

Bericht zur Umsetzung einer Strategie des Senats zur langfristigen Sicherung des Fachkräfteangebots

- Ein Beitrag zum Strukturkonzept Land Bremen 2020 -

In den vergangenen Jahren haben die möglichen Folgen des demografischen Wandels – die Abnahme der Erwerbsbevölkerung sowie ihre Alterung – viele arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Diskussionen geprägt. Eine Fachkräftestrategie zur langfristigen Sicherung des Fachkräfteangebots im Land Bremen“ ist gemäß „Strukturkonzept Land Bremen 2020“ eines der Vertiefungsfelder der Strukturpolitik des Landes Bremen. Dazu wurden unter Beteiligung verschiedener Ressorts sowie externer Akteure die Handlungsfelder zu den Themen Erwerbsbeteiligung, Qualifizierung, Ausbildung und Standortattraktivität im Rahmen von vier Arbeitsgruppen bearbeitet.

Der vorliegende Bericht fasst die Ergebnisse dieser vier ressortübergreifenden Arbeitsgruppen zusammen und gibt eine Empfehlung zur Umsetzung einer Strategie des Senats zur langfristigen Sicherung des Fachkräfteangebots im Land Bremen. Auch die Ergebnisse eines Workshops mit externen Arbeitsmarktakteuren, wie Kammern, Verbänden, Agentur für Arbeit und der Jobcenter werden berücksichtigt.

1 Ausgangslage

Der demografische Wandel in Deutschland wird eine der großen Herausforderungen der kommenden Jahre – mit möglicherweise weitreichenden Folgen für den Arbeitsmarkt. Beeinflusst von konjunkturellen Entwicklungen besteht die Gefahr, dass mittel- bis langfristig in wichtigen Branchen und Berufen das Fachkräfteangebot dem Bedarf nicht mehr entspricht. Es wird angenommen, dass die Zahl der Personen, die potentiell einer Beschäftigung nachgehen können, ebenso abnimmt wie die Anzahl der qualifizierten Fachkräfte. Dies gilt grundsätzlich auch für den Wirtschafts- und Arbeitsort Bremen.

1.1 Prognosen zur demographischen Entwicklung

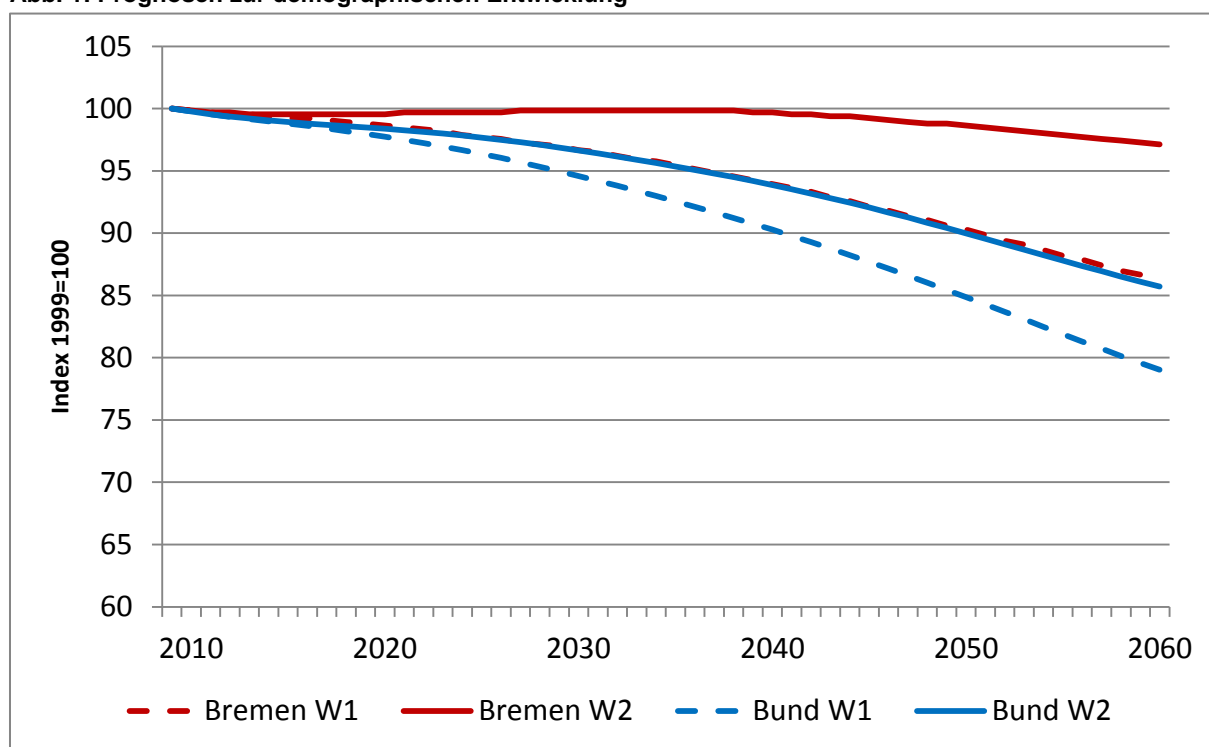
Prognosen zur demographischen Entwicklung gehen von einer Bevölkerungsabnahme in den nächsten Jahren aus, wobei der Umfang des erwarteten Bevölkerungsrückgangs maßgeblich von den Annahmen der Modellrechnungen beeinflusst wird. Stellschrauben, die die Vorausberechnungen beeinflussen, sind neben der Geburtenziffer, die Lebenserwartung sowie Wanderungsbewegungen. Obwohl die Schätzungen zur Bevölkerungsentwicklung als relativ gesichert gelten, unterliegen auch diese Unsicherheiten. Dies gilt umso mehr für relativ kleine Gebietseinheiten wie den Zwei-Städte-Staat Bremen.

