

Zwar überwiegt das Miteinander der Generationen das Gegeneinander sehr deutlich. In einer Politik für alle Generationen muss deshalb zusammen mit den Jugendlichen eine offene Diskussion über Generationengerechtigkeit, Lastenverteilung und Lebensqualität geführt werden. Jugendliche müssen ihre Interessen und Wünsche in die öffentlichen Debatten und Entscheidungsprozesse einbringen und realisieren können.

Für eine erfolgreiche Demografiepolitik heißt das, dass diese nur gemeinsam mit Jugendlichen gestaltet werden kann und das Engagement Jugendlicher nutzen muss, da eine gute und nachhaltige Demografiepolitik ohne die Berücksichtigung von Jugendlichen und deren Belangen nicht gelingen kann.

Vor diesem Hintergrund hat sich im Oktober 2014 als zehnte Arbeitsgruppe der Demografiestrategie der Bundesregierung die AG „Jugend gestaltet Zukunft" konstituiert. Die AG „Jugend gestaltet Zukunft" bringt damit eine neue Dimension in die Demografiestrategie der Bundesregierung ein und gibt der Jugend erstmals eine Stimme in der Demografiepolitik.

2. ZIELE UND SCHWERPUNKTE

Die AG „Jugend gestaltet Zukunft" befasst sich zunächst mit dem inhaltlichen Schwerpunkt „Aufwachsen in ländlichen Regionen", weil sich die Konsequenzen des demografischen Wandels in ländlichen Regionen bereits heute besonders deutlich zeigen und die Entwicklung dort mit spezifischen Herausforderungen und besonderem Handlungsbedarf verbunden sind.

In der AG „Jugend gestaltet Zukunft" engagieren sich Expertinnen und Experten aus Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft sowie Vertreterinnen und Vertretern von Bundesministerien mit Bezug zur Lebenswelt von Jugendlichen. Neben den selbstorganisierten Interessenvertretungen der Jugendlichen werden außerdem junge Menschen unmittelbar in die Arbeit der AG einbezogen; dies geschieht über das bundesweite Beteiligungsprojekt „Ichmache>Politik | Demografie" des Deutschen Bundesjugendrings sowie über lokale Beteiligungsprojekte in den Landkreisen Friesland, Kyffhäuserkreis, Lichtenfels und Vorpommern-Rügen, die von der Universität Lüneburg umgesetzt werden.

In den vier Landkreisen werden dazu ortsspezifische Projekte entwickelt und mit dem Ziel unterstützt, dass sich Jugendliche mit der demografischen Entwicklung auseinandersetzen und Lösungsmöglichkeiten erarbeiten („Jugend-Demografie-Werkstätten/Dialoge"). Zusätzlich können Jugendliche im Rahmen des Beteiligungsprojekts „Ichmache>Politik | Demografie" des Deutschen Bundesjugendringes online und im Rahmen von regionalen Veranstaltungen bundesweit eine Stellungnahme zu den Themen der AG „Jugend gestaltet Zukunft" abgeben. Jugendliche leisten als Expertinnen und Experten in eigener Sache somit einen eigenständigen Beitrag zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen, die sich insbesondere in ländlichen Regionen stellen. Auf dieser Grundlage werden Handlungskonzepte für jugendgerechte Kommunen entwickelt. Der Arbeitsprozess der AG „Jugend gestaltet Zukunft" schlägt damit die Brücke zu konkretem Handeln vor Ort.

3. MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE

Im Februar 2015 fand nach der konstituierenden Sitzung die erste Arbeitsgruppensitzung in Berlin statt, auf der ein zweigeteiltes Vorgehen vereinbart wurde.

Zunächst erarbeitete die AG „Jugend gestaltet Zukunft" kurzfristig Handreichungen zur Berücksichtigung der Belange von Jugendlichen in der Demografiestrategie der Bundesregierung, die bereits im Juni 2015 den anderen Arbeitsgruppen der Bundesregierung zur Verfügung gestellt wurden. Diese „Jugend-Brille" soll den Arbeitsgruppen die Möglichkeit eröffnen, ihre Diskurse und Ergebnisse dahingehend zu reflektieren, ob Belange von Jugendlichen betroffen sind beziehungsweise ausreichend berücksichtigt wurden.

Außerdem wird die AG „Jugend gestaltet Zukunft" gemeinsam mit Jugendlichen bis zum Demografiegipfel im Frühjahr 2017 Handlungsempfehlungen für die Umsetzung der weiterentwickelten Demografiestrategie der Bundesregierung entwickeln. Die Themen für diese Handlungsempfehlungen wurden über das Projekt „Ichmache>Politik | Demografie", durch die Mitglieder der AG und durch Jugendliche in Jugendkonferenzen der beteiligten Landkreise gesammelt. Einzelne Mitglieder der AG haben Themenpatenschaften übernommen und setzen damit Schwerpunkte, beispielsweise im Bereich Partizipation, Bild der Jugend oder Infrastruktur (digitale Infrastruktur, Jugendangebote, Daseinsvorsorge etc.). Das Beteiligungsprojekt „Ichmache>Politik | Demografie" gestaltet dazu Beteiligungsrunden, um direkte Positionen junger Menschen einzubringen. Es gilt, relevante Arbeitsfelder für die Bundesebene zu identifizieren und mit Handlungsempfehlungen zu untermauern, um auf lokaler Ebene regionalangepasste Strategien zur Gestaltung des demografischen Wandels zu ermöglichen.

Die AG „Jugend gestaltet Zukunft" bearbeitet ihren inhaltlichen Schwerpunkt „Aufwachsen in ländlichen Regionen" dabei nicht nur in Berlin, sondern auch im Rahmen von mehrtägigen Halbjahrestagungen in den vier beteiligten Landkreisen. Vor Ort werden junge Menschen über ein Beteiligungsprojekt einbezogen, das von der Universität Lüneburg vorbereitet und moderiert wird. In der ersten AG-Sitzung im Landkreis Friesland im April 2015 wurden die Ergebnisse der dortigen Demografiewerkstätten vorgestellt. 450 Jugendliche aus dem Landkreis Friesland hatten sich dafür über einen Zeitraum von vier Wochen zusammengesetzt und Ideen entwickelt, wie die Gesellschaft dem demografischen Wandel begegnen kann.

Insgesamt haben sich mehr als 450 Jugendliche im Landkreis Friesland mit dem demografischen Wandel auseinandergesetzt und ca. 1.400 Lösungsvorschläge (Doppelnennungen der Schülerinnen und Schüler eingeschlossen) entwickelt.

Die Ergebnisse wurden den delegierten Jugendlichen und Vertreterinnen und Vertretern des Landkreises Friesland im Rahmen einer Jugendkonferenz in Friesland präsentiert und für die Weiterarbeit zur Verfügung gestellt. Dabei kommen die AG-Mitglieder auch jeweils in einen kurzen Dialog mit den jungen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Jugend-Demografiewerkstätten.

Im Anschluss daran erfolgt eine Weiterarbeit mit thematischen Arbeitsgruppen. Diese Arbeitsgruppen sollen auch einen Austausch mit den zuständigen Fachdezernaten/-bereichen des Landkreises beinhalten und das Einspeisen in die politischen Prozesse und Gremien auf Kreisebene vorbereiten.

In der AG-Sitzung in Friesland stellt darüber hinaus der Landkreis seine Projekte und Maßnahmen mit Jugendbezug zur Gestaltung der demografischen Herausforderungen vor. Ziel des Arbeitsgruppenprozesses ist es auch, den Austausch zwischen den Landkreisen zu fördern und im Hinblick auf die Handlungsempfehlungen Beispiele für gute Praxis zu entwickeln. Weitere AG-Sitzung in den Landkreisen Kyffhäuserkreis, Lichtenfels und Vorpommern-Rügen folgen.

Durch die regionalen Demografiewerkstätten und das bundesweite Beteiligungsprojekt können junge Menschen die aktuellen Themen der AG „Jugend gestaltet Zukunft" diskutieren und qualifizieren damit die Arbeit an den geplanten Handlungsempfehlungen. Somit haben Jugendliche in ganz Deutschland die Möglichkeit, sich einzubringen und Vorschläge für die Weiterentwicklung der Demografiestrategie zu unterbreiten.

DEMOGRAFIEPOLITIK MIT JUGENDLICHEN GESTALTEN[1]

Handreichung zur Berücksichtigung der Belange von Jugendlichen in der Demografiestrategie der Bundesregierung

Die AG „Jugend gestaltet Zukunft“ ist fester Bestandteil der Demografiestrategie der Bundesregierung. Zunächst hat sie die demografierelevanten jugendpolitischen Grundsätze erarbeitet, die allen Arbeitsgruppen als Handreichung zur Verfügung gestellt werden. Diese soll anregen, ihre Diskurse und Ergebnisse stärker dahingehend zu reflektieren, ob Belange von Jugendlichen betroffen sind beziehungsweise berücksichtigt wurden. Bildlich gesprochen bittet die AG „Jugend gestaltet Zukunft“ alle Gestaltungspartner der Demografiestrategie um den Versuch, sich bei ihren Überlegungen immer auch die Perspektiven von Jugendlichen einzunehmen, also die „Jugend-Brille“ aufzusetzen.

Demografie- und jugendpolitische Kernaussagen

1. Eine erfolgreiche Demografiepolitik kann nur gemeinsam mit Jugendlichen gestaltet werden und muss das Engagement Jugendlicher nutzen.
   (Junge Menschen fordern: „Beteiligung auf Augenhöhe!“, „Nehmt uns ernst!“, „Macht Politik so, dass sie für uns passt!“)
2. Die Herausforderungen des demografischen Wandels müssen von allen Altersgruppen gemeinsam gestaltet werden, um für die gesamte Gesellschaft Wirkung zu entfalten.

Demografierelevante jugendpolitische Grundsätze

1. Jugendliche sind Teil der Gesellschaft und müssen entsprechend einbezogen werden.
   (Junge Menschen fordern: „Traut uns mehr zu und fordert uns!“)
2. Grundsätzlich steckt in jedem Aspekt der Demografiestrategie immer auch eine Jugend-Komponente.
3. Jugendliche sind eigenständige Individuen mit vielfältigen Lebenswelten und eigenen Lebensentwürfen.
   Jugendliche sind mehr als „Humankapital“, in das heute investiert werden muss, damit auch morgen noch zum Beispiel Fachkräfte in ausreichendem Maße zur Verfügung stehen. Sie sind auch, aber nicht nur, Teil von Familien.
4. Jugendliche wollen den Austausch mit anderen Generationen und umgekehrt.
   Das Miteinander der Generationen überwiegt das Gegeneinander sehr deutlich.
5. In einer Politik für alle Generationen muss deshalb zusammen mit den Jugendlichen eine offene Diskussion über Generationengerechtigkeit, Lastenverteilung und Lebensqualität geführt werden.
6. Jugendliche engagieren sich vielfach und wollen beteiligt werden, wollen sich aktiv für Dinge des Gemeinwohls einsetzen und Verantwortung übernehmen, wollen Wirkung erzielen.
   (Junge Menschen fordern: „Politik soll signalisieren, dass Beteiligung erwünscht und unsere Perspektive mitgedacht wird!“)

Fragen für die Arbeitsgruppen der Demografiestrategie

1. Wo sind Belange von Jugendlichen in unserer AG betroffen?
2. Wie könnten sich unsere Handlungsempfehlungen auf heutige und künftige Jugendliche auswirken?
3. Welchen Einfluss auf die Generationengerechtigkeit haben unsere Ergebnisse beziehungsweise Handlungsempfehlungen?
4. Können wir Themen unserer AG mit Jugendlichen und ihren selbstorganisierten Interessenvertretungen diskutieren, um deren Sicht der Dinge zu erfahren?
5. Kann ein „Demografie-Dialog“ mit verschiedenen Altersgruppen unsere AG-Arbeit bereichern und neue Impulse geben?

1 Redaktionell gekürzte Fassung

Mögliche Unterstützung durch die AG „Jugend gestaltet Zukunft“

Die AG „Jugend gestaltet Zukunft“ bietet den anderen Demografie-Arbeitsgruppen auf folgende Arten Unterstützung an:

1. Gestaltungs- und Dialogpartner aus der AG stellen sich mit ihrer Expertise zur Verfügung.
2. Jugendliche (insbesondere aus den Beteiligungsprojekten in den vier Landkreisen Friesland, Kyffhäuserkreis, Lichtenfels und Vorpommern-Rügen) und deren selbstorganisierte Interessenvertretungen werden für einen Demografie-Dialog gewonnen.
3. Der Demografie-Dialog (mit der AG bzw. Teilen der AG sowie Jugendlichen) wird durch ein erfahrenes Team der LEUPHANA Universität Lüneburg moderiert.
4. Das Beteiligungsprojekt „Ichmache>Politik | Demografie“ des Deutschen Bundesjugendringes (DBJR) greift Themen auf und ermöglicht Jugendlichen online und im Rahmen von regionalen Veranstaltungen bundesweit eine Stellungnahme.

4. AUSBLICK

Am Strategiekongress Demografie im September 2015 nehmen vier Jugenddelegationen aus den beteiligten Landkreisen teil, um sich auch auf diesem zentralen Dialogforum der Bundesregierung einbringen zu können. Weitere Sitzungen in den beteiligten Landkreisen werden sowohl die Ergebnisse der jeweiligen Jugendbeteiligungsprozesse zum Inhalt haben als auch die Weiterarbeit an den Handlungsempfehlungen für den Demografiegipfel im Frühjahr 2017. Abgeleitet aus den Ergebnissen der Jugendbeteiligungen, des begleitenden Fachaustausches im Arbeitsprozess der AG sowie der Expertise der AG-Mitglieder sollen am Ende Handlungsempfehlungen für die Bundesebene formuliert und in die Demografiestrategie der Bundesregierung eingebracht werden. Die Handlungsempfehlungen sollen dabei aus Sicht von und für junge Menschen für die Bundesebene entwickelt werden. Dabei setzen sich die Mitglieder der AG parteiisch für Jugendliche ein, um deren Interessen bei der Weiterentwicklung der Demografiestrategie zu integrieren.



DAS VERFAHREN DER DEMOGRAFIEWERKSTÄTTEN

Die Methode der Demografiewerkstatt ermöglicht es Jugendlichen, sich wirkungsvoll an der politischen Gestaltung des demografischen Wandels in ihrer Region zu beteiligen und eigene Lösungsansätze zu entwickeln. Die Demografie-Werkstatt ist eine sog. „Delphi-Konferenz“, die auch im Großgruppensetting durchgeführt werden kann. Sie umfasst die folgenden Phasen:

1. Informationsphase: Die Problemskizze „Demografischer Wandel im ländlichen Raum“ wird den Jugendlichen zielgruppengerecht aufbereitet und vermittelt (z. B. über eine zentrale Präsentation).

2. Lösungsphase: Die Jugendlichen erarbeiten in Kleingruppen Lösungen und Vorschläge zu einzelnen Themenkomplexen. Diese Phase unterteilt sich in die folgenden Abschnitte:
   - Eine offene Sammlung von Lösungsvorschlägen der Jugendlichen
   - Diskutieren und Bewerten von sogenannten „Lösungsbausteinen“, in denen innovative Ansätze aus Literatur und Praxis skizziert sind. Diese Lösungsbausteine können für die eigene Region ggf. direkt übernommen oder abgewandelt werden.
   - Nutzung von Kreativmethoden, um weitere Lösungsansätze zu entwickeln

3. Präsentations- und Gewichtungsphase: Je nach Setting und Gruppengröße werden die Arbeitsergebnisse der Gruppen vorgestellt (z. B. über Präsentationen oder einen Rundlauf). Anschließend können die Jugendlichen diejenigen Ergebnisse hervorheben, die ihnen besonders wichtig erscheinen (Gewichtung durch Verteilen von Klebepunkten).



Arbeitsgruppe

„Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten“

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



„Der demografische Wandel verändert auch die Arbeitswelt – Wie können wir in Zukunft Arbeit gesund gestalten?“

1. EINFÜHRUNG

Die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt sind bekannt: Die geburtenstarken Jahrgänge, die heute einen großen Teil der Beschäftigten stellen, gehen in den nächsten Jahren und Jahrzehnten in den Ruhestand. Zugleich rücken weniger Berufseinsteiger nach, da die Geburtenrate seit vielen Jahren sehr niedrig ist. Daraus ergeben sich zwei schon heute absehbare Trends: Die Belegschaften werden im Durchschnitt älter und die Zahl der Personen im erwerbstätigen Alter nimmt ab. Daher kommt der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine hohe Bedeutung zu. Hier setzt die Arbeit der Arbeitsgruppe an. Ganz wesentlich kommt es dabei darauf an, die Arbeitsumgebung und die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Menschen bis zum Rentenalter gesund arbeiten können und auch wollen.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe haben folgende Handlungsfelder definiert:

- Gesundheit und Prävention bei der Arbeit,
- Umgang mit erkrankten Beschäftigten,
- Unterstützung der Unternehmen, vor allem kleiner und mittlerer, bei der Bewältigung des demografischen Wandels,
- alters- und alternsgerechte Arbeitsgestaltung.

Zu jedem der vier Handlungsfelder wurde ein Workshop eingerichtet, an dem jeweils die Gestaltungspartner der Arbeitsgruppe und im Einzelfall weitere Organisationen und Fachpersonen mitgewirkt haben. In den Workshops werden die Fragestellungen konkretisiert, die Probleme analysiert und Lösungsansätze – zum Teil in sehr konkreter Form – entwickelt. Im Folgenden wird ein Überblick über den aktuellen Stand der Arbeiten in den vier Workshops gegeben.

2. VORSCHLÄGE DER GESTALTUNGSPARTNER

2.1. Gesundheit und Prävention bei der Arbeit

Ziel dieses Schwerpunktes ist es, Wege aufzuzeigen sowie Lösungsansätze zu entwickeln und umzusetzen, um die Gesundheit der Beschäftigten durch die Stärkung von Prävention im Sinne von Arbeitsschutz und betrieblicher Gesundheitsförderung zu erhalten und zu fördern. Verbesserungen auf diesem Gebiet dienen einerseits den Beschäftigten selbst. Andererseits erleichtern Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung es den Unternehmen, die betrieblichen Herausforderungen, die sich aus dem demografischen Wandel, dem Fachkräftemangel und den sich verändernden Arbeitsbedingungen ergeben, zu bewältigen.

Mit der Verabschiedung des Gesetzes zur Stärkung der Gesundheitsförderung und der Prävention (Präventionsgesetz) wurde in diesem Jahr die Grundlage für eine trägerübergreifende Zusammenarbeit der Akteure in der Prävention und Gesundheitsförderung gelegt. Neben der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) werden auch die gesetzliche Rentenversicherung, die gesetzliche Unfallversicherung, die soziale Pflegeversicherung und die private Krankenversicherung eingebunden. In einer Nationalen Präventionskonferenz legen die Sozialversicherungsträger unter Beteiligung insbesondere von Bund, Ländern, Kommunen, der Bundesagentur für Arbeit und mit beratender Funktion der Sozialpartner gemeinsame Ziele fest und verständigen sich auf ein gemeinsames Vorgehen.

Das Präventionsgesetz verfolgt insbesondere auch die Stärkung der qualitätsgesicherten betrieblichen Gesundheitsförderung und deren enge Verbindung mit dem Arbeitsschutz. Es bildet insofern einen wichtigen Anknüpfungspunkt für die Arbeitsgruppe. Die Arbeitsgruppe wird mit den Gestaltungspartnern Lösungen und Wege identifizieren, wie insbesondere kleine und mittlere Unternehmen über Maßnahmen und Möglichkeiten zur betrieblichen Gesundheitsförderung informiert werden und wie diese auf dem Arbeitsschutz aufbauen können. Darüber hinaus sollen sie einen niedrigschwelligen Zugang zu den Leistungen der Krankenkassen und zuverlässige Hilfestellung erhalten. Im Ergebnis wird eine zielbezogene Zusammenarbeit aller Akteure entsprechend ihren spezifischen Kompetenzen und Zuständigkeiten angestrebt.

Mit der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) gibt es bereits eine Grundlage für ein besseres Zusammenwirken von Bund, Ländern und gesetzlicher Unfallversicherung und damit für einen besseren und effizienteren Arbeitsschutz. Die Krankenkassen sind Kooperationspartner der GDA und haben ihre arbeitsweltbezogenen Präventions- und Gesundheitsförderungsziele mit den GDA-Zielen abgestimmt. Im Weiteren wird es Aufgabe der Arbeitsgruppe sein, im bestehenden rechtlichen Rahmen Wege und Lösungen zu finden, wie sich Arbeitsschutz und Betriebliche Gesundheitsförderung sinnvoll gegenseitig ergänzen können. Dabei wird der besonderen Bedeutung des Arbeitsschutzgesetzes für die Gesundheit der Beschäftigten Rechnung getragen.

2.2. Umgang mit erkrankten Beschäftigten

Der Schwerpunkt eines weiteren Workshops der Arbeitsgruppe „Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten“ liegt darin, die Arbeitsfähigkeit erkrankter bzw. von Erkrankung bedrohter Beschäftigter zu erhalten und zu verbessern. Die Koordination (im Sinne von Vernetzung und kontinuierlichem Austausch) insbesondere der unterschiedlichen Sozialversicherungszweige bei der Früherkennung, der Kuration, der Rehabilitation und der Wiedereingliederung soll verbessert werden. Das Ziel ist dabei, die Beschäftigungsverhältnisse bei erkrankten, auch chronisch erkrankten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch eine schnelle Rückkehr an den Arbeitsplatz aufrechtzuerhalten bzw. durch einen zeitnahen Wiedereinstieg der Erwerbstätigkeit wiederherzustellen.

Die Gestaltungspartner sind sich bewusst, dass kleine oder mittlere Unternehmen häufig nicht oder nicht ausreichend über eigene Ressourcen für die Wiedereingliederung verfügen und deshalb eine verlässliche und kompetente externe Unterstützung benötigen. Sie setzen sich deshalb mit der Frage auseinander, wie die übergreifende Zusammenarbeit innerhalb des gegliederten Sozialversicherungssystems verbessert werden kann. Dabei gilt es, die trägerinternen und trägerübergreifenden Schnittstellen von der Früherkennung über die Kuration und Rehabilitation bis zur Wiedereingliederung zu optimieren. Hierfür wurden und werden innovative praxiserprobte Konzepte der trägerinternen und trägerübergreifenden Zusammenarbeit verschiedener für die Rehabilitation zuständiger Sozialversicherungsträger vorgestellt und ausgewertet. Anhand dieser Konzepte sollen im Ergebnis Vorschläge dafür entwickelt werden, welche Beiträge die verschiedenen am Rehabilitationsprozess Beteiligten erbringen können, um die Arbeitsfähigkeit erkrankter oder von Erkrankung bedrohter Beschäftigter zu erhalten.

2.3. Unternehmensservice Demografie

In den letzten Jahren haben Sozialversicherungsträger, Sozialpartner, Kammern sowie regionale Initiativen eine Reihe von Beratungsangeboten und Instrumenten entwickelt, um insbesondere kleine und mittlere Unternehmen bei der Bewältigung des demografischen Wandels zu unterstützen. Alle relevanten Institutionen sind sich einig, dass es notwendig ist, das Thema in der Beratungspraxis weiter auszubauen. Auch die Mehrzahl der Beraterinnen und Berater ist Umfragen zufolge überzeugt, dass das Thema älter werdender Belegschaften an Bedeutung gewinnen wird. In der praktischen Umsetzung bestehen jedoch Verbesserungspotenziale, vor allem im Hinblick auf themen- und zuständigkeitsübergreifende Aspekte. Die bereits vorhandenen Beratungsangebote der verschiedenen Institutionen können noch besser miteinander vernetzt und die Beratungskompetenzen der jeweils anderen Institutionen stärker wahrgenommen werden.

Hier setzt das Konzept des Unternehmensservice Demografie an: In einem ersten Schritt sollen die Beraterinnen und Berater der verschiedenen Institutionen dabei unterstützt werden, sich in ihrer Arbeit stärker zu vernetzen und gegenseitig besser über ihre Leistungen zu informieren. Auf diese Weise sollen Synergieeffekte generiert, Schnittstellen sinnvoll und nützlich ausgestaltet sowie Unterstützungsleistungen für Unternehmen koordiniert und transparent angeboten werden. Dabei sind bestehende Initiativen und Strukturen zu nutzen und Doppelstrukturen zu vermeiden.

In einem zweiten Schritt werden Angebote für Unternehmen entwickelt, damit diese schnell und verlässlich – bei Bedarf auch organisationsübergreifend – die gewünschten Informationen bzw. Hilfeleistungen erhalten können. Zudem sollen die Betriebe grundsätzlich sensibilisiert werden für die Folgen des demografischen Wandels.

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

Es wird eine Internetplattform (www.usd-portal.de) eingerichtet, auf der die genannten Organisationen ihre Beratungsleistungen darstellen. In einem öffentlichen Bereich werden für Unternehmen und interessierte Öffentlichkeit in kurzer und prägnanter Form Informationen zu demografierelevanten Themen bereitgestellt. Vorrangig finden sich dort Links zu weiterführenden Internetseiten sowie guten Praxisbeispielen. Im geschützten Bereich der Internetseite können Demografieberaterinnen und -berater aus den beteiligten sechs Organisationen ihre Beratungsprofile hinterlegen. Dies soll die gegenseitige Kontaktaufnahme erleichtern. Wird beispielsweise eine Beraterin eines Fachverbandes oder einer Kammer bei einem Unternehmensbesuch auf den hohen Krankenstand angesprochen, kann sie einen Kontakt zu einer Krankenkasse herstellen. Der öffentliche und der geschützte Bereich der Internetseite werden jeweils nach den gleichen Schlagwörtern aufbereitet. Dies erleichtert es, Informationen zu finden und Kontakte herzustellen.

Die Bundesregierung finanziert die Konzipierung und die Erstellung der Internetseite sowie die erforderlichen Überarbeitungen.

2.4. Arbeit alters- und alternsgerecht gestalten

In der Folge des demografischen Wandels wird, wie oben erwähnt, das Durchschnittsalter der Beschäftigten steigen. Das stellt die Unternehmen vor neue Herausforderungen. Immer wichtiger wird es daher, Arbeit alters- und alternsgerecht zu gestalten.

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

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

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

Die Arbeitsgruppe „Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten“ plant ein Grundlagenpapier zum Thema alters- und alternsgerechte Arbeitsgestaltung. Dieses Papier soll folgende Ziele verfolgen:

- Sowohl die betrieblichen Akteure als auch die Öffentlichkeit sollen im Hinblick auf die Notwendigkeit alter(n)sgerechter Arbeitsgestaltung sensibilisiert werden.
- Es soll über mögliche Handlungsfelder und -ansätze sowie über gelungene Praxisbeispiele informieren.
- Die Bundesregierung, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und der Deutsche Gewerkschaftsbund werden durch konkrete Maßnahmen in ihrer jeweiligen Zuständigkeit alters- und alternsgerechte Arbeitsgestaltung fördern.

Inhaltlich soll in dem Grundlagenpapier zur alters- und alternsgerechten Arbeitsgestaltung unter anderem auf folgende Aspekte eingegangen werden:

- Grundprinzip sollte es sein, die Stärken älterer Beschäftigter zu nutzen und zugleich mögliche Schwächen zu kompensieren. Es ist also eher an den Kompetenzen älterer Beschäftigter als an deren Defiziten anzuknüpfen.
- Auch Führung und Vorgesetzte haben eine große Bedeutung für die alters- und alternsgerechten Gestaltung der Arbeit.
- Alternsgerechte Arbeitsgestaltung ist auf den gesamten Erwerbsverlauf ausgerichtet.
- Ältere Beschäftigte verfügen vielfach über eine hohes Maß an Kompetenz und Erfahrung in ihren jeweiligen Tätigkeitsfeldern. Dies sollte genutzt werden, z. B. durch verbesserten Wissenstransfer.
- Ein gelebtes betriebliches Gesundheitsmanagement leistet einen wichtigen Beitrag zur alters- und alternsgerechten Arbeitsgestaltung. Es ermöglicht einen ganzheitlichen und systematischen Zugang im Sinne der Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Grundlage dafür ist ein gut organisierter, auf Verhältnisprävention ausgerichteter betrieblicher Arbeitsschutz.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten sich bis zum Ende ihrer Erwerbsbiographie adäquat weiterbilden. Die Teilnahme älterer Beschäftigter an Weiterbildungsmaßnahmen hat jedoch nur gelegentlich den Umfang jüngerer Altersgruppen erreicht. Lebenslanges Lernen verhindert „Lernentwöhnung“ im Berufsverlauf, steigert die Einsatzflexibilität der einzelnen Beschäftigten im Betrieb und ermöglicht es, länger im Betrieb aktiv zu sein. Hier sind sowohl die Betriebe als auch die Beschäftigten selbst gefordert.
- Bei physisch und/oder psychisch stark belastenden Tätigkeiten soll die Möglichkeit von Berufs- und Tätigkeitumstiegen erleichtert werden.
- Der Erhalt und der Ausbau der Ressourcen und Kompetenzen der Beschäftigten als Grundlage für Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Betriebe liegen sowohl im Interesse der Betriebe als auch der Beschäftigten selbst.

Arbeitsgruppe

„Selbstbestimmtes Leben im Alter“

Vorsitz: Manuela Schwesig, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Ko-Vorsitz: Dr. Pia Findeiß, Oberbürgermeisterin der Stadt Zwickau



Alle Generationen sind dabei – selbstbestimmt teilhaben und aktiver Teil sein im Alter bedeutet Lebensqualität vor Ort.

AUSGANGSLAGE:

In der ersten Phase der Demografiestrategie bis 2013 hat die Arbeitsgruppe ein „Strategisches Konzept – Selbstbestimmtes Altern“ erarbeitet. Dieses strategische Konzept beinhaltet folgende Schwerpunkte:

- Leitbild einer „sorgenden Gemeinschaft“,
- Aktives Alter,
- Selbstbestimmtes Leben im Alter – auch bei Unterstützungs- und Pflegebedarf.

Aufbauend auf diesem Konzept sollen die Schwerpunkte operationalisiert und weiterentwickelt werden. Die Arbeitsgruppe orientiert sich dabei an folgenden Punkten:

- Im vertrauten Umfeld (Wohnung, Wohnumfeld, Nachbarschaft) aktiv bleiben und Unterstützung finden.
- Die Vielfalt des Alters in den Blick nehmen und den unterschiedlichen Fähigkeiten und Bedarfen alter Menschen besser entsprechen.
- Den Zusammenhalt der Generationen stärken und Teilhabe ermöglichen.

Die Arbeitsgruppe hat deshalb das aktuelle Arbeitsprogramm unter den Titel „Gemeinschaften im Quartier[1] stärken“ gestellt.

In diesem Zusammenhang sind lokale Angebote zu erweitern und zu bündeln, lokale Bedingungen gegebenenfalls neu zu strukturieren, hinderliche Versäulungen verschiedener Anbieter von Unterstützungsleistungen aufzubrechen. Unter Einbeziehung der Zivilgesellschaft ist eine bedarfs- und sachgerechte Sozialraumgestaltung zu entwickeln. Ziel ist es, möglichst allen Bürgerinnen und Bürgern ein aktives Leben in ihrem Stadtteil, ihrer Gemeinde oder in ihrem Landkreis zu ermöglichen und sie je nach ihrer Leistungsfähigkeit einzubeziehen, damit sie eigen- und mitverantwortlich sowie gestaltend tätig werden können.

Perspektive: Ältere Menschen

Die durchschnittliche Lebenserwartung in Deutschland nimmt weiter zu. Sie liegt heute im Durchschnitt bei gut 78 Jahren bei Männern und 83 Jahren bei Frauen. Diese im Vergleich zu früheren Generationen gewonnenen Jahre verlangen nach einer neuen Perspektive auf die Lebensphase „Alter“. Diese Lebensphase birgt viele Chancen und die Herausforderung, sie zu gestalten. Gesund älter werden ist dabei ein wichtiger Faktor. Prävention, Gesundheitsförderung und Rehabilitation bilden hierzu eine Grundlage.

Das Engagement älterer Menschen ist schon heute vielfältig, egal ob in informellen sozialen Netzwerken oder den klassischen Feldern des bürgerschaftlichen Engagements. Entscheidend ist, dass auch die Älteren einen aktiven Part in der Gemeinschaft haben und über Familiengrenzen hinaus sinnvolle Leistungen erbringen und soziale Kontakte pflegen können. Auch Menschen im hohen und sehr hohen Alter wünschen sich, einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten und von anderen Menschen gebraucht zu werden. Selbstständiges Leben im Alter ist für Menschen mit Hilfe- und Pflegebedarf eine besondere Herausforderung. Dabei sind auch die Auswirkungen unterschiedlicher Lebenslagen von Frauen und Männern im Alter zu beachten. Für Politik und Gesellschaft stellt dies eine wichtige Zukunftsaufgabe dar.

Voraussetzung hierfür ist, die Gestaltung alternsgerechten Wohnraums mit der Gestaltung des Wohnumfelds zu verbinden: Wohnungsanpassung, altersgerechter Umbau und/oder technische Unterstützung integriert in ein alternsgerechtes Wohnumfeld sind eine wichtige Basis für ein selbstständiges Leben im Alter.

Perspektive: Quartier/Sozialraum

Das Quartier ist der Ort, an dem Menschen leben. Sie wohnen dort alleine oder gemeinsam mit anderen.

Die Wohnumgebung und ihre Zugänglichkeit ist mit entscheidend dafür, wie Menschen mit anderen in Kontakt treten und wie sie am öffentlichen Leben teilnehmen können. Sie ist auch entscheidend dafür, wie Menschen Sport und Bewegungsräume wahrnehmen und Zugang zu Angeboten der Daseinsvorsorge oder zur Partizipation finden. Ein Wohnumfeld mit möglichst wenigen Barrieren ist förderlich für ein selbstständiges Leben im Alter in der vertrauten Wohnung. Ebenso wichtig ist ein Umfeld, das Mobilität auch bei Einschränkungen ermöglicht und Anregungen für ein aktives Gestalten der Lebensphase „Alter“ gibt.

Doch ein Sozialraum ist mehr als gebaute Umwelt. Er lebt von den Menschen, die dort wohnen und die bereit sind, sich für ihre Nachbarschaft einzusetzen, sowie von Instituti-

1 Arbeitsbegriff; Dorf kann in diesem Sinne auch ein „Quartier“ sein

onen und Angeboten für die Menschen vor Ort. Die quartierbezogene Gestaltung von Angeboten und ihre Vernetzung ist ein zukunftsweisender Ansatz: Dorfgemeinschaftshäuser, Nachbarschaftstreffs, BürgerInnenzentren, multifunktionale öffentliche Gebäude als Orte der Begegnung oder Mehrgenerationen-Häuser können Knotenpunkte oder auch Anlaufstelle für soziale Angebote – wie z. B. Wohnberatung, Dienstleistungsnetzwerke – oder die Pflegeinfrastruktur sein. Notwendig ist dann eine Zusammenarbeit der Beratungsstellen vor Ort (z. B. Pflegestützpunkte) sowie die Öffnung dieser Knotenpunkte für alle Generationen. Von großer Bedeutung sind dabei auch zugehende Strukturen wie sie beispielsweise in der Gemeinwesenarbeit oder im Quartiersmanagement bereits praktiziert werden.

Im Quartier besteht auch die Chance, ältere Menschen für ein gemeinwesenorientiertes Engagement zu gewinnen sowie Plattformen für ehrenamtliches Engagement zu schaffen.

Für die Lebensqualität aller, aber insbesondere der älteren Menschen, sind Qualität und Quantität von Unterstützungsangeboten entscheidend. Ein selbstständiges Leben im Alter in der vertrauten Umgebung auch bei Hilfe- und Pflegebedarf ist nur dort möglich, wo ein leistungsfähiges Angebot der Daseinsvorsorge besteht. Die Arbeitsgruppe „Regionen im demografischen Wandel stärken – Lebensqualität in Stadt und Land fördern“ hat sich mit den diesbezüglichen demografierelevanten Fragestellungen zur Sicherung der Daseinsvorsorge mit besonderem Schwerpunkt auf der Infrastrukturausstattung, zur interkommunalen Zusammenarbeit und zur Aktivierung ehrenamtlicher Potenziale befasst und umfangreiche Vorschläge erarbeitet.

Bedeutsam ist hier auch der bezahlbare Zugang zur Teilhabe, also z. B. die Inanspruchnahme einer altengerechten Wohnung, einer Leistung der Daseinsvorsorge oder eines Netzwerkangebotes.

Perspektive: Ältere Menschen in peripheren ländlichen Räumen[2]

Die Kommunen selbst haben schon heute sehr unterschiedliche Ausgangslagen (Land/Stadt, arm/reich etc.). Und auch die Quartiere innerhalb einer Kommune haben ihre eigene Prägung.

Viele Herausforderungen, die sich aufgrund des demografischen Wandels in peripheren ländlichen Räumen ergeben, stellen sich in besonderem Maße für ältere Menschen. Mit dem Sinken der Bevölkerungsdichte haben sich die ohnehin schon weiter entfernten Infrastrukturangebote weiter ausgedünnt. Dies betrifft öffentliche Angebote genauso wie private Anbieter. Selbst wenn die sozialen Beziehungen in der Dorfgemeinschaft intensiver sind als „in der Stadt“, leben hier weniger Menschen, die Teil einer sorgenden Gemeinschaft werden können. Fällt hier ein Akteur aus, wird es schwierig, diesen zu ersetzen. Konzepte, die für städtische Quartiere entwickelt wurden, müssen entsprechend angepasst werden. Mobilität und mobile Dienste oder verschiedene Angebote der Nahversorgung unter einem Dach sind in peripheren ländlichen Räumen der Schlüssel zum selbstbestimmten Leben.

Thema Wohnen

In der Arbeitsgruppe „Altersgerechter Umbau im Quartier“, die im Rahmen des „Bündnisses für bezahlbares Wohnen und Bauen“ eingerichtet wurde, steht ebenfalls der Bezug zum Quartier im Mittelpunkt der Betrachtung. Barriereabbau darf nicht am jeweiligen Wohngebäude oder an der Grundstücksgrenze als Insellösung halt machen. Das gesamte Quartier sollte möglichst altersgerecht gestaltet werden. Soweit umsetzbar, sollte ein altersgerechter Umbau mit Maßnahmen zur energetischen Sanierung verknüpft werden, insbesondere um die Kosten für Investoren zu senken und die Unannehmlichkeiten durch Bauarbeiten zu minimieren. Der Endbericht des Bündnisses wird voraussichtlich im vierten Quartal 2015 vorliegen. Ergebnisse werden auch in die Demografiestrategie einfließen.

Neben baulichen Veränderungen sind Anlaufstellen für ältere Menschen sowie Kommunikations- und Begegnungsmöglichkeiten wichtig. Eine entsprechende Beratungsinfrastruktur ist von zentraler Bedeutung. Durch technische Assistenzsysteme (Ambient Assisted Living - AAL) kann ein längerer Verbleib in der Wohnung ermöglicht werden. Dafür ist eine stärkere Sensibilisierung der Zielgruppen erforderlich.

Thema Vernetzung im Sozialraum

Es gibt eine große Anzahl von Ansätzen und Beispielprojekten, die auf sehr unterschiedliche Art und Weise erfolgreich Vernetzung im Sozialraum erreichen. Viele Anregungen zu diesem Thema wurden bereits formuliert. Eine intensive kommunale Vernetzung unterschiedlicher gesellschaftlicher Akteure erleichtert das Zusammenwirken von professionellen und freiwilligen Strukturen. Die

2 Die AG „Regionen im Demografischen Wandel stärken – Lebensqualität in Stadt und Land fördern“ hat sich mit peripheren ländlichen Räumen intensiv befasst.

Ausgangssituationen vor Ort sind immer wieder unterschiedlich: Ansatz und Inhalte müssen auf die jeweilige Kommune zugeschnitten sein, denn die Konstellation von Akteurinnen und Akteuren vor Ort ändert sich ebenso wie die Voraussetzungen ständig. Auch die Zielsetzungen sind sehr unterschiedlich. Aktuelle Herausforderungen erfordern ein dem Einzelfall angepasstes Handeln, das kompetente Akteure voraussetzt. Gerade deshalb ist die Vernetzung im Sozialraum ein wichtiger Ansatzpunkt für die Gestaltung des demografischen Wandels vor Ort und für die AG „Selbstbestimmtes Leben im Alter“ ein wesentliches Arbeitsfeld.

„Vernetzung“ wird in der aktuellen Diskussion zur Verbesserung kommunaler Daseinsvorsorge als ein Lösungsweg gesehen. Zwar gibt es kein einfach zu übertragendes Setting von Erfolgsfaktoren für eine gelingende Vernetzung im Sozialraum. Erwartet werden aber von Netzwerken:

- Orientierung am Bedarf der Menschen,
- Bündelung und Austausch von Ressourcen,
- Austausch von Informationen, der Doppelarbeit vermeiden hilft,
- neue Ideen durch Einbindung unterschiedlicher Perspektiven,
- Strukturen für Hilfen aus einer Hand/Case Management sowie
- ein Zusammengehörigkeitsgefühl im Bewusstsein, ein gemeinsames Ziel zu verfolgen.

Netzwerke sind keine Selbstläufer: Problematisch kann die Entstehung eines Netzwerks immer dann sein, wenn die verschiedenen Akteurinnen und Akteure sich aufgrund der Rahmenbedingungen – am Markt oder z. B. durch gesetzliche Vorgaben – in Konkurrenz zueinander sehen. Dadurch können sich Finanzierungs- und Kompatibilitätsprobleme oder auch Konflikte ergeben. Netzwerke bedürfen daher der Steuerung und der Koordination, um die oben genannten Ziele zu erreichen. Hierfür müssen Ressourcen bereitgestellt werden.

Auch wenn in Kommunen einzelne Akteurinnen und Akteure kooperieren, entsteht nicht zwangsläufig ein umfassendes projekt- und programmorientiertes Netzwerk.

Es gibt verschiedene Ansätze, um Vernetzung vor Ort zu fördern, so zum Beispiel durch eine Orientierung an be-



Grafik: Prof. Martina Wegner



stimmten Themenfeldern oder am gemeinsamen regionalen Bezug. Auch Leitlinien oder Visionen für die Entwicklung der Kommune können eine Basis für kommunal geförderte Netzwerke sein. Chancen und Möglichkeiten, die Netzwerken vor allem auch von professionellen Strukturen mit freiwilligem und bürgerschaftlichem Engagement entstehen, müssen stärker in die Breite getragen werden.

Vor dem Hintergrund der vielfältigen praktischen Erfahrungen hat sich die Arbeitsgruppe dazu entschlossen, die Praxiserfahrungen auf kommunaler Ebene in ihre Überlegungen einzubeziehen. Mit Vertretungen der kommunalen Ebene sollen Fragen zu förderlichen und hemmenden Faktoren für die Entstehung von Netzwerken im Sozialraum diskutiert werden. Ziel der Diskussion ist die Entwicklung allgemein übertragbarer Handlungshinweise, die das selbstbestimmte Leben im Quartier durch Netzwerke noch besser unterstützen.