Die zwei Szenarien des Statistischen Bundesamtes¹ zur Schätzung der „mittleren Bevölkerungsentwicklung“ unterscheiden sich hinsichtlich der Annahmen zum Wanderungssaldo.

¹ Die 12. Bevölkerungsvorausberechnung für Deutschland des Statistischen Bundesamtes schätzt die Bevölkerungsentwicklung bis zum Jahr 2060. Hier werden die Szenarien 1-W1 und 1-W2 zur sog. „mittleren Bevölke-

Dies hat erhebliche Wirkung auf die Prognoseergebnisse: Das erste Szenario geht von einem konstanten Wanderungssaldo ab 2014 von 100.000 Personen p.a. aus. Unter Berücksichtigung der weiteren Einflussgrößen (s.o.) wird bis zum Jahr 2060 mit einer Abnahme der Bevölkerungszahl um -20,1% gerechnet. Für das Land Bremen beschreibt dieses Szenario einen Bevölkerungsrückgang um -13,8%. Ein weniger dramatisches Szenario, dem ein steigender Wanderungssaldo auf bis zu 200.000 Personen p.a. und ab 2020 auf diesem Niveau stagnierender Wanderungssaldo zugrunde liegt, prognostiziert dagegen für Bremen einen Bevölkerungsrückgang um lediglich -2,9%. Für das Bundesgebiet errechnet sich nach diesem Szenario ein Bevölkerungsrückgang um -14,3% (siehe Grafik). Entgegen dieser Annahmen lag der grenzüberschreitende Wanderungssaldo der vergangenen drei Jahre jeweils über 200.000 Personen, 2013 sogar über 400.000.²

Abb. 1: Prognosen zur demographischen Entwicklung



Quelle: Destatis 2012, eigene Darstellung

Im Hinblick auf eine langfristige Sicherung des Fachkräftebedarfs in Bremen ist Folgendes festzuhalten:

rungsentwicklung“ verwendet. Die Variante 1-W1 (untere Grenze der „mittleren Bevölkerung“) beruht auf folgenden Annahmen: Annähernd konstante Geburtenziffer von 1,4 Kindern je Frau, Anstieg der Lebenserwartung bei Jungen um etwa 8 und bei Mädchen um rund 7 Jahre bis 2060; jährlicher Außenwanderungssaldo steigt bis zum Jahr 2014 auf 100.000 Personen und verharrt bis zum Jahr 2060 auf diesem Niveau. Die Variante 1-W2 (obere Grenze der „mittleren“ Bevölkerung) unterscheidet sich von der Variante 1-W1 durch einen höheren Außenwanderungssaldo. Dieser steigt bis zum Jahr 2020 für Deutschland insgesamt auf 200.000 Personen jährlich an und verharrt anschließend bis zum Jahr 2060 auf diesem Niveau. Aus beiden Annahmen ergibt sich ein Entwicklungskorridor.