Übersicht über Forschungsvorhaben und Evaluationen

Die Arbeitsgruppe möchte ebenfalls vielfältig vorhandene wissenschaftliche Erkenntnisse in ihr aktuelles Arbeitsfeld einbeziehen. Deshalb wird ein Überblick über relevante aktuelle und gegebenenfalls kürzlich abgeschlossene Vorhaben von den Gestaltungspartnern erstellt. Die Forschungsvorhaben und Evaluationen sollen sich auf die folgenden Schwerpunkte beziehen:

- kommunale Demografiepolitik,
- Vernetzung auf kommunaler Ebene,
- Anforderungen an Wohnen und Wohnumfeld für ein selbstbestimmtes Leben im Alter,
- Potenziale des Alters nutzen.

Die Übersicht wird auf dem Demografieportal des Bundes und der Länder, www.demografie-portal.de, veröffentlicht.

AUSBLICK

Wichtige Impulse für das selbstbestimmte Leben im Alter werden von den folgenden Berichten ausgehen, die in die Arbeit der Arbeitsgruppe einfließen:

- Der siebte Altenbericht befasst sich mit der Thematik „Sorge und Mitverantwortung in der Kommune – Aufbau und Sicherung zukunftsfähiger Gemeinschaften“. Kommunale Politik für ältere Menschen findet heute unter sich verändernden Bedingungen statt. Insbesondere die Alterung der Gesellschaft, Binnenmigration sowie die Veränderung von Familienstrukturen stellen die Kommunen im Hinblick auf die Gestaltung der Lebensverhältnisse älterer Menschen vor neue Herausforderungen. Vor dem Hintergrund dieser Veränderungen soll der Siebte Altenbericht die Frage behandeln, welchen Beitrag kommunale Politik und örtliche Gemeinschaften leisten können, um die soziale, politische und kulturelle Teilhabe und eine möglichst lange selbstständige Lebensführung älter werdender Menschen sowie ein aktives Altern in Selbst- und Mitverantwortung sicherzustellen.

- Der zweite Engagementbericht steht unter dem Titel „Demografischer Wandel und bürgerschaftliches Engagement: Der Beitrag des Engagements zur lokalen Entwicklung“. Er soll zeigen, welchen Beitrag freiwilliges und bürgerschaftliches Engagement zur Bewältigung des demografischen Wandels leistet und wie es auf kommunaler Ebene gestärkt und gefördert werden kann, ohne dabei als „Lückenbüßer“ leerer öffentlicher Kassen instrumentalisiert zu werden. Im Fokus des Erkenntnisinteresses steht die Frage, welche Impulse bürgerschaftliches Engagement für ein gedeihliches Miteinander und Zusammenleben in der Kommune geben kann und welche Bedingungen notwendig sind, damit dies gelingen kann.

Aktuelle Maßnahmen, die selbstständiges Leben im Alter im Fokus haben:

- „Gemeinschaftlich wohnen, selbstbestimmt leben“ (BMFSFJ)
  https://www.serviceportal-zuhause-im-alter.de/programme/programm-gemeinschaftlich-wohnen-selbstbestimmt-leben.html

- Erhöhung der Zuschüsse für Pflegebedürftige aus Mitteln der Sozialen Pflegeversicherung für wohnumfeldverbessernde Umbaumaßnahmen

- Modellprogramm zur Weiterentwicklung neuer Wohnformen für pflegebedürftige Menschen (GKV-Spitzenverband)
  https://www.gkv-spitzenverband.de/pflegeversicherung/modellprogramm-wohnen.de

- Kommunale Beratungsstellen „Besser Leben im Alter durch Technik“ (BMBF)
  http://www.mtidw.de/ueberblick-bekanntmachungen/kommunale-beratungsstellen

- Innovationscluster „KogniHome – Vernetztes Wohnen – die mitdenkende Wohnung“ (BMBF)
  http://www.mtidw.de/umsetzungsfragen/wohnen-und-sicherheit/kognihome

- Pflegeinnovationen 2020 (BMBF)
  http://www.bmbf.de/foerderungen/25022.php
  Förderschwerpunkt I: http://www.mtidw.de/ueberblick-bekanntmachungen/pflegeinno
  Förderschwerpunkt II: http://www.mtidw.de/ueberblick-bekanntmachungen/pflegeinno2
  Förderschwerpunkt III: http://www.mtidw.de/ueberblick-bekanntmachungen/pflegeinno3

- NASCH DOM ein Projekt zur Verbesserung der Versorgung russischsprachiger Demenzkranker (BAGSO)
  http://www.naschdom.de

- Kleine Schritte, große Wirkung. Ideenwettbewerb für eine bessere Mobilität im Alter (Robert Bosch Stiftung)
  http://www.bosch-stiftung.de/kleineschritte

- Runder Tisches „Aktives Altern – Übergänge gestalten“ (BMFSFJ)
  http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aeltere-menschen,did=217146.html

- Projekt „AUF (Aktiv Und Fit) Leben“ des Deutschen Olympischen Sportbundes
  http://www.richtigfitab50.de/de/richtig-fit-ab-50/projekte/auf-aktiv-und-fit-leben

- Der Deutsche Alterspreis (Robert Bosch Stiftung)
  http://www.alterspreis.de/

- Blickwechsel International. Junge Forscher gestalten neues Alter (Robert Bosch Stiftung)
  http://www.bosch-stiftung.de/blickwechsel

- Im Alter IN FORM – Gesunde Lebensstile fördern
  (BAGSO) http://projekte.bagso.de/fit-im-alter/startseite/

- Demografiewettbewerb „Innovationen für Kommunen und Regionen im demografischen Wandel – InnovaKomm“ (BMBF)
  http://www.mtidw.de/ueberblick-bekanntmachungen/innovakomm

- Bericht der BAGFW „Der Sozialraum als Ort der Teilhabe“ – Standortbestimmung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege, März 2015
  http://www.bagfw.de/gremien-themen/sozialkommission-i/detail/article/der-sozialraum-als-ort-der-teilhabe-standortbestimmung-der-bundesarbeitsgemeinschaft-der-freien-wo/

- Städtebauförderungsprogramm „Soziale Stadt“ (BMUB)
  http://www.bmub.bund.de/themen/stadt-wohnen/staedtebaufoerderung/soziale-stadt-biwaq/soziale-stadt/

- Netzwerkprogramm „Engagierte Stadt“ (BMFSFJ)
  https://www.engagiertestadt.de/

Arbeitsgruppe

„Allianz für Menschen mit Demenz“

Vorsitz: Manuela Schwesig, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
und Hermann Gröhe, Bundesminister für Gesundheit
Ko-Vorsitz: Heike von Lützau-Hohlbein, Erste Vorsitzende der Deutschen Alzheimer Gesellschaft e. V. – Selbsthilfe Demenz



„Unter dem Vorsitz von Ministerin Manuela Schwesig und Minister Hermann Gröhe haben die Gestaltungspartner die Agenda „Gemeinsam für Menschen mit Demenz“ erarbeitet. 155 Einzelmaßnahmen werden jetzt mit Leben erfüllt“.

Für Menschen mit Demenz bedeutet Lebensqualität, im vertrauten Umfeld zu verbleiben 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. Sowohl auf überregionaler Ebene als auch in den Kommunen vor Ort gibt es unterschiedliche Akteure, die Angebote für an Demenz erkrankte Menschen und ihre Angehörigen bereithalten.

Die „Allianz für Menschen mit Demenz“ führt als Arbeitsgruppe der Demografiestrategie der Bundesregierung die öffentlichen Stellen und die Organisationen der Zivilgesellschaft zusammen, die Verantwortung für Menschen mit Demenz tragen – und bündelt so die Kräfte aller Verantwortlichen.

Die Allianz für Menschen mit Demenz hat am 19. September 2012 eine Gemeinsame Erklärung beschlossen, die vier zentrale Handlungsfelder mit verschiedenen Themenschwerpunkten definiert.

In elf Sitzungen auf Arbeitsebene wurde innerhalb von zwei Jahren eine Agenda erarbeitet, die die Handlungsfelder in insgesamt 27 Unterpunkten mit über 150 konkreten Maßnahmen zur Verbesserung der Lebensqualität Betroffener beinhaltet.

Handlungsfeld I: Wissenschaft und Forschung

1. Forschung (Biomedizinische und klinische Forschung, Versorgungsforschung, Sozial- und verhaltenswissenschaftliche Alternsforschung, Pflegeforschung, Empirische Grundlagen und epidemiologische Forschung)
2. Forschungsstrukturen

Handlungsfeld II: Gesellschaftliche Verantwortung

3. Gesellschaftliche Teilhabe (Milieu-Schaffung, Barrierefreiheit)
4. Vernetzung
5. Rechtliche Fragen (Geschäftsfähigkeit, Verkehrs- und Ordnungsrecht, Rechtliche Vorsorge, Zwangsmaßnahmen)
6. Information und Öffentlichkeitsarbeit

Handlungsfeld III: Unterstützung von Menschen mit Demenz und deren Familien

7. Menschen mit Demenz (Beratung und Begleitung, Partizipation/Teilhabe, Gestaltung des Wohn- und Lebensumfeldes, Bewegungsfreiheit und Schutz für demenzkranke Menschen, Gewalt)
8. Hilfe- und Unterstützungsnetz insbesondere für pflegende Angehörige (begleitende Beratung und Förderung der Kompetenzen)
9. Ehrenamtliches und bürgerschaftliches Engagement

Handlungsfeld IV: Gestaltung des Unterstützungs- und Versorgungssystems

10. Versorgungsstrukturen (Wohnen und Leben im Quartier, Rehabilitation, Medizinisch/pflegerische Versorgung, Versorgung im Akutkrankenhaus, Qualifiziertes Personal, Qualität der Versorgung)

Die Gestaltungspartner der Allianz haben im Rahmen der Arbeitsgruppe in den Handlungsfeldern „Gesellschaftliche Verantwortung“ und „Unterstützung von Menschen mit Demenz und deren Familien“ gute Beispiele erfasst und gebündelt. Darüber hinaus wurde im Rahmen einer Forschungsabfrage unter den Gestaltungspartnern ein Überblick über bundesweite Forschungseinrichtungen und Hochschulen im Bereich der Demenzforschung sowie über weitere vielfältige Forschungsaktivitäten zu diesem Themenfeld erstellt.

Zudem ist eine Auswahlliste wissenschaftlicher Literatur, die vertiefende Hintergrundinformationen zu den Themen der Allianz für Menschen mit Demenz bietet, erarbeitet worden. Über das Internet-Portal können neben der Agenda, die auch in englischer Übersetzung sowie in Leichter Sprache zur Verfügung steht, Übersichten zur Demenzforschung, zu Initiativen und Angeboten sowie zur Literatur eingesehen werden.

Die Gesamtergebnisse des Arbeitsgruppenprozesses werden auf dem Online-Portal der Allianz für Menschen mit Demenz (www.allianz-fuer-demenz.de) zur Verfügung gestellt.

Die zuständigen Ressortleitungen haben gemeinsam mit den Spitzenvertretern der weiteren Gestaltungspartner der Allianz für Menschen mit Demenz am 15. September 2014 die Agenda „Gemeinsam für Menschen mit Demenz“ unterzeichnet.

Hierdurch wurde der Umsetzungsprozess der Beiträge, die die Gestaltungspartner in ihrem Arbeitsbereich verantworten, gestartet. Die jeweiligen konkreten Maßnahmen entstammen auch Initiativen und langjährigen Prozessen, mit denen die Gestaltungspartner bereits vor Gründung der Allianz zur Verbesserung der Lebenssituation von Menschen mit Demenz beigetragen haben. Die Umsetzung wird durch die federführenden Bundesministerien gemeinsam begleitet. In einem mit allen Gestaltungspartnern abgestimmten Verfahren zur Koordinierung und Begleitung dieses Prozesses werden konkrete Initiativen und Projekte sowie deren zeitliche Priorisierung erfasst. Der Umsetzungsprozess ist zunächst auf vier Jahre angelegt. Die Begleitung und Koordinierung des Gesamtprozesses erfolgt über die Geschäftsstelle der Allianz.

Die Arbeitsgruppe wird seit Oktober 2014 durch verschiedene Kooperationspartner unterstützt. Sie bringen sich mit eigenen Projekten und Ideen in den Umsetzungsprozess der Allianz ein. Insgesamt zehn Kooperationspartnerschaften sind vereinbart worden. Rechte und Pflichten dieser Kooperationspartner sind in einem Statuspapier festgelegt.

Erste Rückmeldungen der Gestaltungspartner und der Kooperationspartner zu 133 der insgesamt 155 vereinbarten Beiträge liegen zum jetzigen Zeitpunkt bereits vor. Dieser Prozess wird kontinuierlich fortgesetzt und mit weiteren konkreten Initiativen und Projekten hinterlegt.

Im Handlungsfeld I ist der Schwerpunkt Forschungsstrukturen (Position 2 der Agenda) mit Maßnahmen von Bundesressorts, der Gesundheits- sowie der Kultusministerkonferenz, der kommunalen Spitzenverbände, des Spitzenverbandes der Gesetzlichen Krankenversicherungen, des Verbandes der Privaten Krankenversicherung e.V., des Deutschen Zentrums für Neurodegenerative Erkrankungen, der Deutschen Alzheimer Gesellschaft und der Robert Bosch Stiftung unterlegt. In diesem Handlungsfeld geht es unter anderem um die Förderung von Projekten in verschiedenen Forschungsbereichen zu Demenzen mit universitären, außeruniversitären und industriellen Partnern. Hierbei sollen die Entwicklung einer modernen Demenzforschung durch verstärkte Methodenentwicklung und Einbezug der epidemiologischen und Versorgungsforschung, die interdisziplinäre Kooperation sowie ein verstärkter Austausch zwischen Wissenschaft und Öffentlichkeit handlungsleitend sein.

So ist zum 10. November 2014 Deutschlands größte Gesundheitsstudie, die Nationale Kohorte, gestartet. Bundesweit werden im Laufe der kommenden Jahre 200.000 Männer und Frauen zwischen 20 und 69 Jahren in 18 Studienzentren untersucht. Die Ergebnisse sollen Aufschluss zu Ursachen von Volkserkrankungen, unter anderem zu Demenz, geben, Risikofaktoren identifizieren und Prävention ermöglichen.

Im Handlungsfeld II sind der Schwerpunkt Barrierefreiheit (Position 3.2 der Agenda) und der Schwerpunkt Vernetzung (Position 4 der Agenda) durch Maßnahmen der Bundesregierung, der kommunalen Spitzenverbände, des Deutschen Zentrums für Neurodegenerative Erkrankungen, der Kassenärztlichen Bundesvereinigung, des Verbandes der Privaten Krankenversicherung e.V., des Zentrums für Qualität in der Pflege, der Robert Bosch Stiftung und der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung hinterlegt.

Unter anderem wird das bei der KfW vorhandene Darlehensprogramm zur Wohnraumanpassung seit 1. Oktober 2014 durch ein Zuschussprogramm „Altersgerecht umbauen“ ergänzt.

Eine Anleitung der Kassenärztlichen Bundesvereinigung für niedergelassene Ärzte und Psychotherapeuten enthält Ideen und Hinweise zum Abbau von Barrieren in den Praxen.

Im Rahmen der „Zukunftswerkstatt Demenz“ fördert und evaluiert die Bundesregierung verschiedene Modellprojekte, die die Unterstützung der pflegenden Angehörigen von Menschen mit Demenz zum Ziel haben. Außerdem werden im Rahmen des „DemNet-D“ Projektes 13 regionale Netzwerke im Hinblick auf ihre Erfolgsfaktoren evaluiert.

Die Erkenntnisse und Ergebnisse aus der „Zukunftswerkstatt Demenz“ sind zum Welt-Alzheimertag 2015 im Internet nutzbar. Das Deutsche Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen entwickelt ein Internetportal (www.demenznetzwerke.de), das am 21. September 2015 freigeschaltet wurde. Mit dem virtuellen „Werkzeugkasten“ für den Aufbau von Demenznetzwerken soll der Netzwerkgedanke gestärkt werden. Ziel ist es, flächendeckend Netzwerke für Menschen mit Demenz und deren Angehörige in Deutschland aufzubauen.

Für den Schwerpunkt 5.2 Verkehrs- und Ordnungsrecht im Handlungsfeld II ist eine Arbeitsgruppe „Mehr Sicherheit und Selbstständigkeit für Menschen mit Demenz“ eingerichtet worden, die Vorschläge erarbeiten soll, wie in der Praxis mehr Sicherheit bei Rechtsgeschäften und bei der Verkehrsteilnahme erreicht und die Selbstständigkeit



„Vierteljährlich trifft sich die Arbeitsgruppe in großer Runde mit Vertretern aller Gestaltungs- und der Kooperationspartner und treibt den Umsetzungsprozess voran.“

von Menschen mit Demenz so lange wie möglich erhalten werden kann.

Demenzerkrankte Menschen in Frühstadien der Erkrankung werden beteiligt sein.

Den Vorsitz hat die Geschäftsführerin der Deutschen Alzheimer Gesellschaft - Selbsthilfe Demenz - e. V. übernommen. Die Arbeitsgruppe begann in der 2. Jahreshälfte 2015 mit der Arbeit.

Für den Schwerpunkt 6. Information und Öffentlichkeitsarbeit im Handlungsfeld II ist eine weitere Arbeitsgruppe mit der Aufgabe eingesetzt worden, vorhandene Informationsangebote zu sichten und den weiteren Informationsbedarf mit dem Ziel einer gemeinsamen Öffentlichkeitsarbeit zu definieren.

Dazu gehört u. a. die Koordinierung von bundesweiten Aktivitäten in der Woche der Demenz, die sich an den Welt-Alzheimertag am 21. September anschließen soll. Die Woche der Demenz wird ab 2016 jährlich unter ein gemeinsames Motto gestellt. Bereits in 2015 werden Veranstaltungen und Aktionen stattfinden, an denen sich alle Gestaltungspartner und insbesondere die Lokalen Allianzen für Menschen mit Demenz, die im Rahmen des Bundesmodellprogramms gefördert werden, beteiligen. Den Vorsitz dieser Arbeitsgruppe hat der Vorstandvorsitzende des Kuratorium Deutsche Altershilfe übernommen.

Im Handlungsfeld III wird der Schwerpunkt 7.2 Partizipation/Teilhabe z. B. von konkreten Maßnahmen der Deutschen Alzheimer Gesellschaft, der Länder und der Gesundheitsministerkonferenz ausgefüllt.

Der Schwerpunkt 9. Ehrenamtliches und bürgerschaftliches Engagement wird im Handlungsfeld III mit konkreten Maßnahmen des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge und des Zentrums für Qualität in der Pflege unterlegt.

So entsteht z.B. ein Curriculum für gemeinsames Lernen von bürgerschaftlich Engagierten und professionell Pflegenden, basierend auf einem Anforderungs- und Tätigkeitsprofil, das Ende 2015 zur Verfügung stehen wird.



Das Motto des diesjährigen Welt-Alzheimertages am 21.09.2015 und der Woche der Demenz (21.-27.09.2015): Remember me! Demenz-Vergiss mich nicht.

Im Handlungsfeld IV wird der Schwerpunkt Medizinisch/pflegerische Versorgung (Schwerpunkt 10.3 der Agenda) von der Bundesregierung mit der Weiterentwicklung der Pflegeversicherung durch die Pflegestärkungsgesetze – insbesondere auch zur Verbesserung der Versorgung für Menschen mit Demenz – ausgefüllt. Die Gestaltungspartner Kassenärztliche Bundesvereinigung, Deutsche Krankenhausgesellschaft, Deutsches Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen, Spitzenverband der Gesetzlichen Krankenversicherungen, Verband der Privaten Krankenversicherung e.V., kommunale Spitzenverbände und das Zentrum für Qualität in der Pflege leisten hierzu ebenfalls konkrete und substanzielle Beiträge.

Für die ärztliche Versorgung von Menschen mit Demenz, die in Pflegeeinrichtungen leben, sind Vereinbarungen zur Verbesserung umgesetzt worden. So informieren die Verbände der Pflegeeinrichtungen ihre stationären Mitgliedseinrichtungen über die gesetzlichen Regelungen zum Abschluss, und weisen sie auf die gesetzliche Informationspflicht der ärztlichen und zahnärztlichen Versorgung in den Pflegeeinrichtungen hin.

Der Abschluss von Vereinbarungen zur Umsetzung der Regelungen nach dem Pflege-Neuausrichtungs-Gesetz, das die häuslichen Betreuungsleistungen für demenziell erkrankte Menschen durch ambulante Pflegedienste betrifft, ist zwischenzeitlich in fast allen Bundesländern erfolgt.

In Handlungsfeld IV ist der Versorgung im Akutkrankenhaus ein eigener Schwerpunkt gesetzt (Position 10.4). Krankenhausaufenthalte stellen für Menschen mit Demenz, ihre Angehörigen, aber auch für das Personal im Krankenhaus eine besondere Herausforderung dar. Die Deutsche Alzheimer Gesellschaft und die Deutsche Krankenhausgesellschaft entwickeln eine gemeinsame Informationsbroschüre für demenziell erkrankte Patientinnen und Patienten, deren Angehörige und Bezugspersonen zum Thema Krankenhausaufenthalte. Diese Broschüre wird bis Ende 2015 fertiggestellt sein.

Gute Pflege hängt vor allem von der Qualifikation des Personals ab. Im Schwerpunkt „Qualifiziertes Personal“ (Position 10.5) wird diesem Anspruch durch zahlreiche Maßnahmen Rechnung getragen. Die Bundesregierung bereitet derzeit den Entwurf eines Pflegeberufegesetzes vor. Bei den Beratungen im Jahr 2015 wurden auch Länder und Verbände beteiligt. Mit dem Gesetz werden auch die Voraussetzungen für einen Rahmenlehrplan geschaffen, der ebenfalls die verstärkte Berücksichtigung gerontopsychiatrischer Inhalte in Unterricht und praktischer Ausbildung ermöglicht.

In Anbetracht der wachsenden Gruppe von älteren Menschen mit Migrationshintergrund, die an einer demenziellen Erkrankung leiden, werden interkulturelle Versorgungskonzepte benötigt. Altenpflege muss kultursensibel werden. Die Länder unterstützen deshalb die Entwicklung und Erprobung von Arbeitshilfen für eine bessere Versorgung von Migrantinnen und Migranten mit Demenz. Konkrete Maßnahmen haben bereits im Saarland, in Schleswig-Holstein und Bayern begonnen.

Das Projekt der Bundesregierung zur Entbürokratisierung der Pflegedokumentation, das vom Bevollmächtigten für Pflege betreut wird, ist sehr erfolgreich angelaufen. Der Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V. hat die Koordination für alle privaten, kommunalen und nicht verbandlich organisierten Einrichtungen im Rahmen der vereinbarten Implementierungsstrategie übernommen. Die Koordination für die Wohlfahrtseinrichtungen liegt bei dem Bundesverband der freien Wohlfahrtspflege e.V.. Alle Projektbeteiligten setzen sich für die Umsetzung der von der Bundesregierung initiierten Implementierungsstrategie ein.

Im Jahr 2015 wurden und werden vierteljährliche Sitzungen der Arbeitsgruppe durchgeführt, damit sich Gestaltungspartner und Kooperationspartner über den Stand der Umsetzung der einzelnen Maßnahmen informieren und austauschen können. Der Arbeitsgruppenprozess erfährt auch durch Beiträge externer Referenten, die verschiedene Themenschwerpunkte der Allianz (z. B. internationale Demenzpläne, Demenzbeauftragte einer Ärztekammer, Migration) aufgreifen, neue und wichtige Impulse.

Ab 2016 werden in den Arbeitsgruppensitzungen die einzelnen Handlungsfelder gesondert betrachtet, der Umsetzungsgrad der Maßnahmen bewertet und gegebenenfalls die Beiträge fortentwickelt.

Ein erster Zwischenbericht wird voraussichtlich bis Mitte 2016 vorgelegt. Der Abschluss des Umsetzungsprozesses ist für 2018 vereinbart worden.

Mit der Verabschiedung der Agenda der Bundesallianz im September 2014 ist der Grundstein für eine nationale Demenzstrategie gelegt.

Arbeitsgruppe

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

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



„Vielfalt der Regionen – Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse sichern.“

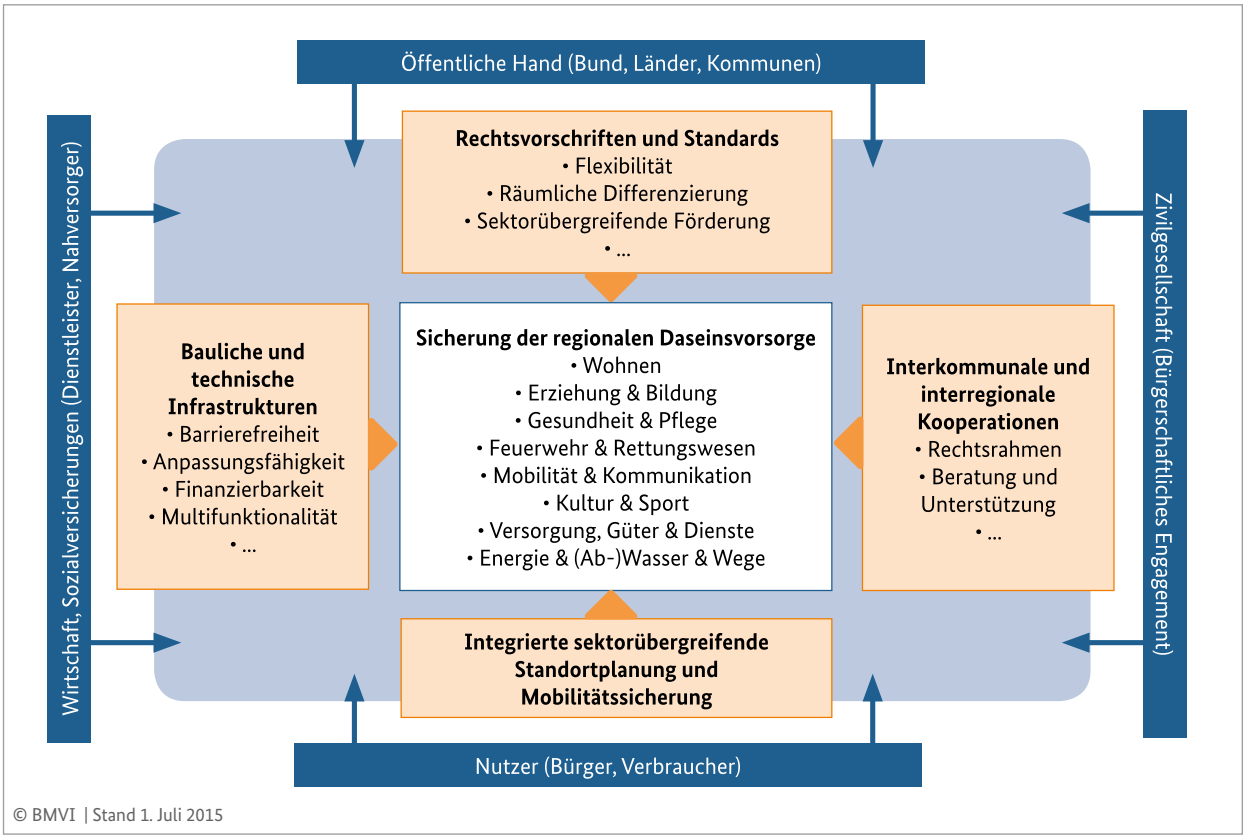
1. HINTERGRUND UND THEMENSTELLUNG

Die demografische Entwicklung wirkt sich in Deutschland regional sehr unterschiedlich aus. Immer mehr Regionen sehen sich von ihren Auswirkungen betroffen – die neuen Länder aufgrund der Entwicklungen nach 1990 schon früher und intensiver. Damit besteht die Gefahr weiter zunehmender Disparitäten zwischen Regionen und innerhalb von Regionen. So bleiben die Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse und der Arbeitsbedingungen in allen Regionen sowie die Sicherung einer hohen Lebensqualität in Stadt und Land das erklärte Ziel der Politik.

Zum einen gibt es Probleme der Auslastung und Wirtschaftlichkeit von baulichen und technischen Infrastrukturen und es verändert sich mit der Struktur der Bevölkerung die Nachfrage nach Einrichtungen der sozialen Infrastruktur. Regionen mit starkem Bevölkerungsrückgang und fortschreitender Alterung sind daher besonders gefordert, wollen sie als Wohn-, Arbeits- und Erholungsraum attraktiv bleiben. Zum anderen gehören auch Bevölkerungswachstum, Veränderungen der Bevölkerungsstruktur, Verstädterung und internationale Zuwanderung zum demografischen Wandel. Die hiervon besonders betroffenen Regionen benötigen die notwendigen Handlungsspielräume, um den damit verbundenen Fragen wie Wohnraumknappheit in Ballungsräumen, bezahlbares Wohnen, soziale Entmischungs- und Verdrängungstendenzen, Integrationsleistungen sowie Kapazitätsprobleme der Infrastruktur frühzeitig begegnen zu können. Dieses Thema wurde von der Arbeitsgruppe bisher ausgeklammert.

Die Arbeitsgruppe hatte zum zweiten Demografiegipfel am 14. Mai 2013 fachübergreifende Empfehlungen zur Stärkung von Regionen im demografischen Wandel formuliert und eine Methodik vorgelegt, mit der die regionalen Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Daseinsvorsorge und die Wirtschaftskraft gemessen werden können. Zusätzlich wird der Bedarf an Integrationsleistungen infolge von Zuwanderungen ausgewiesen. Methodik, kartografische Darstellungen sowie Regionsprofile für alle Landkreise und kreisfreien Städte finden sich auf dem Demografieportal des Bundes und der Länder unter www.demografie-portal.de/Karte.

Seit dem letzten Demografiegipfel stand das Thema Sicherung der Daseinsvorsorge im Mittelpunkt. Themenrahmen und Aufgabenstellung der Arbeitsgruppe lassen sich im folgenden Schaubild zusammenfassen:



© BMVI | Stand 1. Juli 2015

2. ERGEBNISSE UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Die Gewährleistung gleichwertiger Lebensverhältnisse in allen Teilräumen der Bundesrepublik erfordert eine angemessene Grundversorgung mit den wesentlichen Dienstleistungen und Gütern der Daseinsvorsorge. Sie müssen in erreichbarer Nähe und zu sozial akzeptablen Preisen zugänglich sein. Aus Sicht der Arbeitsgruppe gehören u. a. zur Grundversorgung:

- Wohnen,
- Erziehung und Bildung,
- Gesundheit und Pflege,
- Sicherheit (Feuerwehr, Rettungswesen, Polizei),
- Erreichbarkeit durch Mobilität (u. a. ÖPNV) und Kommunikation (u. a. Breitbandinfrastruktur),
- Kultur und Sport,
- Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen des täglichen Bedarfs (u. a. Lebensmittel, Post- und Finanzdienste, öffentliche Verwaltung),
- technische Infrastruktur (Wasser, Abwasser, Energie, Straßen und Wege).

Aufgrund der demografischen Entwicklung kommt es in einzelnen Bereichen der Daseinsvorsorge zu veränderten Anforderungen, die flexible Regelungen und regional angepasste Lösungen erfordern. Dazu bedarf es eines Rechtsrahmens, der neue bzw. angepasste Versorgungsmodelle und Dienstleistungsstrukturen vor Ort zulässt. Häufig wird die These vertreten, dass gesetzliche Vorgaben und Standards die Realisierung neuer flexibler Lösungsansätze in der Daseinsvorsorge behindern. Die Arbeitsgruppe hat Fachgesetze, Verwaltungsrichtlinien sowie Planungs- und Förderinstrumente daraufhin analysiert, ob dies zutrifft. Der Fokus lag dabei auf den Bereichen Kindertagesstätten, Schulen, Feuerwehr, Rettungswesen, Gesundheitswesen, Mobilität/Öffentlicher Personennahverkehr (ÖPNV) sowie auf übergreifenden Aspekten der nachhaltigen Raum- und Siedlungsentwicklung. Fragen der inhaltlichen Qualität (wie z. B. pädagogische Konzepte in Kitas und Schulen), zu Bau-, Brandschutz- und Unfallverhütungsvorschriften sowie zu technischen Aspekten der leitungsgebundenen Infrastruktur wurden dabei nicht behandelt.

Darüber hinaus stellt die Arbeitsgruppe fest, dass interkommunale Zusammenarbeit vielfältige Chancen bei der Sicherung der Daseinsvorsorge bietet. Sie wird schon jetzt mit einem breiten rechtlichen Instrumentarium unterstützt.

Auch bürgerschaftliches Engagement kann – ergänzend – zur Sicherung der Daseinsvorsorge und zur Stärkung der regionalen Identität und Teilhabe beitragen. Viele Bürgerinnen und Bürger sind dazu bereit und gestalten das örtliche Gemeinwesen aktiv mit.

Um es vorwegzunehmen: Weder gibt es „einfache Antworten“ noch können einzelne Maßnahmen die Daseinsvorsorge sichern. Schrumpfungs-, Stabilisierungs- und Wachstumsregionen weisen deutlich unterschiedliche Bedarfe auf. Aus Sicht der Arbeitsgruppe ergeben sich folgende übergreifende Handlungsempfehlungen zur Unterstützung der Regionen bei der Sicherung der Daseinsvorsorge:

2.1 Spielräume in Fachgesetzen für flexible Formen der Versorgung nutzen

Es gibt keine generellen Hinweise darauf, dass die gesetzliche Ebene eine Realisierung neuer, flexibler Lösungsansätze verhindert. Gesetzlich eingeräumte Flexibilität darf allerdings im Verwaltungshandeln (z. B. bei Genehmigung oder Förderung) nicht unangemessen eingeschränkt oder untersagt werden. Wichtig ist, dass die Handlungs- und Ermessensspielräume auf den verschiedenen Ebenen auch ausgeschöpft bzw. nicht zu eng ausgelegt werden. Zudem sollten gerade in den vom demografischen Wandel besonders betroffenen Regionen integrierte und flexible Ansätze vor Ort Koordinationsprobleme sektoralen Planens, Förderns und Handelns überwinden helfen. Allerdings steht das Spektrum flexibler Formen der Versorgung nicht in allen Ländern in vergleichbarer Weise zur Verfügung. Daher sollten diese prüfen, welche erprobten und bewährten Lösungsansätze aus anderen Ländern aufgegriffen werden können.

2.2 Flexible Formen der Versorgung nicht durch Zweckbindungen in untergesetzlichen Vorschriften einschränken

Der Sektorbezug von untergesetzlichen Regelungen wie z. B. Förder- und Ausstattungsrichtlinien für Investitionen in die öffentliche Infrastruktur (wie Kitas oder Schulen) beschränkt den Nutzungszweck in der Regel auf den Rechtsrahmen und die Zuständigkeit des Fördermittelgebers. Das lässt andere öffentliche oder im öffentlichen Interesse liegende Nutzungsmöglichkeiten meist nicht zu. Dies kann dazu führen, dass eine fachlich notwendige Investition mangels langfristiger Tragfähigkeit für den singulären Nutzungszweck unterbleibt und das Daseinsvorsorgeniveau sinkt. Oder die Investition wird zwar

getätigt, aber die langfristige Fördermittelbindungsfrist schließt eine spätere andere Nutzung aus. Untergesetzliche Regelungen sollten entsprechend angepasst werden.

2.3 Daseinsvorsorge sektorübergreifend langfristig sowie flexibel planen, fördern und nutzen

Nicht nur die Vorschriften zur Daseinsvorsorge, auch Planungen und deren Umsetzung sollten zukünftig stärker sektorübergreifend ausgerichtet und hinreichend flexibel sein. Neben langfristigen und möglichst kleinräumigen Vorausberechnungen der Bevölkerungsentwicklung und Folgekostenabschätzungen sind barrierearme und multifunktionale (Ergänzungs- bzw. Nach-)Nutzungskonzepte sinnvoll. Sie sollten auf kommunaler Ebene beim (Um-)Bau von Einrichtungen und Infrastrukturen der Daseinsvorsorge berücksichtigt und seitens der Fördermittelgeber unterstützt werden.

Bund und Länder sollten prüfen, wie sie mit ihren Förderprogrammen sektorübergreifende Investitionen in die Daseinsvorsorge unterstützen können (z. B. durch Vorliegen integrierter Konzepte als Fördervoraussetzung und durch Förderinstrumente, die eine integrierte Verwendung der Mittel zulassen). Zudem sollten die Kommunen, soweit nicht schon vorhanden, durch eine ressortübergreifende Förderberatung unterstützt werden.

2.4 Strategische Konzepte und räumliche Planungen langfristig und flexibel anlegen

Zur Sicherung einer angemessenen Versorgungsqualität bedarf es insbesondere auf regionaler und örtlicher Ebene verstärkt der Verständigung, wo im Zuge der Bevölkerungsentwicklung Schrumpfung, Stabilisierung oder Wachstum begleitet werden müssen, wo eine Konzentration von Infrastrukturen erforderlich ist und wo welcher Umbau (Auf- oder Rückbau, Umstrukturierung) der Infrastrukturen vorzunehmen ist.

Im Hinblick auf die konkrete Weiterentwicklung spricht sich die Arbeitsgruppe dafür aus,

- die Stadt-Umland-Beziehungen auszubauen, z. B. durch Stadt-Umland-Konzepte für Regionen mit engen strukturellen und funktionalen Verflechtungen (gegebenenfalls als Fördervoraussetzung auf Landesebene) oder durch Verstärkung des strategischen „Regionsumbaus“,
- eine differenziertere Raum-/Regionalentwicklung unter stärkerer Berücksichtigung demografischer Belange zu verfolgen,
- ein aktives Flächenmanagement zu befördern, z. B. durch Brachflächen- bzw. Leerstandskataster (gegebenenfalls Förderung durch Landesebene), durch Erprobung neuer Fördermöglichkeiten, wie kommunal verwalteter Entwicklungsfonds, oder durch Gestaltung von Grün- und Freiflächen im Rahmen von Um- und Rückbauprozessen,
- die regionale Attraktivität zu erhöhen, indem die Anpassung an den demografischen Wandel durch Maßnahmen flankiert wird, die die Region als Lebens-, Wirtschafts-, Kultur- und Naturraum nach innen und außen stärken.

2.5 Wohnen, öffentliche Gebäude und Infrastruktur barrierearm und nachhaltig gestalten

Der Wohnraum und der öffentliche Raum sollten alters- bzw. generationengerecht sowie multifunktional und barrierearm gestaltet werden. Nötig ist die Förderung attraktiver neuer Wohnformen insbesondere im Bestand. Dabei sind die finanzielle Tragfähigkeit von Infrastrukturen und die Nachhaltigkeit der Maßnahmen (z. B. Nutzungsflexibilität, Energieeffizienz, Widerstandsfähigkeit gegen die Folgen des Klimawandels) zu berücksichtigen. Es wird angeregt, die einschlägigen Förderprogramme miteinander zu kombinieren bzw. besser aufeinander abzustimmen.

In den Zuzugsregionen müssen die Anstrengungen zur Schaffung von preisgünstigem Mietwohnungsbau verstärkt werden, um bereits bestehenden Wohnungsmarktanspannungen entgegenzuwirken. Dies wird durch den aktuellen Zustrom an Flüchtlingen unterstrichen.

2.6 Interkommunale Zusammenarbeit hilft Daseinsvorsorge gemeinsam sichern

Interkommunale Zusammenarbeit ist ein zentrales Konzept für die Sicherung der Daseinsvorsorge. Sie kann einen wichtigen Beitrag zur Sicherung einer langfristig tragfähigen, wirtschaftlichen und ortsnahen Versorgung der Menschen und für einen effizienten Einsatz öffentlicher Mittel leisten.

Die Arbeitsgruppe sieht jedoch noch weitere Potenziale für interkommunale Zusammenarbeit und spricht sich dafür aus, die rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen weiterzuentwickeln, indem

- interkommunale Zusammenarbeit von einer Umsatzbesteuerung umfassend freigestellt wird,
- geprüft wird, wie im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung mit (dauerhaften) Personalgestellungen bei Aufgabenverlagerungen und Zusammenarbeit der öffentlichen Verwaltungen zu verfahren ist,
- die Landesgesetze zur interkommunalen Zusammenarbeit weiterentwickelt werden, indem interkommunale Zusammenarbeit z. B. auch für sachlich und örtlich begrenzte Teile einer Aufgabe, für die verwaltungsinterne Zusammenarbeit, für eine stufenübergreifende Zusammenarbeit zwischen Gemeinde- und Kreisebene sowie in einer kommunalen Anstalt des öffentlichen Rechts zugelassen wird,
- die Fachgesetze die Sicherung der Daseinsvorsorge mit vielfältigen Möglichkeiten für interkommunale Zusammenarbeit unterstützen, und indem
- die Einrichtung von Kompetenz- bzw. Beratungszentren und finanzielle Anreize (wie Bonusregelungen oder eine Priorisierung von Projekten der interkommunalen Zusammenarbeit) im Rahmen bestehender und weiterer Programme und Fachgesetze zur Daseinsvorsorge mit möglichst zusätzlichen finanziellen Mitteln geprüft werden.

Dies kann aber nicht die angemessene Finanzausstattung der Kommunen für ihre Aufgabenerledigung ersetzen.

2.7 Bürgerschaftliches Engagement trägt zur Sicherung der Daseinsvorsorge bei

Frauen und Männer unterschiedlichen Alters engagieren sich schon heute bei der Sicherung der Daseinsvorsorge in nahezu allen Lebensbereichen. Es gilt, die unersetzlichen Potenziale von bürgerschaftlichem Engagement bei der Gestaltung des demografischen Wandels zu entwickeln und zu fördern.

Folgende Aspekte sind in diesem Zusammenhang zu beachten:

- Das in der Bevölkerung bestehende große Potenzial, sich ehrenamtlich für das Gemeinwesen zu engagieren, gilt es zielgerichtet zu gewinnen. Dabei sind wichtige Zielgruppen, wie z. B. Kinder und Jugendliche, die „jungen Alten“, Frauen und Mädchen oder Menschen mit Migrationshintergrund, in ihren jeweiligen Lebenszusammenhängen anzusprechen.
- Auch in vom demografischen Wandel besonders betroffenen Regionen ist die Bereitschaft für bürgerschaftliches Engagement stark ausgeprägt und trägt zu Identität und Zusammenhalt der örtlichen Gemeinschaft bei. Aus historischen Gründen bedarf die Unterstützung bürgerschaftlichen Engagements in den neuen Ländern zusätzlicher Bemühungen.
- Es ist wichtig, dass alle maßgeblichen Akteure auf lokaler Ebene intensiv kooperieren und ihre Kräfte organisationsübergreifend in Netzwerken bündeln. Die Einbeziehung von Bürgerinnen und Bürgern sollte bei allen örtlichen Entwicklungs- und Gestaltungsprozessen zentrales Anliegen sein und in Förderprogrammen berücksichtigt werden. Dabei sind administrative Hürden gering zu halten bzw. zu vermeiden.
- Die Rolle des Staates besteht weiterhin darin, stabile Rahmenbedingungen zur Entfaltung bürgerschaftlichen Engagements zu schaffen sowie den Auf- und Ausbau von Unterstützungsstrukturen zu fördern.
- Die Unterstützung des bürgerschaftlichen Engagements in den Kommunen sollte zur „Chefsache“ werden. Insbesondere sind Maßnahmen zu ergreifen, die helfen, das auf bürgerschaftliches Engagement aufbauende System des Brand- und Katastrophenschutzes zu sichern.