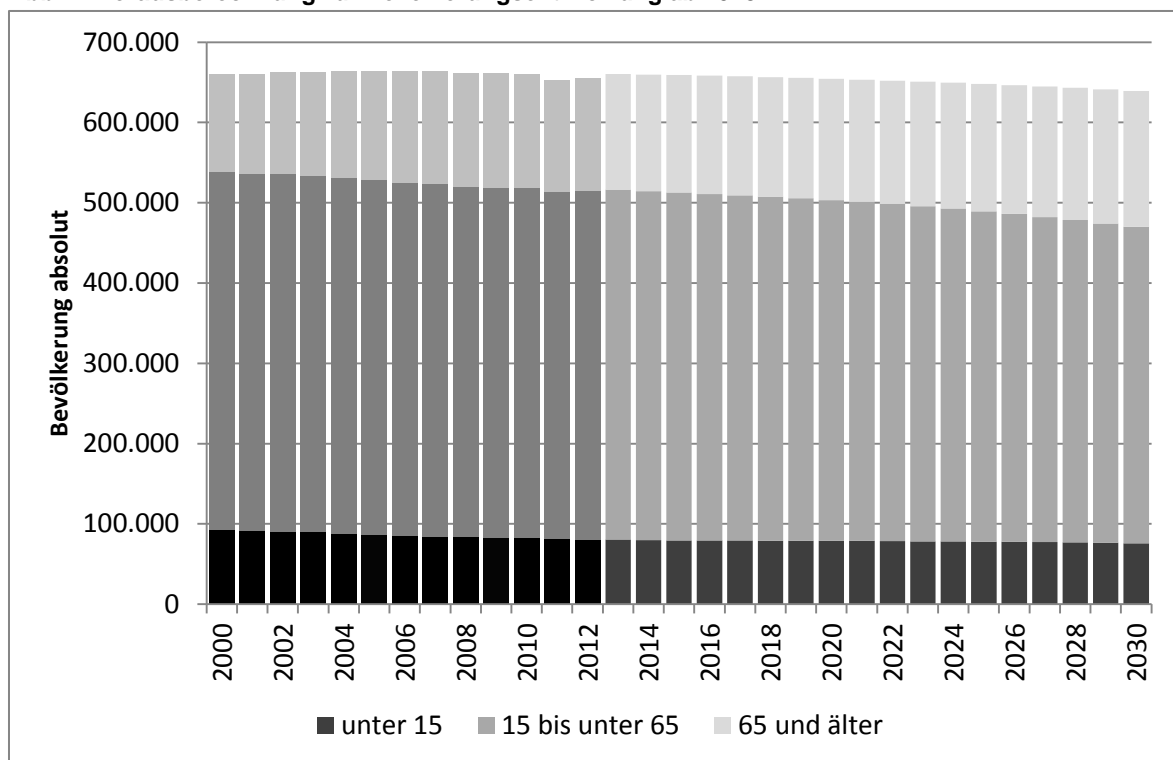
² Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und die günstige Arbeitsmarktlage haben dazu geführt, dass Deutschland immer mehr Zuwanderinnen und Zuwanderer anzieht, die längerfristig bleiben und in vielen Fällen hochqualifiziert sind. Der Anteil der Hochqualifizierten an den Zugewanderten aus europäischen Ländern liegt mit 34% über dem Anteil der Hochqualifizierten an der inländischen Bevölkerung. Von den außereuropäischen Zuwanderinnen und Zuwanderern gelten sogar 38% als hochqualifiziert (OECD, 2914).

- Die Spannweite des Entwicklungskorridors der Projektionen dokumentiert große Unsicherheiten. Die Prognosen zur Bevölkerungsentwicklung bis zum Jahr 2060 reichen von einem Rückgang von -19.000 bis -91.000 Einwohner/-innen im Land Bremen.
- Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass Bremen vom Bevölkerungsrückgang weniger stark betroffen sein wird. Zu diesem Schluss kommt auch eine Studie des Senators für Bau, Umwelt, Verkehr und Europa, welche eine weitgehend stabile Bevölkerungsentwicklung bis 2020 annimmt. Darüber hinaus hat die Bevölkerungszahl des Landes Bremen zwischen 2011 und 2013 um 5.200 Personen zugenommen. Damit dürfte sich aller Voraussicht nach auch der Demographie bedingte Rückgang des Fachkräfteangebots in Bremen geringer ausfallen als bundesweit.