2.8 Mobilität sichert Erreichbarkeit von Einrichtungen der Daseinsvorsorge

Mit dem zunehmenden Anteil älterer Menschen und anderen, regional unterschiedlichen demografischen Entwicklungen (z. B. Veränderung der Schülerzahlen) wird sich die Nachfrage nach Mobilität ändern. Damit wird ein angepasstes, barrierearmes Mobilitätsangebot zum Schlüsselfaktor bei der Sicherung der Daseinsvorsorge.

Bund und Länder sollten in rechtlicher und in finanzieller Hinsicht prüfen, wie sie die regionalen Aufgabenträger und Mobilitätsanbieter bei der Sicherung der Mobilität wirksam unterstützen können. Aus Sicht der Arbeitsgruppe sollten die Herausforderungen der jeweiligen demografischen Situation der Regionen (z. B. Altenquotient und Bevölkerungsdichte in der Region, Bedarf an nachfrageorientierten flexiblen Mobilitätsangeboten) bei der ÖPNV-Förderung berücksichtigt werden.

Das Personenbeförderungsgesetz hat seit Januar 2013 die Einsatzmöglichkeit flexibler Bedienformen erheblich

erweitert und deren Genehmigungsfähigkeit wesentlich erleichtert. Flexible Bedienformen können nunmehr auch ohne zeitliche Beschränkung und auch mit Abweichungen von der Linien-, Fahrplan- und Haltestellengebundenheit genehmigt werden. „Klassischer“ Linienverkehr und flexible Bedienformen sind damit nach geltender Rechtslage gleichermaßen genehmigungsfähig. Die Länder sollten gleichwohl prüfen, inwieweit Unsicherheiten über den Umfang der neuen Möglichkeiten bei den Genehmigungsbehörden bestehen. Zudem sollten sie prüfen, ob landesrechtliche Vorschriften, etwa aufgrund eines zu engen ÖPNV-Begriffs, einer Förderung flexibler Bedienformen – zumindest teilweise – entgegenstehen.

Ferner sollten Bund und Länder die erforderlichen Regelungen prüfen, damit weitere Akteure wie Behinderten- oder Krankenfahrdienste oder Wohlfahrtsverbände, die häufig über „zeitweise ungenutzte Beförderungskapazitäten“ verfügen, mit ihrem Fuhrpark zu bestimmten Zeiten in ein regionales Mobilitätsangebot eingebunden werden können, wo mangels anderer gewerblicher Angebote Bedarf besteht.

2.9 Leistungsfähige Breitbandinfrastruktur wird zu einem Schlüsselfaktor der Daseinsvorsorge

Zur Gewährleistung der Daseinsvorsorge ist der flächendeckende Breitbandausbau unerlässlich („kommunikative Daseinsvorsorge“). Die Bundesregierung strebt bis 2018 eine flächendeckende digitale Infrastruktur mit mindestens 50 Mbit/s an. Neben Investitionen der Netzbetreiber in die Erneuerung und den Ausbau der Netze allein im Jahr 2015 in Höhe von insgesamt 8 Mrd. Euro stellt der Bund in den kommenden Jahren ca. 2 Mrd. Euro für den Ausbau hochleistungsfähiger Breitbandnetze zur Verfügung. Die Länder und viele kommunale Akteure engagieren sich ebenfalls mit einer Vielzahl von Aktivitäten.

2.10 Experimentierklauseln können Innovationen zur Sicherstellung der Daseinsvorsorge befördern und erleichtern

„Experimentierklauseln“ bieten einen rechtlichen Rahmen, um Innovationen im Bereich der Daseinsvorsorge unter Praxisbedingungen zu erproben. Ein kontinuierlicher Innovationsprozess wird in demografisch besonders betroffenen Regionen unverzichtbar. Die rechtlichen Rahmenbedingungen sollten dafür Vorsorge treffen und die Genehmigungsanforderungen für Modellvorhaben niedrig halten. Ausnahmegenehmigungen sollten jedoch an klare Kriterien zur Evaluation und Bewertung des Erfolgs gebunden werden. Gleichzeitig ist wichtig, dass praxistaugliche neue Ansätze möglichst schnell in einen rechtlich abgesicherten Regelbetrieb überführt werden können. Aus Sicht der Arbeitsgruppe sollte daher die Aufnahme von „Experimentierklauseln“ in andere gesetzliche und untergesetzliche Regelungen zur Daseinsvorsorge nach dem Beispiel des Personenbeförderungsgesetzes geprüft werden.

Ein ausführliches Arbeitspapier mit Analysen und Empfehlungen zu spezifischen Aufgabenbereichen der Daseinsvorsorge findet sich unter: www.demografie-portal.de/Arbeitspapier_Daseinsvorsorge_2015.

Arbeitsgruppe

„Mobilisierung aller Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis“

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



„Angesichts der demografischen Entwicklung müssen alle Anstrengungen zur Mobilisierung der Fachkräftepotenziale in Deutschland weiter verstärkt werden, um wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftlichen Wohlstand zu sichern sowie die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Deutschland zu erhalten.“

1. EINLEITUNG

Deutschland braucht gut qualifizierte Fachkräfte, weil sie wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftlichen Wohlstand sichern und eine wesentliche Voraussetzung für den Erhalt der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Deutschland darstellen. Bundesregierung, Länder, Kommunen, Wirtschaft und Gewerkschaften engagieren sich schon heute in vielfältiger Weise für die Sicherung der Fachkräftebasis. Ungeachtet unterschiedlicher Rollen und Möglichkeiten besteht hierfür eine gemeinsame Verantwortung. Alle Beteiligten setzen in eigener Verantwortung Maßnahmen um, die sie weiterentwickeln werden. Jedoch müssen angesichts der demografischen Entwicklung alle Anstrengungen weiter verstärkt werden. Hierzu gilt es einerseits, bisherige Anstrengungen fortzuführen und Maßnahmen zur Fachkräftesicherung mit Blick auf neue Erkenntnisse weiterzuentwickeln.

Die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter wird in den kommenden Jahren demografiebedingt deutlich zurückgehen. Die bisherigen Fortschritte bei der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung sind positiv zu bewerten, die Arbeitsmarktprognose 2030 zeigt jedoch, dass weitere Anstrengungen nötig sind. Die Mobilisierung aller Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis ist von herausragender Bedeutung für die Sicherung von wirtschaftlicher Dynamik und bietet Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe unterstützen daher aktiv einen Ansatz zur systematischen Mobilisierung aller Fachkräftepotenziale.

2. BISHERIGE HANDLUNGSFELDER – ENTWICKLUNG UND MASSNAHMEN SEIT 2013

Der Fokus der Arbeitsgruppe „Mobilisierung aller Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis“ wurde auf die Qualifizierung junger Erwachsener ohne Berufsabschluss und die Aktivierung von Frauen gelegt.

2.1. Berufliche Integration von Arbeitslosen und Qualifizierung junger Erwachsener ohne Berufsabschluss

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe werben aktiv dafür, dass junge Erwachsene ohne Berufsabschluss den Wert einer beruflichen Qualifikation als Investition in die eigene Zukunft erkennen. Ein qualifizierter Berufsabschluss ist die Voraussetzung für eine stabile und existenzsichernde Beschäftigung. Zugleich leisten qualifizierte Jugendliche einen wichtigen Beitrag zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs. Bereits in der Schule müssen junge Menschen daher das erforderliche Rüstzeug und die notwendige Orientierung für eine Ausbildung erhalten.

Ein wesentlicher Beitrag aus der Arbeitsgruppe ist die über den Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit (BA) initiierte und im Februar 2013 gestartete Initiative „AusBILDUNG wird was – Spätstarter gesucht“ der Bundesregierung und der BA. Ziel der Spätstarterinitiative ist es, in den Jahren 2013 bis 2015 insgesamt 100.000 junge Erwachsene zwischen 25 und34 Jahren ohne Berufsabschluss für eine ab-schlussorientierte Qualifizierung zu gewinnen. In den ersten beiden Jahren der Initiative sind rechtskreisübergreifend insgesamt 66.276 junge Erwachsene (gut zwei Drittel des vereinbarten Ziels) in eine abschlussorientierte Qualifizierung bzw. ungeförderte Ausbildung eingetreten.

Die Zahlen setzen sich wie folgt zusammen: Im Jahr 2014 gab es 27.134 (2013: 27.572) Eintritte in eine abschlussorientierte Qualifizierung in der Zielgruppe der 25-34-Jährigen. Dies bedeutet gegenüber dem Vorjahr einen leichten Rückgang um 1,5 %. Eine positive Entwicklung nahmen die Einmündungen in nicht geförderte Berufsausbildungen. Diese stiegen gegenüber dem Vorjahr um 20,4 % auf 6.321 (2013: 5.249) Einmündungen an.

Zur Stärkung von Motivation und Durchhaltevermögen auch über die lange Dauer abschlussbezogener Weiterbildungen werden durch die BA und und die Bundesregierung – auch basierend auf den Erfahrungen eines Modellversuchs in Thüringen – Überlegungen zu finanziellen Anreizsystemen angestellt. Die Mobilisierung der Potenziale von geringqualifizierten jungen Erwachsenen ist auch ein Schwerpunkt der Partnerschaft für Fachkräfte.

Auch mit der Initiative „Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ im Rahmen der Dach-Initiative „Chance Beruf“ verfolgt die Bundesregierung die Zielsetzung, dass jeder Jugendliche einen Abschluss erreicht, dass auf jeden Abschluss ein guter Anschluss folgt und dass Weiterlernen für jede und jeden selbstverständlich wird. Durch eine systematische und praxisorientierte Berufsorientierung soll im Sinne des Grundsatzes „Prävention statt Reparatur“

der reibungslose Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung ermöglicht und die immer noch beträchtliche Anzahl von Personen im Übergangsbereich verringert werden. Mit dem ESF-Bundesprogramm Berufseinstiegsbegleitung und der befristeten Einführung der Assistierten Ausbildung sowie der Ausweitung der ausbildungsbegleitenden Hilfen im Rahmen der Umsetzung von zwei Zusagen aus der Allianz für Aus- und Weiterbildung hat die Bundesregierung zur Erreichung dieses Ziels weitere Impulse gesetzt.

Die Sozialpartner unterstützen die BA durch Initiativen im Verwaltungsrat, z. B. zur Stärkung der betrieblichen Ausbildung. Der Deutsche Landkreistag 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 laufend 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.

Seit Anfang 2013 und bis Frühjahr 2016 erproben der DIHK und die Industrie- und Handelskammern in Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen vor Ort in bislang rund 40 Modellprojekten, ob das Verwenden, Prüfen und Zertifizieren von Teilqualifikationen ein geeigneter Weg ist, einen Berufsabschluss nachzuholen sowie die Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen.

2.2 Stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen, auch aus der Stillen Reserve

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:

- Förderung von Alleinerziehenden, insbesondere ist dies geschäftspolitischer Schwerpunkt der BA,
- Aktivierung der Stillen Reserve (unter anderem Unterstützung des ESF-Bundesprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ als Kooperationspartner der Bundesregierung und darauf aufbauende eigene Fördermaßnahme der BA).

Im Jahr 2014 wurden zur Förderung von Wiedereinsteigenden und Berufsrückkehrenden zusätzliche Vermittlungsfachkräfte zur Verfügung gestellt und von den Regionaldirektionen in dezentraler Verantwortung verteilt. Sie orientierten sich dabei zumeist an den bereits vorhandenen Netzwerken, beispielsweise im Rahmen der Perspektive Wiedereinstieg. Im Jahr 2015 wurde diese personelle Verstärkung weiter ausgebaut, eine Verstetigung bei Erfolg wird derzeit geprüft.

Darüber hinaus gilt es, flexible betriebliche Arbeitszeitmodelle zu stärken, die Wiedereinsteigerinnen bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt unterstützen können (siehe hierzu Arbeitsgruppe „Gute Partnerschaften für starke Familien“ der Demografiestrategie).

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. Mit dem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ setzt sich die Bundesregierung in enger Kooperation mit Wirtschaftsverbänden (BDA, DIHK und ZDH) und Gewerkschaften (DGB) für eine familienfreundliche Arbeitswelt ein.

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, strukturelle Ursachen für noch bestehende Entgeltunterschiede aufzudecken und geeignete personalwirtschaftliche Maßnahmen für gleich berufliche Chancen von Frauen und Männern zu ergreifen. Für die Nutzung des Instruments setzen sich BDA, DIHK und die Gewerkschaften gemeinsam mit der Bundesregierung werbend ein.

3. WEITERENTWICKLUNG DER ARBEITSGRUPPE

Über die bereits genannten hat die Arbeitsgruppe weitere Handlungsschwerpunkte definiert, welche sich durch eine besondere Relevanz im Hinblick auf das Ziel der Fachkräftesicherung auszeichnen. Die Gestaltungspartner haben sich darauf verständigt, insbesondere folgende drei Handlungsfelder vertieft zu bearbeiten und Maßnahmen weiterzuentwickeln:

3.1 Regionale Fachkräftebedarfe

Die Gestaltungspartner sehen vor dem Hintergrund regional unterschiedlicher Fachkräftebedarfe und Arbeitsmarktprognosen Handlungsbedarf. Es gilt, das Monitoring regionaler Fachkräftebedarfe weiterzuführen und entsprechende Maßnahmen zu identifizieren und weiterzuentwickeln.

So wird die Bundesregierung mit der Neuvergabe des Innovationsbüros Fachkräfte für die Region regionale Netzwerke zur Fachkräftesicherung weiter unterstützen. Im Arbeitsmarktmonitor der Bundesagentur für Arbeit werden Best-Practice-Beispiele zur Fachkräftesicherung aus Unternehmen verbreitet. Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und Arbeitgeberverbände vor Ort bieten Beratung und Unterstützung zur Fachkräftesicherung.

3.2 Beschäftigungssicherung, Inklusiver Arbeitsmarkt und Fachkräftesicherung

Fachkräftesicherung ist nicht zuletzt ein Ergebnis guter Arbeitsbedingungen, die das Arbeiten in einem gesundheits- und innovationsförderlichen Umfeld unterstützen. Ein weiterer wesentlicher Ansatzpunkt ist Inklusion, um die vorhandenen Fachkräftepotenziale von Menschen mit Behinderungen verstärkt zu aktivieren.

Das von der Bundesregierung geförderte Projekt „Wirtschaft inklusiv“ der Bundesarbeitsgemeinschaft ambulante berufliche Rehabilitation e. V. zeigt beispielhaft das gesteigerte Engagement der Wirtschaft für berufliche Inklusion. Konkrete Handlungshilfen, Leitfäden und Plattformen wie „Inklusion gelingt!“ der BDA, des DIHK und des ZDH sowie Beratungsangebote vor Ort helfen Unternehmen praxisnah, sich über Möglichkeiten zur Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu informieren.

3.3 Fachkräftebedarfe von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)

KMU haben oft besonderen Unterstützungsbedarf bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Fachkräftesicherung. Handlungsbedarf besteht vor allem in der Bündelung bestehender Angebote sowie bei der Entwicklung einer auf die spezifischen Bedarfe von KMU zugeschnittenen Kommunikation dazu.

Gemeinsam mit Sozialpartnern, Kammern, Ländern und der BA unterstützt die Bundesregierung mit der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ kleine und mittlere Unternehmen mit konkreten Handlungshilfen und Entwicklungsangeboten dabei, attraktive Arbeitsbedingungen zur Fachkräftesicherung zu gestalten. Mit dem Programm „JOBSTARTER plus – für die Zukunft ausbilden“ der Bundesregierung erhalten kleine und mittlere Unternehmen individuelle Beratung und konkrete organisatorische Unterstützung bei der Rekrutierung und Ausbildung ihres Fachkräftenachwuchses.

Im Rahmen des von der Bundesregierung geförderten Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Zukunft der Arbeit“ entwickeln Partner aus Unternehmen (und hier insbesondere KMU) und Forschungseinrichtungen innovative Ansätze der Personal-, Organisations- und Kompetenzentwicklung unter den Rahmenbedingungen des demografischen Wandels. Nicht zuletzt engagieren sich auch die 15 Cluster des Spitzencluster-Wettbewerbs im Rahmen der High-Tech-Strategie für die Ausbildung und Gewinnung von Fachkräften durch gezielte Nachwuchsförderung und praxisnahe Qualifizierung. Das Kompetenz- und Transfer-Zentrum des Handwerks „Fit für den demografischen Wandel“ (FitDe.H) bietet Informationen, Werkzeuge und Dienstleistungen rund um den demografischen Wandel für die Betriebe des Handwerks.

Arbeitsgruppe

„Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen“

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



„Ausländische Fachkräfte, Auszubildende und Studierende: Willkommen von Anfang an!“

1. AUSGANGSSITUATION

Gut ausgebildete und motivierte Fachkräfte sind das Rückgrat für den Erfolg der deutschen Wirtschaft. Die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter wird aufgrund des demografischen Wandels in den kommenden Jahrzehnten nach aktuellen Prognosen so stark abnehmen, dass Innovationskraft und Wachstum der deutschen Wirtschaft und somit auch der Wohlstand unserer Gesellschaft gefährdet sein können. Dabei ist zu berücksichtigen, dass gerade in Berufen, für die eine Berufsausbildung erforderlich ist, Engpässe zu beobachten sind. Auch wenn es gelingt, die Erwerbsbeteiligung von Frauen, Älteren, Personen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderung und anderen inländischen Personengruppen maßgeblich zu steigern, wird dies allein nicht ausreichen, um die Fachkräftebasis langfristig zu sichern. Es muss uns deswegen zusätzlich gelingen, Fachkräfte aus dem Ausland für ein Leben und eine Karriere bei uns zu gewinnen. Damit haben qualifizierte Zuwanderung, der dauerhafte Verbleib und die Integration von Zuwanderern[1] eine wachsende Bedeutung für die Sicherung von Wachstumschancen und die langfristige Tragfähigkeit von öffentlichen Finanzen. Durch Offenheit für Einwanderung von Fachkräften, Auszubildenden und Studierenden sowie deren Familien stärkt Deutschland ferner sein außenpolitisches Gewicht.

In den Jahren 2013 und 2014 verzeichnete Deutschland einen positiven Wanderungssaldo von jeweils deutlich über 400.000 Personen. Dies ist eine erfreuliche Entwicklung. Der Großteil der Personen kommt aus Ländern in der Europäischen Union. Neben Bürgern der osteuropäischen Staaten haben sich in den letzten Jahren insbesondere auch viele Menschen aus Ländern, in denen sich der Arbeitsmarkt nach der Wirtschafts- und Finanzkrise noch nicht erholen konnte, dazu entschieden, in Deutschland zu leben und zu arbeiten. Es ist davon auszugehen, dass aus diesen Ländern weniger Menschen zu uns kommen, wenn sich die wirtschaftliche Situation dort verbessert hat. Hinzu kommt, dass viele EU-Staaten eine ähnliche demografische Entwicklung wie Deutschland durchlaufen und selbst vermehrt auf gut ausgebildete Menschen angewiesen sind. Die Konkurrenz um Fachkräfte wird in Europa und weltweit steigen.

2. ZIELE UND SCHWERPUNKTE

Es muss gelingen, Deutschland als attraktives Einwanderungsland für Fachkräfte, Auszubildende und Studierende langfristig zu etablieren. Die Schaffung einer gelebten Willkommens- und Anerkennungskultur in Unternehmen, Verwaltung und Gesellschaft ist deswegen eine wichtige Aufgabe für die Zukunft. Eine Willkommens- und Anerkennungskultur ist die Grundlage dafür, dass gut ausgebildete Personen, insbesondere aus Staaten außerhalb der EU, die nicht von demografischen Schrumpfungsprozessen betroffen sind, sich für ein Leben, einen Job, ein Studium oder eine Berufsausbildung und eine anschließende Tätigkeit in Deutschland entscheiden und langfristig in Deutschland bleiben. Dazu gehört insbesondere auch, dass erfolgreich vermittelt wird, dass grundsätzlich die zuwanderungsrechtlichen Voraussetzungen für qualifizierte Fachkräfte in Deutschland niedriger als in den meisten anderen Industrieländern sind.

Hier sind alle gefragt: Bundesregierung, Landes- und kommunale Ebene, Wirtschaft, Zivilgesellschaft und weitere Gestaltungspartner. Deutschland als attraktives Land zum Leben und Arbeiten weltweit bekannt zu machen und es als offenes Einwanderungsland für Fachkräfte, Auszubildende und Studierende zu etablieren, bleibt ein wesentliches Ziel der Arbeitsgruppe. Es hat sich gezeigt, dass die Vernetzung dieser Akteure neue Impulse zur Umsetzung von Maßnahmen hervorbringt, die zur Erfüllung der gesetzten Ziele beitragen.

Der Dialog und Austausch innerhalb der Arbeitsgruppe sowie die Erfahrungen aus der Umsetzung von Maßnahmen aus dem Arbeitsplan bestätigen, dass weiterhin Anstrengungen erforderlich sind, um insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) von den Vorteilen einer Einstellung und Integration von Fachkräften aus dem Ausland zu überzeugen und ihre Personal- und Rekrutierungsstrategien anzupassen. Hierfür müssen KMU auf geeignete Informations- und Beratungsangebote zurückgreifen können.

Willkommenskultur darf sich aber nicht auf die Arbeitswelt beschränken, sondern muss alle gesellschaftlichen Bereiche umfassen. Im Fokus steht dabei auch die Verwaltung. Der rechtliche Rahmen muss von den zuständigen Stellen transparent und möglichst einheitlich umgesetzt werden. Eine herausragende Rolle kommt dabei Erstan-

1 Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

laufstellen wie Auslandvertretungen oder Ausländerbehörden zu.

Die Arbeitsgruppe tauscht sich auch über die Potenziale von Asylbewerbern und Personen mit humanitären Aufenthaltstiteln sowie Geduldeten für die Fachkräftesicherung aus und erkennt bei der Integration dieser Zielgruppe in den Arbeitsmarkt Handlungsbedarf. Der Auftrag an die Arbeitsgruppe konzentriert sich aber auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts in puncto gesteuerter Fachkräftezuwanderung.

3. MASSNAHMEN UND ERGEBNISSE

Nach dem zweiten Gipfel hat die Arbeitsgruppe Maßnahmen umgesetzt und (weiter)entwickelt. Wichtige Impulse waren dabei die Ergebnisse der „Wirkungsanalyse des rechtlichen Rahmens für ausländische Fachkräfte". Die Studie hat untersucht, wie der bestehende Rechtsrahmen für Zuwanderung von Unternehmen, Verwaltung und internationalen Fachkräften genutzt und ausgefüllt wird. Insgesamt bewertet die Studie die aktuellen rechtlichen Regelungen zur Zuwanderung als zielführend. Mit ihren 48 Handlungsempfehlungen hat sie wichtige Vorschläge dafür gemacht, wie die Umsetzung des Rechtsrahmens – der sogenannte Verwaltungsvollzug – in Richtung einer gelebten Willkommenskultur weiterentwickelt werden kann. Die Arbeitsgruppe verfolgt schwerpunktmäßig zunächst elf dieser Handlungsempfehlungen weiter und hat sie in ihren Arbeitsplan aufgenommen. Die Wirkungsanalyse leistet damit einen ersten Beitrag zur Überprüfung der Wirksamkeit des Rechtsrahmens für die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte, die auch im Koalitionsvertrag gefordert wird.

Die Arbeitsgruppe hat viele der beschlossenen Maßnahmen bereits umgesetzt, um bestehende Beratungs- und Informationskompetenzen für Fachkräfte, Studierende und Auszubildende aus dem Ausland weiterzuentwickeln und effektiver einzusetzen, um zu einem verbesserten Beratungs- und Informationsangebot beizutragen. Denn es ist davon auszugehen, dass ausführliche und übersichtliche sowie zielgruppengerecht gestaltete Informationen eine Entscheidung für eine Ausbildung oder Karriere in Deutschland positiv beeinflussen können. Dabei spielen neben Informationsmaterialien auch persönliche und individuelle Beratungsangebote eine herausragende Rolle.

Häufig sind die Auslandsvertretungen die erste deutsche Institution, mit der Zuwanderungsinteressierte in Kontakt kommen. Deswegen sind sie wichtige Vermittler der deutschen Willkommenskultur. Um das Informationsangebot zur qualifizierten Zuwanderung durch die Auslandsvertretungen zu optimieren, werden die Mitarbeiter der Konsulate für die Beratung zu Möglichkeiten der qualifizierten Zuwanderung geschult sowie die Informationsangebote der Botschaften und Konsulate verbessert und vereinheitlicht. Ein regelmäßiger Austausch der am Zuwanderungsverfahren beteiligten Institutionen (insbesondere Auslandsvertretungen, Ausländerbehörden und Arbeitsagenturen) soll zusätzlich dazu beitragen, die Willkommenskultur in Behörden zu verankern.

Zur Transparenz zählt auch, dass Informations- und Ansprechstrukturen leicht zu erkennen und zu erreichen sind. Ein wichtiger Schritt konnte durch die Einrichtung der mehrsprachigen Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland" gemacht werden. Zum 1. Dezember 2014 hat die Hotline als zentraler Ansprechpartner der Bundesregierung ihren Service aufgenommen. Zugewanderte und zuwanderungsinteressierte Fachkräfte, Studierende und Auszubildende erhalten unter der Telefonnummer +49 (0)30-1815-1111 eine persönliche Beratung zu den Themen Einreise und Aufenthalt, Deutsch lernen, Arbeitssuche sowie Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Sie begleitet die bestehenden Informationsangebote von www.make-it-in-germany.com, www.anerkennung-in-deutschland.de, www.bamf.de, www.arbeitsagentur.de und www.zav.de. Das Angebot wird von den Zielgruppen sehr gut angenommen.

Erstinformationen zu Möglichkeiten einer Zuwanderung und den Lebens- und Arbeitsbedingungen in Deutschland erhalten Fachkräfte insbesondere auch über Informationsportale im Internet. Auch für Unternehmen stellen diese eine wichtige Informationsquelle dar.

Das Willkommensportal www.make-it-in-germany.com, das internationale Fachkräfte zum Leben und Arbeiten in Deutschland informiert und Arbeitgebern Tipps zur Rekrutierung internationaler Fachkräfte zur Verfügung stellt, wurde kontinuierlich weiterentwickelt: Inhalte und Funktionen wurden ergänzt und an die Bedarfe der Nutzer angepasst. Das Portal verzeichnet seit Juni 2012 über acht Millionen (Stand August 2015) Besucher weltweit, davon 90 % aus dem Ausland. Es wird von Wirtschaft und Fachgremien, beispielsweise OECD und Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR), ausdrücklich gelobt und hat bereits internationale Nachahmer gefunden (z. B. „Make it in the Netherlands", „Make IT in Ireland").



Mitglieder der Arbeitsgruppe „Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen“ auf Fachebene

Auch das Interesse an Informationen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen steigt stetig: Rund 2,7 Mio. Besucher nutzten seit seinem Start im März 2012 das Internetangebot www.anerkennung-in-deutschland.de, das auf acht Sprachen erweitert wurde. 45 % der Nutzer kommen aus dem Ausland. Dies ist auch auf eine Informationskampagne im In- und Ausland für das Portal und die Möglichkeiten der beruflichen Anerkennung zurückzuführen, die auch die gezielte Ansprache von Multiplikatoren vor Ort umfasste. Die Information von potenziellen Zuwanderern zum Thema Anerkennung soll in Zukunft durch Anerkennungsberater an ausgewählten Auslandshandelskammern unterstützt werden. Ein entsprechendes Projekt wird derzeit vorbereitet. Mit einem neuen Handlungsschwerpunkt des Programms „Integration durch Qualifizierung – IQ“ werden seit Beginn 2015 Beratung und Qualifizierungsmaßnahmen von Inhabern ausländischer Berufsqualifikationen gefördert, die eine berufliche Anerkennung in Deutschland erreichen wollen. Mittels der online Wissens- und Arbeitsplattform BQ-Portal werden zudem die Kammern bei der einheitlichen und transparenten Bewertung ausländischer Berufsqualifikationen unterstützt (1.200 Berufsprofile, Stand: Juni 2015). Zudem finden Unternehmen dort Praxisbeispiele, die zeigen, wie sie das Anerkennungsverfahren begleiten und davon profitieren können.

Es hat sich gezeigt, dass Informationen zu Deutschland über eine Vielzahl von elektronischen Portalen verteilt sind. Die Arbeitsgruppe hat sich daher zum Ziel gesetzt zu prüfen, wie es gelingen kann, das Angebot für internationale Fachkräfte und an internationalen Fachkräften interessierte Unternehmen attraktiver, übersichtlicher und nutzerfreundlicher zu gestalten. Es wird derzeit eine Studie umgesetzt, die hierzu Handlungsempfehlungen entwickelt.

Die neue Lotsen-App für Ausbildung, Studium und Arbeit „Karriere-Kompass Deutschland“ bündelt seit Mai 2015 bestehende Informationsangebote zu Ausbildung, Studium und Arbeit in Deutschland und verweist auf diese. Sie leistet somit einen ersten Beitrag dazu, interessierten Zuwanderern die Suche nach Informationen zu erleichtern.

Um die Information von internationalen Fachkräften und KMU zur Blauen Karte EU zu optimieren, wurde eine Bestandsaufnahme und Analyse der existierenden Informationsangebote durchgeführt. Auf Basis dieser Analyse haben die Mitglieder der Arbeitsgruppe beschlossen, ihre eigenen Angebote zu überprüfen und mögliche Defizite zu beheben. Außerdem sollen in Zukunft sehr gute Angebote als Referenz dienen und hervorgehoben werden.

Um das Informationsangebot für internationale Fachkräfte im Ausland zu verbessern, entsteht zudem derzeit eine Broschüre zu Deutschland als Zuwanderungsland zur Auslage in deutschen Einrichtungen im Ausland. Die Broschüre soll vermitteln, dass in Deutschland in einigen Bereichen Fachkräfte dringend gesucht werden und internationale Fachkräfte in Deutschland willkommen sind. Die Arbeitsmarktsituation sowie Zuwanderungsmöglichkeiten sollen kurz und einfach verständlich dargestellt werden.

Das Sonderprogramm zur „Förderung der Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen in Europa" (MobiPro-EU) wurde ebenfalls weiterentwickelt. Ziel ist die Förderung der beruflichen Mobilität nach Deutschland im Rahmen der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit und europäischen Solidarität sowie Flankierung der Fachkräfteinitiative. Im Fokus stehen Deutschsprachkurse, Hilfen zur Sicherung des Lebensunterhalts sowie Mobilitätshilfen. Die Richtlinie (jetzt Fördergrundsätze) wurde zum 24. Juli 2014 novelliert und das Programm von Individual- auf Projektförderung umgestellt. Es konzentriert sich seit 2015 auf betriebliche Berufsausbildung im Dualen System. Es erfolgt eine begleitende Evaluation des Sonderprogramms.

Zwischen 2012 und 2014 wurden zur Begleitung des Willkommensportals Pilotprojekte unter Berücksichtigung entwicklungspolitischer Aspekte für zuwanderungsinteressierte Fachkräfte aus Indien, Indonesien und Vietnam durchgeführt. Diese wurden von der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH in Kooperation mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung umgesetzt. Die Pilotprojekte leisteten einen Beitrag, das Image Deutschlands als Arbeits- und Lebensort sowie das Beratungsangebot zu verbessern und gaben außerdem Aufschluss darüber, wie die Gewinnung von Fachkräften außerhalb Europas gelingen kann. Es wurden insgesamt rd. 22.000 Zuwanderungsinteressierte beraten und Netzwerke mit nationalen sowie internationalen und deutschen Institutionen vor Ort aufgebaut. Seit dem Start der Pilotprojekte sind die Anträge auf Visaerteilungen zur Arbeitsaufnahme sowie die Zahlen sozialversicherungspflichtig zugewanderter MINT-Fachkräfte aus den drei Pilotländern, allen voran Indien, deutlich angestiegen.

Auch wenn im Rahmen dieser Pilotprojekte bereits zahlreiche Erfahrungen zur Gestaltung von qualifizierter Zuwanderung aus Drittstaaten gesammelt werden konnten, so besteht weiterhin der Bedarf, zusätzliche Kenntnisse mit ähnlichen Vorhaben zu erlangen. Dabei könnte der Fokus auf andere Regionen und/oder beruflich Qualifizierte ausgeweitet werden.

Auch mit der Zielgruppe internationale Studierende und Promovierende hat sich die Arbeitsgruppe auseinandergesetzt und Maßnahmen umgesetzt.

Das Hochschulabsolventenprojekt „Nach dem Studium in Deutschland arbeiten – Arbeitsmarktintegration internationaler Studienabsolventen von deutschen Hochschulen" ist in das reguläre Angebot der Bundesanstalt für Arbeit aufgenommen. Derzeit wird die zweite Phase des Programms evaluiert.

Der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) hat im Rahmen seiner Tagungen für deutsche Hochschulvertreter verschiedene Workshops und Informationsveranstaltungen zum Thema „Studienerfolg und Arbeitsmarktintegration ausländischer Studierender" angeboten. Die internationale DAAD Akademie hat im Juni 2015 erstmals das Seminar „Und nach dem Studium? Verbleib ausländischer Absolventen in Deutschland" für Mitarbeiter der Akademischen Auslandsämter und Career Services der Hochschulen durchgeführt. Seit 2014 ist diese Thematik auch in die jährlich erscheinende Publikation von DAAD und DZHW Wissenschaft weltoffen integriert.

Im Rahmen der Arbeitsgruppe wurde geprüft, inwieweit eine Vereinfachung der Vorgaben zur Zuwanderung der Zielgruppe der Promovierenden aus Drittstaaten, von der ein Teil ein Promotionsstudium an einer Hochschule absolviert, während andere im Rahmen einer Forschungstätigkeit oder eines Arbeitsverhältnisses promovieren, möglich ist. Ergebnis war, dass ein einheitlicher Titel für die Zielgruppe nicht zu einer Vereinfachung führen würde, da sich der mit der Promotion verbundene weitere Aufenthaltszweck sowie Leistungen für die unterschiedlichen Zielgruppen stark unterscheiden. Den zuständigen Behörden sollen aber Anwendungsbeispiele zur Erleichterung des Umgangs mit den unterschiedlichen Zielgruppen an die Hand gegeben werden.

Kleine und mittlere Unternehmen sind ebenfalls eine Zielgruppe der Arbeitsgruppe. Denn sie zögern häufig noch, internationale Fachkräfte einzustellen.

Beratung und Unterstützung bei der Schaffung einer Willkommenskultur erhalten KMU u. a. beim Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung. Es informiert mit Studien, Praxisbeispielen und Handlungsempfehlungen auf seiner Website www.kofa.de, auf Messen und Veranstaltungen über das Thema. Seit dem letzten Gipfel wurden Handlungsempfehlungen zu Willkommenskultur und Rekrutieren aus dem Ausland aktualisiert, Praxisbeispiele neu veröffentlicht und Infografikstrecken zu dem Thema auf dem Portal ergänzt.

Es hat sich gezeigt, dass eine direkte Ansprache von Betrieben zur Anerkennung von Qualifikationen ihrer Beschäftigten erfolgsversprechend ist. Kammern werden sich in Zukunft noch intensiver dieser Aufgabe widmen.

Seitdem Anfang 2015 die neue Richtlinie des Programms „Passgenaue Besetzung“ in Kraft getreten ist, beraten die rund 190 Berater, die durch das Programm gefördert werden bei Kammern und sonstigen Organisationen der Wirtschaft, Unternehmen vermehrt zu Willkommenskultur für ausländische Auszubildende, insbesondere aus EU-Mitgliedstaaten, sowie für ausländische Fachkräfte.

Um Unternehmensbeispiele für die Gewinnung und Integration von ausländischen Fachkräften und Auszubildenden der Öffentlichkeit bekannt zu machen und mehr KMU dazu zu bewegen, in ihrer Personalpolitik vermehrt auch internationale Fachkräfte zu berücksichtigen, wurde im Juni zum zweiten Mal der Unternehmenspreis „Mit Vielfalt zum Erfolg“ verliehen. Er prämiert KMU, die sich bei der Gewinnung und Integration von internationalen Fachkräften und Auszubildenden besonders hervorgetan und einen Beitrag zur Willkommenskultur in ihrem Unternehmen und damit auch in der Gesellschaft geleistet haben.

Um Unternehmen über Möglichkeiten und Vorteile einer Einstellung von internationalen Fachkräften und Auszubildenden besser zu informieren, entwickelt die AG kompakte Praxistipps, die einen knappen, raschen Überblick geben, was für die erfolgreiche Beschäftigung und Integration von Fachkräften und Auszubildenden (aus EU und Drittstaaten) wichtig ist. Damit soll auch gezeigt werden, dass die Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland ein gangbarer und erfolgversprechender Weg ist.

Regionale Netzwerke und Kooperationen von KMU mit Verwaltung, Bildungseinrichtungen, lokalen Akteuren der Wirtschaft und Zivilgesellschaft befördern die Integration der ausländischen Fachkräfte und ihrer Familien in Deutschland. Es gibt bundesweit eine Vielzahl solcher Netzwerke und Kooperationen. Die AG hat einen Teil dieser Netzwerke erfasst und die entsprechenden Informationen ausgewertet. Im Anschluss wurden diese in die Datenbank des Innovationsbüros „Fachkräfte für die Region“ eingebunden.

4. AUSBLICK

Damit die derzeit erfreulich hohen Zuwanderungszahlen auch in Zukunft Bestand haben, müssen vermehrt Anstrengungen unternommen werden, die dazu beitragen, dass sich mehr Personen aus Staaten außerhalb der EU für eine Ausbildung und Karriere in Deutschland entscheiden. Das Werben um Personen mit entsprechenden Qualifikationen, deren gegebenenfalls erforderliche Nachqualifizierungen, aber auch die Ausbildung von ausländischen Jugendlichen in Deutschland werden deswegen an Bedeutung gewinnen.

Die Arbeitsgruppe konnte seit dem letzten Gipfel zahlreiche Entwicklungen vorantreiben und Erfolge erzielen. An einer Tatsache hat sich jedoch nichts geändert: Die Bundesregierung und die Gestaltungspartner sind sich darin einig, gemeinsam die Bearbeitung des Themas „Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen“ nachhaltig fortzusetzen. Es zeigt sich, dass die Vernetzung von Bundesregierung, Ländern, Wirtschaftsverbänden und anderen Akteuren einen deutlichen Mehrwert darstellt.

Arbeitsgruppe

„Bildungsbiografien fördern“

Vorsitz: Prof. Dr. Johanna Wanka, Bundesministerin für Bildung und Forschung
Ko-Vorsitz: Brunhild Kurth, Präsidentin der Kultusministerkonferenz,
Sächsische Staatsministerin für Kultus



„Informations- und Beratungsstrukturen werden zu zentralen Bestandteilen eines demografiefesten Bildungssystems. Eine präventive, systematische Bildungsberatung trägt in besonderer Weise zu Teilhabe und Chancengerechtigkeit bei.“

EMPFEHLUNGEN

Lebenslanges Lernen und die damit verbundene Entfaltung und Entwicklung individueller Kompetenzen sind auch im Hinblick auf den Erwerb und Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit von entscheidender Bedeutung für das gesellschaftliche und individuelle Wohlergehen. Die Relevanz des Lebenslangen Lernens wird in Zukunft durch längere Erwerbsbiografien mit einer höheren Erwerbsbeteiligung Älterer am Arbeitsleben noch weiter zunehmen. Der demografische Wandel erfordert aus arbeitsmarkt- und bildungspolitischer Sicht einen umfassenden Zugang zum Lebenslangen Lernen. In einer zahlenmäßig kleiner werdenden Gesellschaft kommt es mehr denn je auf jede Einzelne und jeden Einzelnen an. Menschen, die älter werden und länger arbeiten, müssen im Lebensverlauf in ihrer Bildungsbiografie immer wieder auch grundlegende Bildungsentscheidungen treffen. Und wenn die Heterogenität der Bevölkerung zunimmt, muss das Bildungssystem in der Lage sein, Fähigkeiten und Kompetenzen bei sehr unterschiedlichen Ausgangsvoraussetzungen zu stärken.

Zur selbstbestimmten Gestaltung von Erwerbs- und Bildungsbiografien und angesichts der demografischen Veränderungen, komplexer werdender Anforderungen der Arbeitswelt sowie einer zunehmenden Ausdifferenzierung und Vielfalt der Bildungslandschaft gewinnt eine lebensbegleitende Beratung an Bedeutung, die zwischen den individuellen und gesellschaftlichen Anforderungen und den Erfordernissen des Arbeitsmarktes vermittelt.

Informations- und Beratungsstrukturen werden somit zu zentralen Bestandteilen eines demografiefesten Bildungssystems. Eine präventive, systematische Bildungsberatung trägt zu Teilhabe und Chancengerechtigkeit bei und unterstützt die Entfaltung verschiedenster Potenziale für qualifizierte berufliche Tätigkeiten; zudem ist sie unverzichtbar zur Stärkung der Motivation für lebenslanges (Weiter-) Lernen.

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

Um ein flächendeckendes, am Bedarf und an den individuellen Voraussetzungen und Bedürfnissen orientiertes und lokal verortetes Beratungs- und Informationsangebot zu etablieren, das die Gestaltung der Bildungs- und Erwerbsbiografie durch die Optimierung der Bildungswegentscheidungen erfolgreich unterstützt, sind vor allem die bereits existierenden Beratungsstrukturen und Beratungsangebote bedarfsgerecht zusammenzuführen und Segmentierungen zu überwinden.

Die Arbeitsgruppe „Bildungsbiografien fördern“ hat deshalb beschlossen, das Thema Information und Beratung zum Schwerpunkt ihrer Arbeit zu machen, die existierende „Landschaft“ der Bildungsberatung in ausgewählten Bereichen zu sichten und Vorschläge zu ihrer Weiterentwicklung zu machen. Die nachfolgende Übersicht gibt Auskunft über die bislang verabredeten Themenschwerpunkte und verweist auf Informationen im Internet zu den in der jeweiligen Arbeitsgruppensitzung vorgestellten Initiativen.