1.2 Folgen für das Arbeitskräfteangebot

Neben einer Abnahme der Bevölkerungszahl wird sich der demografische Wandel auch durch eine Veränderung der Altersstruktur in Verbindung mit einem höheren Durchschnittsalter bemerkbar machen. Das wiederum hat Auswirkungen auf das verfügbare Arbeitskräfteangebot. Die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) und damit auch der Erwerbspersonen wird abnehmen; gleichzeitig steigt das Durchschnittsalter dieser Erwerbspersonen.

Abb. 2: Vorausberechnung zur Bevölkerungsentwicklung ab 2013



Quelle Statistisches Landesamt Bremen 2012, eigene Darstellung

Berechnungen des Statistischen Landesamts Bremen gehen davon aus, dass im Jahr 2030 die Zahl der jungen Menschen unter 15 Jahren um -5,9% niedriger sein wird als 2012. Gleichzeitig wird von einem Anstieg der Zahl Älterer (65 Jahre und älter) um 21,5% ausgegangen. Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, also zwischen 15 und 64 Jahren, wird den Berechnungen zufolge im Jahr 2030 um -9,4% niedriger sein als 2012. Als Folge der Abnahme der Anzahl junger Menschen bei gleichzeitiger Zunahme der Anzahl Älterer entsteht

eine Lücke, die rechnerisch im Jahr 2025 bei 31.700 Personen liegen könnte. Für 2030 wäre eine Lücke von 22.200 Personen zu erwarten.

Neben der Abnahme der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wird sich die Altersstruktur dieser Personengruppe verändern. Während die Zahl der jungen Erwerbsfähigen (im Alter von 15 bis unter 25 Jahren) um -15,5% abnehmen wird, nimmt die Zahl älterer Erwerbsfähiger im Alter von 55 bis unter 65 Jahren um 6,5% zu. Damit wird 2030 mehr als jeder fünfte Erwerbsfähige (22,0%) mindestens 55 Jahre alt sein.

Die Folgen dieses Szenarios für den Arbeitsmarkt sind nicht unabwendbar. Die Erhöhung der Erwerbsneigung wäre ein wirksames Mittel, der prognostizierten Entwicklung entgegenzuwirken. Gelänge es, die Erwerbsquote von derzeit 72,8% auf das Niveau des aktuellen bundesweiten Durchschnitts (76,9%) zu heben und vor allem das Potenzial von Frauen, Älteren, und Menschen mit Migrationshintergrund stärker einzubeziehen, stünde 2025 ein vergleichbares Arbeitskräftepotenzial zur Verfügung wie 2012. Um diesen Stand auch 2030 erreichen zu können, wäre eine Steigerung der Erwerbsneigung auf über 80% notwendig. Neben Anstrengungen zur Stabilisierung der Einwohnerzahl sind Maßnahmen zu ergreifen und Rahmenbedingungen zu schaffen, die es mehr Menschen ermöglichen eine qualifizierte Beschäftigung auszuüben und so einen Beitrag zur Sicherung des künftigen Fachkräfteangebots zu leisten.

Dabei wird es in Bremen insbesondere darauf ankommen, das Fachkräftepotenzial der in Bremen lebenden Personen mit Migrationshintergrund auszuschöpfen. Mehr als ein Viertel der Bevölkerung (28,5%) im Alter zwischen 18 und 65 Jahren hat einen Migrationshintergrund (Bund: 20,1%). Dieser Anteil wird in den kommenden Jahren ansteigen, denn die Hälfte der heute im Land Bremen lebenden Kinder und Jugendlichen unter 18 Jahren haben einen Migrationshintergrund (Bund: 31,4%).