THEMENSCHWERPUNKTE	INTERNETLINKS ZU VORGESTELLTEN INITIATIVEN
Berufs- und Studienorientierung sowie -beratung an Schulen, insbesondere an Gymnasien	**Bundesagentur für Arbeit: Internetportal „Planet-Beruf“** www.planet-beruf.de **Bundesagentur für Arbeit: Internetportal „Abi“** www.abi.de **Bundesagentur für Arbeit: Internetportal „Studienwahl“** www.studienwahl.de **Bundesarbeitsgemeinschaft Berufswahlpass** www.berufswahlpass.de **Bundesarbeitsgemeinschaft SchuleWirtschaft: Berufswahlsiegel** www.netzwerk-berufswahlsiegel.de **SR-Bildungszentrum Wismar: Projekt BOGY** http://www.bz-wismar.de/cms/upload/pdf/Newsletter/Newsletter_Juli_2014.pdf **Vodafone-Studie „Schule – und dann?“** https://www.vodafone-stiftung.de/alle_publikationen.html?&tx_newsjson_pi1[showUid]=76&cHash=ef5cfd3f55f99abc2232e2283ee7f5ca **Bundesarbeitsgemeinschaft SchuleWirtschaft: Leitfaden Elternarbeit** http://www.schulewirtschaft.de/www/schulewirtschaft.nsf/id/PageElternleitfaden_DE?open&ccm=010
Berufsorientierung und -beratung für Leistungsschwächere	**Bundesministerium für Bildung und Forschung/Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Initiative Bildungsketten** www.bildungsketten.de **Bundesinstitut für Berufsbildung: Berufsorientierungsprogramm** www.berufsorientierungsprogramm.de **Jugendberufsagentur Hamm** http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/dienststellen/rdnrw/hamm/Agentur/index.htm
Beratungsangebote für Studienaussteiger	**Bundesministerium für Bildung und Forschung** www.bmbf.de/de/25581.php www.praktisch-unschlagbar.de **Zentralverband des Deutschen Handwerks:** www.zdh.de/themen/bildung/fachkraeftesicherung/studienaussteiger-sind-im-handwerk-willkommen.html **IHK Aachen: Initiative „Switch“** www.aachen.de/DE/wirtschaft_technologie/service/arbeitsmarkt/switch/index.html **IHK Berlin: Initiative „Your Turn“** www.ihk-berlin.de/produktmarken/yourturn/ **IHK Rheinhessen: Initiative „Durchstarten“** www.durchstarten-rheinhessen.de/ **IHK Trier: Duale Ausbildung** http://www.ihk-trier.de/p/Neue_Perspektiven_f%C3%BCr_Studienabbrecher-7-15123.html **IHK Karlsruhe: Studienabbrecherprojekte Job [RE] Start/Finish IT** www.karlsruhe.ihk.de/Ausbildung_und_Weiterbildung/Berufsorientierung/Studienabbrecher

THEMENSCHWERPUNKTE	INTERNETLINKS ZU VORGESTELLTEN INITIATIVEN
Beratung zur Weiterbildung im Erwachsenenalter	**Institut der deutschen Wirtschaft: IW-Weiterbildungserhebung** http://www.iwkoeln.de/wissenschaft/veranstaltungen/beitrag/pressekonferenz-iw-weiterbildungserhebung-2014-201454 **Bundesministerium für Bildung und Forschung: Servicetelefon zur Weiterbildung** http://www.bmbf.de/de/der-weiterbildungsratgeber.php **Nationales Forum Beratung/Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaften der Universität Heidelberg: Das BeQu-Konzept** http://www.beratungsqualitaet.net/startseite/index.html **Bundesagentur für Arbeit: Weiterbildungsberatung** http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Weiterbildung/index.htm
Bildungsberatung in kommunalen Strukturen	Themenschwerpunkt wird ab Herbst 2015 beraten

Im Zeitraum von Juni 2014 bis Mai 2015 hat sich die Arbeitsgruppe zunächst mit den ersten vier der genannten Themenschwerpunkte beschäftigt und legt dazu die nachfolgend unter übergeordneten Aspekten zusammengefassten Empfehlungen vor.

Stärkung der Berufs- und Studienorientierung an Schulen

Die Arbeitsgruppe hat sich intensiv mit den Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Gestaltung des Verhältnisses von beruflicher und akademischer Bildung vom 11. April 2014[1] auseinandergesetzt, die der Studien- und Berufsorientierung an Schulen eine große Bedeutung beimessen. Sie konstatiert weitgehende Übereinstimmung mit der Herleitung und der Richtung der Empfehlungen des Wissenschaftsrates.

Die Arbeitsgruppe betont den Anspruch an die Bildungsberatung, die Jugendlichen zu fähigkeits- und interessengeleiteten Bildungsentscheidungen zu befähigen, mit denen diese ihre Potenziale bestmöglich ausschöpfen können, und empfiehlt auch angesichts der Prämisse einer Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung, die Informationsangebote zu dualen sowie schulischen Ausbildungsberufen und akademischen Berufen und Entwicklungsperspektiven insbesondere an den Gymnasien weiterzuentwickeln. Einem Automatismus zugunsten der Entscheidung für akademische Bildungsgänge sollte durch Information und Beratung begegnet werden.

Die Arbeitsgruppe unterstreicht die Relevanz der bereits in Teilen begonnenen Zusammenführung bzw. Vernetzung der unterschiedlichen Informationsangebote zur Berufs- und Studienberatung und empfiehlt, bei der Gestaltung der Angebote unter anderem auf die zunehmende Bedeutung der Dualen Studiengänge hinzuweisen, die bestehenden Differenzierungs- und Korrekturmöglichkeiten von Bildungsentscheidungen sowie die Durchlässigkeit der Bildungssysteme zu betonen und die konsekutive Gestaltung hybrider Ausbildung (Wechsel zwischen beruflichen und akademischen Bildungsabschnitten) aufzuzeigen.

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

Im Hinblick auf den geeigneten Zeitpunkt für die Berufs- und Studienorientierung erscheint der Vorschlag des Wissenschaftsrates, damit in der Sekundarstufe II einzusetzen, der Arbeitsgruppe relativ spät, da wichtige Weichenstellungen, z. B. die für die spätere Berufs- oder Studienfachwahl bedeutsame Leistungskurswahl, bereits vorher vollzogen würden. Andererseits zeigen beispielsweise die Erfahrungen der Arbeitsagenturen, dass Jugendliche in der 8. Klasse – insbesondere in Gymnasien – für diese Orientierungsprozesse häufig noch nicht bereit sind. Schließlich muss auch die individuelle Kompetenzentwicklung jedes Einzelnen und damit der Übergang vom Bildungs- zum Beratungsprozess in den Blick genommen werden, wobei der pädagogischen Rolle der Lehrkräfte eine besondere Bedeutung zukommt. Ebenso ist auch die Eigenverantwortung der jungen Menschen mit Blick auf die hohe Relevanz ihrer beruflichen Entscheidung zu unterstreichen. Berufs- und Studienorientierung sollte nicht nur eine Bringschuld der Akteure in diesem Feld sein, sondern auch eine Holschuld der Schülerinnen und Schüler.

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

Die Arbeitsgruppe weist auf die Notwendigkeit einer leistungsstarken Lehreraus- und -weiterbildung hin, die die Lehrkräfte zu einer Erstinformation und Verweisberatung befähigen soll. Für intensivere Beratung oder praktische Einblicke in spezielle Berufsfelder muss dann an andere Partner (Arbeitsagenturen, Hochschulen, Kammern, Unternehmen, Verbände) vermittelt werden. Dieses wird durch regionale Netzwerke der unterschiedlichen Akteure erleichtert. Festgestellt wird in diesem Zusammenhang, dass die Lehrerinnen und Lehrer nicht als Experten für Berufsberatung, sondern in erster Linie als Bezugs- und Vertrauenspersonen von den Schülerinnen und Schülern angesprochen werden und insofern eine verbesserte Verzahnung der am Beratungsprozess Beteiligten sowie mehr Transparenz über die entsprechenden Angebote erforderlich sind. Die Arbeitsgruppe unterstreicht in diesem Zusammenhang auch die Bedeutung betrieblicher Praktika für Lehrkräfte und die Kombination von Beratung und praktischer Erfahrung.

Intensivierung der Kooperation mit Eltern

Die Arbeitsgruppe würdigt die besondere Rolle der Eltern im Prozess der Berufs- und Studienorientierung und macht auf die Notwendigkeit aufmerksam, Möglichkeiten zur Intensivierung der Zusammenarbeit von Eltern mit pädagogischen Fachkräften und Beratungsanbietern zu nutzen bzw. weiterzuentwickeln. Eltern sollten insbesondere Unterstützung bei der Sichtung und Auswahl der vielfältigen Beratungsangebote erfahren, wobei diese unter anderem an den Schulen im Kontext der Elternmitwirkung zu organisieren wäre. Die Arbeitsgruppe weist auf die bereits bestehenden vielfältigen Informationsangebote hin, über die breiter informiert und deren Zugänglichkeit für Eltern weiter verbessert werden sollte.

Instrumente und Verfahren der Beratung

Die Arbeitsgruppe hält es grundsätzlich für besser, gute Instrumente in die Fläche zu bringen sowie die vorhandenen Instrumente stärker zu systematisieren und zu bündeln, als ständig neue zu entwickeln. Deshalb sollten die Übertragung und Anpassung von Verfahren und Instrumenten, die sich in anderen Schularten bereits bewährt haben, für Gymnasien geprüft werden. In diesem Zusammenhang wird auf das vorhandene System der Bildungsketten mit Potenzialanalyse, Berufsorientierung und Berufseinstiegsbegleitung wie auch die im Berufsorientierungsprogramm für das Handwerk entwickelten Formate und auf die Instrumente „Berufswahlpass“ und „Berufswahlsiegel“ verwiesen. Diese zunächst für den nichtgymnasialen Bereich entwickelten Instrumente – so legen es erste Erfahrungen mit dem Einsatz an Gymnasien nahe – können auch dort erfolgreich eingesetzt werden, wenn sie mit Blick auf die neuen Zielgruppen modifiziert und weiterentwickelt werden. Die Arbeitsgruppe unterstreicht, dass es sich bei den Bildungsketten um einen konzeptionell sehr guten Ansatz handelt, dessen längerfristige Finanzierung nicht zuletzt deshalb erforderlich sei, um den erfolgreichen Einsatz von Berufseinstiegsbegleitern an den Schulen auch in Zukunft gewährleisten zu können.

Zur Fortentwicklung der Beratung im Bereich der Weiterbildung wird auf die Notwendigkeit der Qualitätssicherung auf Basis definierter Standards für professionelle Beratungsdienstleitungen und die Bedeutung der Erprobung neuer adressatengerechter Instrumente und Verfahren verwiesen. Die Arbeitsgruppe begrüßt in diesem Zusammenhang insbesondere die Initiativen der Bundesagentur für Arbeit zur Weiterentwicklung und Professionalisierung der Beratungsangebote sowie die Erprobung der eingerichteten bundesweiten telefonischen Weiterbildungsberatung.

Strukturen der Beratung

Die Arbeitsgruppe würdigt die Beratungsstrukturen in den Ländern, die zum Teil über entsprechende Landeskonzepte abgesichert sind und durch Koordinatoren vor Ort die regionalen Akteure (Bundesagentur für Arbeit, Verbände, Betriebe, Kammern, Hochschulen) zusammenbringen. In der länderübergreifenden Zusammenschau zeigt sich allerdings ein recht heterogenes Bild. Die Arbeitsgruppe regt an, in den Gremien der Kultusministerkonferenz die Stärkung der Berufs- und Studienorientierung an den Schulen zu beraten und empfiehlt den Ländern, die dort vorhandenen Strukturen mit den einschlägigen Partnern auf Möglichkeiten der Ergänzung und Verbesserung zu untersuchen.

Vernetzung der Beratungsangebote

Die Arbeitsgruppe konstatiert, dass eine zielführende Beratung in der Regel nicht von einer Institution allein geleistet werden kann und dafür das erfolgreiche Zusammenwirken verschiedener Akteure erforderlich ist. Vor diesem Hintergrund werden die in den Ländern und Kommunen bestehenden und bereits gut funktionierenden Netzwerke der regionalen Akteure (BA, Verbände, Betriebe, Kammern) gewürdigt und angeregt, diese im Hinblick auf das Sichtbarmachen von Gelingensbedingungen für eine erfolgreiche regionale Berufs- und Studienberatung zu evaluieren.

Die Arbeitsgruppe empfiehlt mit Blick auf Jugendliche mit Schwierigkeiten beim Übergang in die Ausbildung den qualitativen und quantitativen Ausbau von Jugendberufsagenturen und weiterer Formen der Zusammenarbeit an den Schnittstellen der Sozialgesetzbücher II, III und VIII in Deutschland, die bereits in vielen Städten und Kommunen zur Verbesserung der regionalen Zusammenarbeit von Arbeitsagenturen, Jobcentern und Trägern der Jugendhilfe beitragen. Angeregt wird, die Erfolgsfaktoren bei der Einrichtung dieser Kooperationsstrukturen zu identifizieren, um gezielt geeignete Bedingungen für den weiteren Ausbau zu schaffen.

Im Hinblick auf die Informations- und Beratungsangebote für Studienaussteiger unterstreicht die Arbeitsgruppe, dass Beratungsprozesse individuell angelegt werden müssen und Kooperation sowie Vernetzung der Betriebe, Hochschulen und Beratungseinrichtungen als Erfolgsfaktoren gelingender Beratung gelten können. Empfohlen wird dazu insbesondere, die Rahmenbedingungen für einen frühzeitigen Kontakt von Beratungseinrichtungen und denjenigen Studierenden zu verbessern, die beabsichtigen, das Studium vorzeitig zu beenden.

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

Arbeitsgruppe

„Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber“

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



„Ein handlungsfähiger Staat und ein funktionierendes Gemeinwesen brauchen viele Talente im öffentlichen Dienst, junge wie ältere, Frauen und Männer, mit und ohne Migrationshintergrund - und auch: vorbildliche öffentliche Arbeitgeber!“

1. AUFTRAG

Seit Bestehen der Arbeitsgruppe „Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber“ (kurz: AG) lautet der selbst definierte Auftrag: Empfehlung konkreter Maßnahmen für die Akteure im öffentlichen Dienst, mit denen auch in Zukunft genügend qualifizierte Nachwuchskräfte gewonnen werden können und die dazu beitragen, das Potenzial, das Wissen und die Kompetenzen der Beschäftigten optimal zu fördern.

Ziel ist es, die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes als einen zentralen Standortfaktor für Deutschland unter den demografischen Vorgaben zu erhalten. Erfreulicherweise wächst die allgemeine Nachfrage nach Arbeitskräften aufgrund des Wirtschaftswachstums in Deutschland. Gleichzeitig sinkt jedoch das Fachkräfteangebot infolge des demografischen Wandels. Die Fachkräftesicherung bleibt daher spiegelbildlich zum allgemeinen Arbeitsmarkt auch für den öffentlichen Dienst ein Schlüsselthema. Eine demografievorsorgende Stellen- und Personalpolitik ist daher ebenso unerlässlich wie moderne, attraktive und familienfreundliche Arbeitsbedingungen, die flexibel auf die verschiedenen Lebensentwürfe und -phasen der Beschäftigten Rücksicht nehmen. Daher haben die öffentlichen Arbeitgeber von Bund, Ländern und Kommunen die Projekte mit den Sozialpartnern nicht nur gemeinsam entwickelt, sondern sich auch für deren Umsetzung in den Arbeitsalltag eingesetzt.

Festhalten an den strategischen Leitzielen und Strukturen

Die AG hat sich entschieden, an ihren im Oktober 2012 vereinbarten Leitzielen festzuhalten:

- Leitziel 1: rechtzeitig für Wissensnachschub in den Verwaltungen sorgen und die Potenziale der Beschäftigten fördern,
- Leitziel 2: familienfreundliches Arbeiten ausbauen,
- Leitziel 3: Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten lebensphasengerecht erhalten.

Aufgabenfelder

Anknüpfend an die im Mai 2013 beschlossenen zwölf Projekte haben die Mitglieder der AG ihre Agenda fortgeschrieben:

- Die AG sieht es als ihre zentrale Aufgabe an, sich für die Umsetzung und Konsolidierung der Projekte in den Verwaltungen einzusetzen und diesen Prozess kontinuierlich zu begleiten (Aufgabenfeld 1).
- Mit Blick auf den Koalitionsvertrag hat die AG ihr strategisches Leitziel, rechtzeitig für „Wissensnachschub“ in den Verwaltungen zu sorgen, operativ auf das Ziel „demografievorsorgende Stellen- und Personalpolitik“ fokussiert, wobei haushaltsrechtliche Instrumente in den Blick genommen wurden. Darüber hinaus wurde nach Möglichkeiten für eine gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit für die Arbeitgeber aus Bund, Ländern und Kommunen gesucht (Aufgabenfeld 2).

2. PROJEKTFORTSCHRITTE

2.1 Zusammenfassung

Aufgabenfeld 1: Umsetzen und Konsolidieren

Die Arbeitsergebnisse der AG seit Mai 2013 lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Sechs der zwölf Projekte wurden erfolgreich abgeschlossen. Hierzu zählen die Projekte: „Förderung des informellen Lernens“, „Vermittlung von Schlüsselkompetenzen“, „Ausbau berufsbegleitender Qualifizierung“. Umgesetzt wurden auch die Projekte „Flexible Teilzeit“, „Ausbau des Familienservice“ sowie die geplante Herausgabe des Praxisordners „Kein Stress mit dem Stress“.
- Bei sechs weiteren Projekten wurden die konkreten Handlungsaufträge ebenfalls erfüllt. Die Projekte werden dennoch nicht als „abgeschlossen“ betrachtet, weil deren Implementierung in die Verwaltungspraxis noch weiter beobachtet oder weitere Handlungsschritte abgeleitet werden (vgl. im Einzelnen unter 2.).

Aufgabenfeld 2: Demografievorsorgende Stellen- und Personalpolitik

Darüber hinaus hat die AG drei „neue“ Vorhaben in Projektsteckbriefen ausarbeiten lassen:

- Maßnahmenprogramm für eine demografievorsorgende Stellenpolitik: Die AG beschließt vorzuschlagen, die Ausbildungskapazitäten der Hochschule des Bun-

des für öffentliche Verwaltung (HS Bund) aufzustocken. Darüber hinaus soll ein zentraler Stellenpool zur Demografievorsorge eingerichtet werden, aus dem den Ressorts temporär Stellen für Nachwuchskräfte zur Verfügung gestellt werden sollen.

- Ressortweite Personalbedarfsanalysen: Die AG empfiehlt den Bundesressorts, eigenverantwortlich Personalbedarfsanalysen auf Basis der von ihr entwickelten Eckpunkte durchzuführen. Zudem werden behördenübergreifende sogenannte „Jobfamilien" gebildet, mit denen sich künftige Personalbedarfe der Ressorts angesichts der Altersabgänge in einem Gesamtüberblick darstellen lassen.
- Anerkennende und wertschätzende Verwaltungskultur: Die AG billigte den Vorschlag, ein Eckpunktepapier zu erarbeiten. Dort sollen die wesentlichen Aspekte von Wertschätzung aufgezeigt und konkrete Maßnahmen für einen wertschätzenden Umgang im Arbeitsalltag von Verwaltungen zusammengestellt werden.

2.2 Stand zum strategischen Leitziel „demografievorsorgende Stellen- und Personalpolitik" (für Wissensnachschub sorgen)

Die Projekte zum strategischen Leitziel „demografievorsorgende Stellen- und Personalpolitik" (für Wissensnachschub sorgen) haben sich seit Mai 2013 wie folgt entwickelt:

Leitziel: Fachkräftebasis sichern

Projekt: Ressortweite Personalbedarfsanalysen

- Um herauszufinden, an welchen Stellen für die öffentlichen Arbeitgeber Rekrutierungsschwierigkeiten entstehen, hatte die AG empfohlen, Eckpunkte zur Durchführung von Personalbedarfsanalysen zu erarbeiten. Diese Eckpunkte wurden im Februar 2015 vorgelegt. Damit können die Ressorts behördenspezifisch und eigenverantwortlich sowohl ihre jeweiligen Altersstrukturen ermitteln als auch ihre Personalbedarfe aufgrund der Altersabgänge analysieren und prognostizieren.
- Um einen Gesamtüberblick über den quantitativen und qualitativen Fachkräftebedarf der Bundesverwaltung zu ermöglichen, hat die AG die Bildung einer „Metaebene" für die künftigen Personalbedarfe empfohlen. Hierfür werden behördenübergreifende Jobfamilien entwickelt, die die Größe und heterogene Aufgabenstruktur der Bundesverwaltung berücksichtigen. Mit „Jobfamilien" bzw. „Stellenbündeln" werden gleiche oder ähnliche Stellen in Bezug auf Kerntätigkeiten und zentrale fachliche oder überfachliche Kompetenzanforderungen zu Gruppen zusammengefasst. Beispielsweise können Ingenieur- und IT-Berufe in einer übergeordneten MINT-Jobfamilie zusammengefasst werden. Ziel ist, die komplexe Entwicklung des Personals in der Bundesverwaltung übersichtlicher darzustellen, Personal bedarfsgerecht zu steuern und fortzubilden sowie den Wissenstransfer zu managen.

Projekt: Demografievorsorgende Stellenpolitik

- Um den steigenden Bedarf an Nachwuchskräften mit verwaltungsspezifischen Qualifikationen zu decken, wurde vorgeschlagen, die Ausbildungskapazitäten für den gehobenen Dienst an der HS Bund aufzustocken. So kann die eigene Nachwuchsausbildung für die Studiengänge „Allgemeine und Innere Verwaltung" und „Verwaltungsinformatik" bedarfsgerecht forciert werden.
- Zusätzlich wird empfohlen, einen zentralen Stellenpool zur Demografievorsorge einzurichten, aus dem den Bundesressorts temporär Planstellen und Stellen zur Einstellung von qualifiziertem Nachwuchs- und Fachpersonal in Mangelbereichen zur Verfügung gestellt werden. Diese Stellen sollen automatisch in den zentralen Stellenpool zurückfallen, wenn die Nachwuchskraft durch den regulären Altersabgang und die dann freie Stelle übernommen werden kann. Sie sind dann wieder für andere Ressorts verfügbar, sodass es nicht zu einem dauerhaften Stellenaufwuchs kommt. Der Nachweis für den zusätzlichen Personalbedarf soll durch spezifische Personalbedarfsanalysen unter Berücksichtigung der entwickelten „Eckpunkte" unterstützt werden.
- Durch den Stellenpool werden unattraktive Zeitverträge vermieden. Qualifizierte und geeignete Fachkräfte können bereits eingestellt werden, bevor sich das Angebot am Arbeitsmarkt weiter verknappt. Zudem wird ein effektiver Wissenstransfer gewährleistet.