1.3 Mittel- bis langfristige Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage

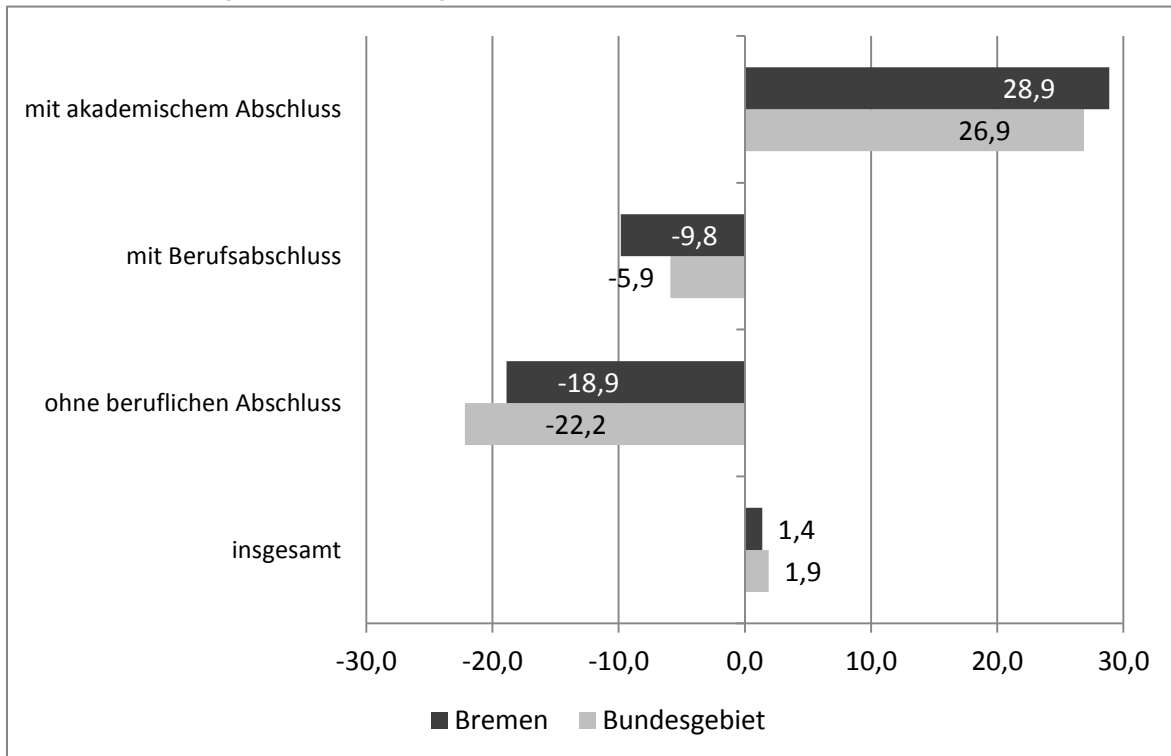
Um kommende Fachkräftelücken identifizieren zu können, sind nicht nur Erkenntnisse zur Entwicklung des Arbeitskräfteangebots, sondern ebenso zur Arbeitskräftenachfrage notwendig. Allerdings sind Aussagen zur künftigen Arbeitskräftenachfrage ungleich schwieriger zu treffen als diejenigen zum Arbeitskräfteangebot, hängen sie doch wesentlich von der künftigen wirtschaftlichen und technologischen Entwicklung ab. Eine langfristige branchen-, berufs- und qualifikationsspezifische Prognose der künftigen Arbeitskräftenachfrage ist ein äußerst schwieriges Unterfangen – verbunden mit großen Unsicherheiten. Dies gilt umso mehr für das Land Bremen, da die Aussagekraft mit zunehmender Untergliederung nicht nur nach berufs- oder branchenspezifischen, sondern auch nach regionalen Aspekten abnimmt. Dennoch lassen sich aufgrund der Entwicklungen der letzten Jahre sowie anhand einiger Studien³ Rückschlüsse hinsichtlich kommender Fachkräftebedarfe ableiten.

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass die Entwicklung der weltwirtschaftlichen Arbeitsteilung prägend bleibt, so dass die der internationalen Konkurrenz unterworfenen Arbeits-

³ Helmrich, Zika, Kalinowski, Wollte 2012: Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel. Neue Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030. BIBB Report 18/12; Prognos AG (Hrsg.) 2012: Arbeitslandschaft 2035. Eine Studie im Auftrag der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

plätze am vergleichsweise kostenintensiven Standort Deutschland hochproduktiv sein müssen. Dementsprechend hat es in den vergangenen Jahren bundesweit, insbesondere jedoch in Bremen, eine deutliche Verschiebung der Beschäftigtenstruktur stattgefunden. Zwischen 2001 und 2011 ist die Zahl der hochqualifizierten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, also derjenigen mit einem (Fach-) Hochschulabschluss, in Bremen um 28,9% angestiegen. Dagegen hat die Zahl qualifizierter Beschäftigter mit abgeschlossener Berufsausbildung (-9,8%) und geringqualifizierter Beschäftigter (-18,9%) abgenommen. Im Vergleich zum Bundesgebiet fällt vor allem der kräftige Beschäftigungsabbau in Bremer Betrieben im mittleren Qualifikationssegment auf.