Leitziel: Qualifikation von Beschäftigten und Wissenstransfer

Zum Leitziel Qualifikation und Wissenstransfer wurden vier Projekte entwickelt und weitestgehend umgesetzt:

Projekt: Einführung eines systematischen Wissenstransfers

- Die Arbeitsgruppe hatte empfohlen, Maßnahmen für einen systematischen Wissenstransfer in den Behörden einzuführen. Ziel war es, zu verhindern, dass aufgrund der verstärkten Altersabgänge viel praktisches Fach- und Erfahrungswissen verlorengeht.
- In den meisten Behörden sind viele Maßnahmen zur Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zur Information über allgemeine Angelegenheiten des Hauses etabliert. Unterstützung benötigen die Behörden jedoch noch bei Maßnahmen, die den Wissenstransfer beim Arbeitsplatzwechsel sichern sollen (Übergabegespräche, Wissensstafetten).
- Deshalb wird die Bundesakademie (BAKöV) für öffentliche Verwaltung ihr Qualifizierungsprogramm Personalentwicklung um das Thema „Wissenstransfer“ erweitern und darüber hinaus zwei neue Angebote (Workshop, Fortbildungen) entwickeln.

Projekt: Ausbau berufsbegleitender Qualifizierungsmaßnahmen

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

Projekt: Vermittlung von Schlüsselkompetenzen

- Auch der Beschluss, Schlüsselkompetenzen in der Aus- und Fortbildung durch Anpassung der Curricula und bestehender Fortbildungskonzepte zu stärken, ist erfolgreich umgesetzt:
  - Die HS Bund hat die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen in die Curricula ihrer Studiengänge aufgenommen.
  - Die BAköV hat nun ein großes Spektrum an Seminaren zur Vermittlung der wichtigen Kommunikations-, Kooperations- und Sozialkompetenzen im Programm.
- Ein Bericht über die Aufnahme von Schlüsselkompetenzen in die Studiencurricula der HS Bund und die Seminarkonzepte der BAköV wird folgen.

Projekt: Förderung des informellen Lernens

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

2.3 Stand zum strategischen Leitziel „familienfreundliches Arbeiten“

Projekt: Führen in Teilzeit

- Die Handlungsempfehlung, durch die das Führen in Teilzeit in den Verwaltungen gefördert werden soll, liegt seit Sommer 2015 vor.
- Hierin werden die geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen festgehalten, die unterschiedlichen Modelle beschrieben, notwendige flankierende Unterstützungsmaßnahmen und personalorganisatorische Fragestellungen aufgezeigt sowie vorhandene Praxiserfahrungen bilanziert.
- Die Anwendung in der Personalpraxis wird weiter verfolgt und zum Demografiegipfel 2017 bilanziert.

Projekt: Mehr Zeitsouveränität durch mobiles Arbeiten

- Strategisches Ziel der AG zum familienfreundlichen Arbeiten ist es, den Beschäftigten mehr Zeitsouveränität zu ermöglichen. Empfohlen wurde daher, das mobile Arbeiten in der Bundesverwaltung auszubauen (das heißt ohne fest eingerichteten PC mit mobilem Endgerät außerhalb der Dienststelle).
- Eine Ressortabfrage im dritten Quartal 2014 ergab, dass mobiles Arbeiten in allen Ressorts praktiziert wird. Allerdings ist erst dann ein flächendeckender Beitrag zum Ausbau familienfreundlicher Arbeitsbedingungen geleistet, wenn die personellen und organisatorischen Rahmenbedingungen in Dienstvereinbarungen verbindlich geregelt sind.
- Daher sollen bestehende Dienstvereinbarungen im Ressortkreis ausgetauscht und im Sinne der ebenenübergreifenden Zusammenarbeit Praxisbeispiele aus Bund, Ländern und Kommunen identifiziert sowie im Demografieportal des Bundes und der Länder, www.demografie-portal.de, veröffentlicht werden (mit Einverständnis der jeweiligen Dienststelle).

Projekt: Flexible Teilzeit

- Geprüft werden sollte, ob die Begrenzung der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit bei Teilzeit (bezogen auf § 4 Satz 1 Arbeitszeitverordnung - AZV) aufgehoben

werden kann. Ziel war es, die Arbeitszeitgestaltung für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu flexibilisieren, ohne den Dienstbetrieb zu beeinträchtigen.

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

Projekt: Ausweitung Familienservice

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

2.4 Stand zum strategischen Leitziel „Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten erhalten“

Projekt: Langzeitkonten

- Im Rahmen eines Pilotprojekts war es von 2011 bis Ende 2014 nach der Arbeitszeitverordnung den Beschäftigten zweier Ressorts bereits möglich, Zeiten höherer Arbeitsbelastung auf Langzeitkonten anzusammeln und bis 2016 wieder abzubauen. Die AG hatte empfohlen, dieses Pilotprojekt weiterzuentwickeln.
- Mittlerweile wurde § 7a AZV mit folgendem Inhalt neu gefasst:
  - Öffnung des Pilotprojekts für weitere interessierte Ressorts,
  - Verlängerung der Ansparphase von bis zu drei auf bis zu fünf Jahre,
  - Maximale Ansparung von 1.400 Stunden (3 Stunden pro Woche),
  - Flexibilisierung der Entnahmephase über 2016 hinaus,
  - gleitender Übergang in den Ruhestand im Teilzeitmodell.
- Der Einführungsprozess in den Ressorts wird weiter beobachtet.

Projekt: Systematisches Betriebliches Gesundheitsmanagement (sBGM)

- Bereits im Sommer 2014 wurde das Vorhaben, „Eckpunkte für einen Rahmenkonzept für die Weiterentwicklung des systematischen Betrieblichen Gesundheitsmanagement“ umgesetzt. Es dient als fachliche Unterstützung der Bundesbehörden. Ausgearbeitet wurden die Eckpunkte von einer Arbeitsgruppe des Ressortarbeitskreises Gesundheit in enger Zusammenarbeit mit den Vertretern der Sozialpartner DGB, ver.di und dbb unter fachlicher Begleitung der Unfallkasse des Bundes (heute: Unfallversicherung Bund und Bahn).
- Darauf aufbauend hat diese AG im Sommer 2015 eine Praxishilfe für die Durchführung von Gesundheitsanalysen für die Behörden erstellt.
- Darüber hinaus wurde beschlossen, weitere Praxishilfen für die Behörden zur Weiterentwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements vom Ressortarbeitskreis Gesundheit erarbeiten zu lassen.
- Gemeinsame Aufgabe der Unterarbeitsgruppe und des Ressortarbeitskreises wird sein, darauf zu achten, dass die Ressorts die Konzepte für ein sBGM in ihren Häusern weiter konkretisieren.

Projekt: Praxisordner „Kein Stress mit dem Stress“

- Der geplante Praxisordner „Kein Stress mit dem Stress – Lösungen und Tipps für gesundes Führen im öffentlichen Dienst“, wurde bereits im Mai 2013 herausgegeben. Vorbild dafür war die gleichnamige Handlungshilfe, die für Führungskräfte in der Privatwirtschaft viele praxisnahe Lösungen bereithält. Sie richtet sich mit zahlreichen Tipps an alle Führungskräfte – nicht nur an die „Personaler“. Ende 2015 wird der Praxisordner neu aufgelegt und um weitere Praxisbeispiele aus den Verwaltungen ergänzt.

Projekt: Anerkennende und wertschätzende Verwaltungskultur

- Wie im Mai 2013 angekündigt, hat sich die AG dem Thema Wertschätzung mit dem Ziel gewidmet, ein möglichst breites Verständnis für die Bedeutung einer wertschätzenden Haltung sowie eines wertschätzenden Verhaltens im Arbeitsalltag zu fördern.

- Daher wird ein Eckpunktepapier erarbeitet, das die wesentlichen Aspekte von Wertschätzung und konkrete Beispiele für einen wertschätzenden Umgang im Arbeitsalltag und eine gemeinsame Gestaltung der Arbeitswirklichkeit zusammenstellt. Zudem sollen Maßnahmen, die der Förderung von Wertschätzungskompetenz dienen und zur Pilotierung geeignet sind, identifiziert und vorgeschlagen werden.

3. ERKENNTNISSE AUS DEM AG-PROZESS

- Die Vernetzung zwischen Bund, Ländern, Kommunen und den Gewerkschaften hat sich bewährt, weil hierdurch ein offener Erfahrungsaustausch ermöglicht und viele gute Praxisbeispiele gefunden werden konnten. Die AG sieht es dabei weiterhin als Herausforderung für die Entwicklung ebenenübergreifender Strategien an, die durchaus unterschiedlichen Problemlagen oder Verwaltungsstrukturen in Bund, Ländern und Kommunen zu überwinden.
- Zudem war es sinnvoll, keine Doppelstrukturen aufzubauen, sondern vorhandene Strukturen zu nutzen und dort die Gestaltungspartner einzubinden. So wurde beispielsweise die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) in den Prozessdialog integriert. Des Weiteren hat eine Arbeitsgruppe des Ressortarbeitskreises Gesundheit gemeinsam mit den Sozialpartnern die „Eckpunkte für ein Rahmenkonzept für ein systematisches Betriebliches Gesundheitsmanagement“ entwickelt.
- Durch die Zusammenschau der Projekte wurde oft auch deren Verzahnung offenbar:
  - Beispielsweise lässt sich das Projekt, in den Verwaltungen einen „systematischen Wissenstransfer“ einzuführen, besonders effizient realisieren, wenn Nachwuchskräfte noch von den vorherigen Stelleninhaberinnen bzw. -inhabern eingearbeitet werden können, es somit temporäre „Stellenüberlappungen“ gibt. Um diese zu ermöglichen, wurde im Rahmen des Projekts „demografievorsorgende Stellenpolitik“ nach einer haushaltsrechtlich zulässigen Lösung gesucht.
  - Bei der Ausarbeitung von stellenpolitischen Maßnahmen zeigte sich zudem noch einmal die Notwendigkeit qualifizierter Personalbedarfsanalysen aufgrund der Altersabgänge. Ohne diese Analysen können Verwaltungen weder ihre künftigen Engpässe erkennen noch passgenaue Strategien entwickeln. Hier sollten die Maßnahmen an Empfehlungen oder Projekte der AG anknüpfen – wie die empfohlene Methodik für Personalbedarfsanalysen.

4. AUSBLICK

Als nächste Schritte bis zum Demografiegipfel 2017 sind geplant:

- Monitoring der bisherigen Projekte: Die AG wird die Projektfortschritte in regelmäßigen Sachstandsberichten zusammenfassen und auf dem Demografieportal des Bundes und der Länder (www.demografie-portal.de) veröffentlichen.
- Konzept für eine gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit der öffentlichen Arbeitgeber (UAG Öffentlichkeitsarbeit): Ein Konzept mit konkreten Maßnahmen für eine „gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit“ wird mit fachlicher Unterstützung des Bundespresseamtes ausgearbeitet.

Anhang



VERZEICHNIS DER MITGLIEDER DER ARBEITSGRUPPEN UND UNTERARBEITSGRUPPEN

(zum Stand September 2015)

Arbeitsgruppe „Gute Partnerschaften für starke Familien“

unter Vorsitz von Manuela Schwesig, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend,
Ko-Vorsitz von Irene Alt, Ministerin für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen, Rheinland-Pfalz

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

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

Arbeitsgruppe „Jugend gestaltet Zukunft“

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

Sven Ambrosy, Landkreis Friesland
Julian Barlen, Landtag Mecklenburg-Vorpommern
Prof. Dr. Karin Böllert, Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe e.V.
Dr. Marc Calmbach, SINUS-Institut
Kathrin Funk, Bund der Deutschen Landjugend e.V.
Margit Gottstein, Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen Rheinland-Pfalz
Stephan Groschwitz, Deutscher Bundesjugendring
Florian Haggenmiller, Deutscher Gewerkschaftsbund
Antje Hochwind, Landratsamt Kyffhäuserkreis

Dr. Klaus Klang, Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr Sachsen-Anhalt
Sandra Kothe, dbb beamtenbund und tarifunion
Franziska Leupelt, Wirtschaftsjunioren Deutschland e. V.
Larissa Meinunger, Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V.
Franz Müntefering, Deutsche Gesellschaft e. V.
Martin Patzelt, Mitglied des Deutschen Bundestages CDU/CSU
Dr. Birgit Reißig, Deutsches Jugendinstitut e. V.
Stefan Schwartze, Mitglied des Deutschen Bundestages SPD
Norbert Struck, Der Paritätische Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e. V.
Doris Wagner, Mitglied des Deutschen Bundestages Bündnis90/Die Grünen
Jörn Wunderlich, Mitglied des Deutschen Bundestages Die Linke

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

Arbeitsgruppe „Motiviert, qualifiziert und gesund arbeiten“

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

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

Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundeskanzleramt, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Bundesministerium für Gesundheit, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundesagentur für Arbeit, Deutsche Rentenversicherung Bund

Arbeitsgruppe „Selbstbestimmtes Leben im Alter“

unter Vorsitz von Manuela Schwesig, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend,
Ko-Vorsitz von Dr. Pia Findeiß, Oberbürgermeisterin der Stadt Zwickau

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

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

Arbeitsgruppe „Allianz für Menschen mit Demenz“

unter Vorsitz von Manuela Schwesig, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Hermann Gröhe, Bundesminister für Gesundheit,
Ko-Vorsitz von Heike von Lützau-Hohlbein, Erste Vorsitzende der Deutschen Alzheimer Gesellschaft e. V. – Selbsthilfe Demenz

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

Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundeskanzleramt, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für Gesundheit, Bundesministerium für Umwelt, Bau, Naturschutz und Reaktorsicherheit, Bundesministerium für Bildung und Forschung

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

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

Hubert Bittlmayer, Bayerisches Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten
Anne Kathrin Bohle, Ministerium für Bauen, Wohnen, Stadtentwicklung und Verkehr Nordrhein-Westfalen
Hella Dunger-Löper, Land Berlin
Dr. Christian Frenzel, Staatskanzlei Mecklenburg-Vorpommern
Timm Fuchs, Deutscher Städte- und Gemeindebund e.V.
Maximilian Geierhos, Bayerisches Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten
Carsten Hansen, Deutscher Städte- und Gemeindebund e.V.
Birgit Honé, Niedersächsische Staatskanzlei
Dr. Fritz Jaeckel, Sächsische Staatskanzlei
Dr. Klaus Klang, Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr Sachsen-Anhalt
Wilfried Köhler, Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr Sachsen-Anhalt
Tilmann Laubner, Staatskanzlei Mecklenburg-Vorpommern
Dr. Thomas Letz, Senatskanzlei Berlin
Hilmar von Lojewski, Deutscher Städtetag
Dr. Markus Mempel, Deutscher Landkreistag e.V.
Andreas Minschke, Thüringer Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft
Michael von der Mühlen, Ministerium für Bauen, Wohnen, Stadtentwicklung und Verkehr Nordrhein-Westfalen
Timo Munzinger, Deutscher Städtetag
Elke Reimann, Niedersächsische Staatskanzlei
Lutz Scherling, Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt Mecklenburg-Vorpommern
Dr. Klaus Sühl, Thüringer Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft
Matthias Wohltmann, Deutscher Landkreistag e.V.
Heike Zettwitz, Sächsische Staatskanzlei

Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes

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

Unterarbeitsgruppe „Daseinsvorsorge, Standards und Normen“

Katharina Heinecke, Thüringer Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft
Karl Hofmann, Oberste Baubehörde im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr
Wilfried Köhler, Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr Sachsen-Anhalt
Dr. Markus Mempel, Deutscher Landkreistag e.V.
Elke Reimann, Niedersächsische Staatskanzlei
Lutz Scherling, Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt Mecklenburg-Vorpommern
Heike Zettwitz, Sächsische Staatskanzlei

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

Unterarbeitsgruppe „Anpassung von Infrastrukturen“

Hermann Brinkmann, Ministerium für Energie, Infrastruktur und Landesentwicklung Mecklenburg-Vorpommern
Stephan Lintner, Oberste Baubehörde im Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr
Dr. Georg Schiller, Leibniz Institut für Ökologische Raumentwicklung e. V. Dresden
Dr. Manfred Stehmeyer, Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung
Heike Zettwitz, Sächsische Staatskanzlei

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

Unterarbeitsgruppe „Interkommunale Kooperation“

Anne Katrin Bohle, Ministerium für Bauen, Wohnen, Stadtentwicklung und Verkehr Nordrhein-Westfalen
Wolfgang Ewald, Bayerisches Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten
Carsten Hansen, Deutscher Städte- und Gemeindebund e.V.
Birgit Hill, Ministerium für Inneres und Sport Mecklenburg-Vorpommern
Dr. Michael Koch, Thüringer Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft
Christoph Lustig-Perske, Niedersächsische Staatskanzlei
Dr. Markus Mempel, Deutscher Landkreistag e.V.

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

Unterarbeitsgruppe „Gesellschaftlicher Zusammenhalt und bürgerschaftliches Engagement“

Thomas Böhme, Niedersächsische Staatskanzlei
René Gögel, Senatskanzlei Berlin
Katharina Heinecke, Thüringer Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft
Tilmann Laubner, Staatskanzlei Mecklenburg-Vorpommern
Dr. Markus Mempel, Deutscher Landkreistag e.V.
Andreas Minschke, Thüringer Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft
Leonhard Rill, Bayerisches Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten
Dr. Olaf Zucht, Thüringer Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft

Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes:
Bundeskanzleramt, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur, Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit, Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien

Arbeitsgruppe „Mobilisierung aller Potenziale zur Sicherung der Fachkräftebasis“

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

Prof. Dr. Bernhard Boockmann, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V.
Peter Clever, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.
Rainer Hoffmann, Deutscher Gewerkschaftsbund
Prof. Dr. Michael Hüther, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Stephan Krüger, Hessische Landesvertretung Berlin
Dr. Ulrich Maly, Deutscher Städtetag
Prof. Dr. Joachim Möller, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Willi Russ, dbb beamtenbund und tarifunion
Reinhard Sager, Deutscher Landkreistag e.V.
Dr. Eric Schweitzer, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Prof. Dr. Brigitte Unger, Hans-Böckler-Stiftung
Hans Peter Wollseifer, Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.
Boris Velter, Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Berlin

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

Arbeitsgruppe „Ausländisches Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen“

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

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

Sherpa-Gruppe

Dirk Diedrichs, Sächsisches Staatsministerium des Innern
Johannes Ebert, Goethe-Institut e. V.
Ulrich Grothus, Deutscher Akademischer Austauschdienst e.V.
Dr. Sandra Hartig, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V.
Dr. Hans-Peter Klös, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.
Petra Lotzkat, Freie und Hansestadt Hamburg
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.
Alexander Wilhelm, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.

Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes
Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Auswärtiges Amt, Bundeskanzleramt, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium der Finanzen, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

Arbeitsgruppe „Bildungsbiografien fördern“

unter Vorsitz von Prof. Dr. Johanna Wanka, Bundesministerin für Bildung und Forschung,
Ko-Vorsitz von Brunhild Kurth, Präsidentin der Kultusministerkonferenz, Sächsische Staatsministerin für Kultus

Elke Hannack, Deutscher Gewerkschaftsbund
Prof. Dr. Horst Hippler, Hochschulrektorenkonferenz
Ingo Kramer, Bundesvereinigung der Arbeitergeberverbände e.V.
Dr. Ulrich Maly, Deutscher Städtetag
Reinhard Sager, Deutscher Landkreistag e.V.
Prof. Dr. Josef Schrader, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung e.V.
Christian Schramm, Deutscher Städte- und Gemeindebund e.V.
Dr. Eric Schweitzer, Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V.
Hans Peter Wollseifer, Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.

Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes
Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundeskanzleramt, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium der Finanzen, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesagentur für Arbeit, Bundesinstitut für Berufsbildung

Arbeitsgruppe „Der öffentliche Dienst als attraktiver und moderner Arbeitgeber“

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

Dr. Kay Ruge, Deutscher Landkreistag e.V.
Dr. Bernadette Weyland, Hessisches Ministerium der Finanzen
Dr. Herbert O. Zinell, Innenministerium Baden-Württemberg
Dr. Karsten Schneider, Deutscher Gewerkschaftsbund
Andreas Steinmetz, Deutscher BundeswehrVerband e. V.
Christoph Frank, Deutscher Richterbund e.V.
Raymund Kandler, Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands

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

Unterarbeitsgruppe „Personalbedarfsanalyse“

Prof. Dr. Manfred Röber, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di
Günter Schönwald, dbb beamtenbund und tarifunion
Klaus Weber, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

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

Unterarbeitsgruppe „Qualifizierung und Wissenstransfer“

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

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

Unterarbeitsgruppe „Familienfreundliches Arbeiten“

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

Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes

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

Unterarbeitsgruppe „Arbeitsfähigkeit sichern“

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

Mitwirkende Ressorts, Behörden und Institutionen des Bundes

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

Impressum

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

Redaktion:
Referat G I 3

Gestaltung und Produktion:
MediaCompany – Agentur für Kommunikation GmbH

Bildnachweis:
Colourbox.de, iStockphoto.com

Druck:
Bonifatius GmbH, Paderborn

Auflage:
3.000 Exemplare

Stand:
September 2015

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: BMI15015

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