Abb. 3: Entwicklung der SV-Beschäftigten unterschieden nach beruflicher Qualifikation (2001-2011)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 30.06.2013, eigene Darstellung

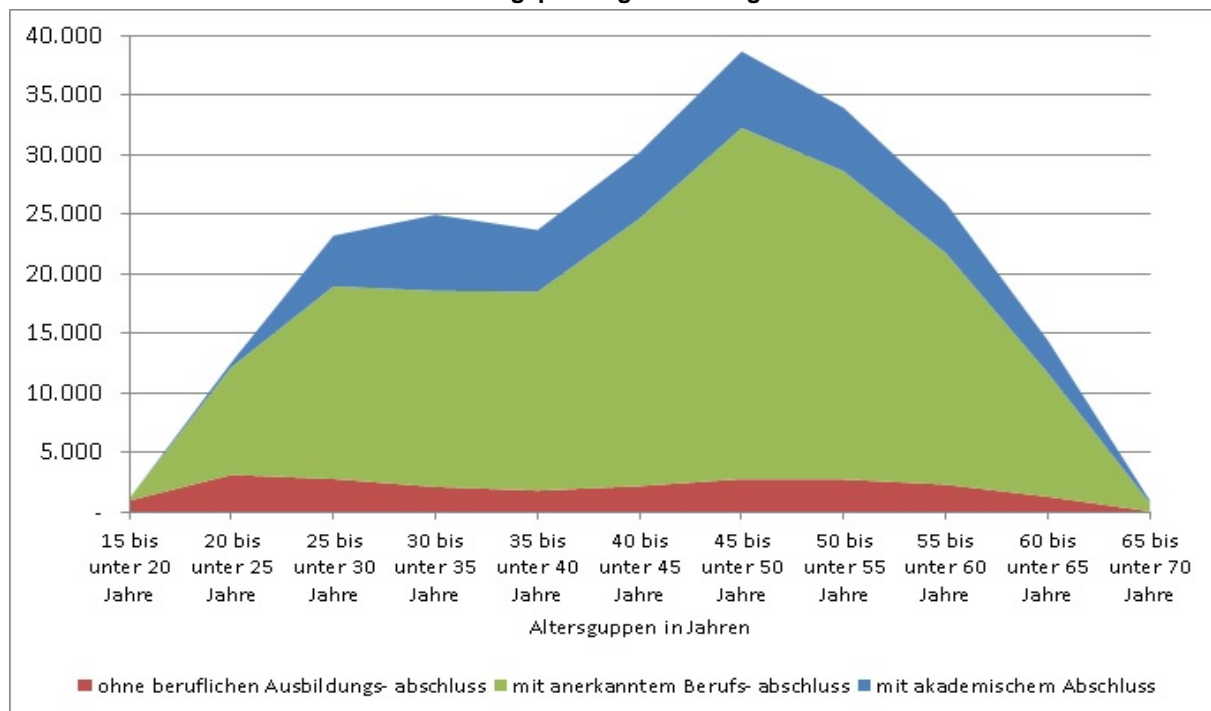
Für die Zukunft ist mit einer weiter steigenden Nachfrage nach Akademikerinnen und Akademikern zu rechnen. Dabei ist aber zu beachten, dass diese Personengruppe in Bremen nur 13,5% der Beschäftigten umfasst (Bundesdurchschnitt 12,5%). Allerdings handelt es sich um eine besonders wichtige Personengruppe, da der Zuwachs von Arbeitsplätzen für Hochqualifizierte i.d.R. zur Einrichtung weiterer Arbeitsplätze in anderen Qualifikationssegmenten führt. Ob künftig mit Engpässen zu rechnen ist, ist derzeit nicht absehbar, zumal sich die Einschätzungen unterscheiden: Während Prognos eine kommende Lücke identifiziert, sehen das Bundesinstitut für Berufsbildung und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung trotz steigender Bedarfe zumindest partiell die Gefahr leichter Überkapazitäten, ausgelöst durch den Trend zu mehr akademischen Abschlüssen.

Einiges spricht dafür, dass neben einer steigenden Nachfrage nach hochqualifizierten, akademisch ausgebildeten Fachkräften auch weiterhin von einem Bedarf an qualifizierten Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung auszugehen ist. Ab ca. 2020 werden besonders personenstarke Jahrgänge dieses Qualifikationssegments in den Ruhestand wechseln. Gerade der Renteneintritt der Gruppe der heute 45- bis 49-Jährigen sowie der 50- bis 55-Jährigen mit jeweils 47.200 bzw. 41.500 Beschäftigten wird sich am Arbeitsmarkt Bremen

bemerkbar machen (siehe Abbildung 3, S. 6). Rund 62% dieser Beschäftigten haben eine abgeschlossene Berufsausbildung (siehe Abbildung 4). Aber auch im Zeitraum vor 2020 werden große Teile der heutigen Belegschaften zu ersetzen sein. Rund 19.500 Beschäftigte mit Berufsabschluss sind bereits heute zwischen 55 und 64 Jahre alt. Angesichts dieser Entwicklung und der Tatsache, dass die klassische betriebliche Ausbildung im dualen System zumindest in einigen Bereichen an Bedeutung verliert, sind für einzelne Berufsfelder des „mittleren Qualifikationssegments“ Fachkräfteengpässe zu erwarten.

Für geringqualifizierte Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist dagegen ein eher sinkender Bedarf verbunden mit einem Arbeitskräfteüberangebot anzunehmen, zumal auch die Ersatzbedarfe gering ausfallen werden. Die Beschäftigungschancen von Geringqualifizierten werden sich trotz möglicher Fachkräfteengpässe kaum verbessern.

Abb. 4: Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 30.06.2013, eigene Darstellung

Die hohe Nachfrage nach qualifizierten bzw. hochqualifizierten Fachkräften einerseits und die hohe, z.T. strukturell verfestigte Arbeitslosigkeit in vielen Fällen einhergehend mit veralteter oder fehlender Berufsqualifikation andererseits sind Hinweise auf einen Mismatch zwischen Arbeitskräftenachfrage und -angebot in Bremen. Da die künftige Nachfrage nach Fachkräften nicht allein aus dem Reservoir der Arbeitslosen zu decken sein wird, besteht mittel- bis langfristig die Gefahr eines Fachkräfteengpasses bei gleichzeitig verfestigter (Langzeit-) Arbeitslosigkeit.

1.4 Aktuelle Fachkräftebedarfe

Obwohl auch die Befunde zu kurzfristigen Entwicklung der Arbeitskräftenachfrage mit einigen Unsicherheiten behaftet sind, lassen sich diese für einzelne Berufsfelder zumindest ansatzweise ermitteln und gelten als einigermaßen gesichert.

Grundsätzlich weisen die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels⁴ aber auch anderer Auswertungen⁵ daraufhin, dass Bremer Unternehmen häufiger als Betriebe an anderen Standorten in Deutschland Schwierigkeiten haben, Stellen mit geeignetem Fachpersonal zu besetzen. So dauert es in Bremen mit 94 Tagen rund 16 Tage länger als bundesweit üblich, eine Stelle mit einer geeigneten Fachkraft zu besetzen. Anzeichen einer weiteren Verschärfung hat es jüngst aber nicht gegeben.

Bedarfe bestehen vor allem in den Bereichen Maschinenbau und Betriebstechnik, der Fahrzeugtechnik sowie der Elektro- und Energietechnik. Hier sind sowohl Fachkräfte in Ausbildungsberufen, wie Mechaniker und Mechatroniker, aber auch in diversen Ingenieurberufen knapp. Zudem ist in den kommenden Jahren von wachsenden altersbedingten Ersatzbedarfen auszugehen. Darüber hinaus gibt es Hinweise auf Engpässe bei Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung in den Bereichen Metallbearbeitung und Schweißtechnik und in Berufen des (Innen-) Ausbaus, wie Anlagenmechaniker, Schlosser, Gas- und Wassermonteure, aber auch Klima-, Sanitär- und Heizungstechniker. Aufgrund der demographischen Entwicklung sind bei der Gesundheits- und Altenpflege aber auch im Bereich Kinderbetreuung, weitgehend entkoppelt von konjunkturellen Entwicklungen, weiter steigende Fachkräftebedarfe wahrscheinlich. Zudem ist von größeren Ersatzbedarfen auszugehen, da viele der Beschäftigten bereits 55 Jahre und älter sind. Engpässe bestehen derzeit vor allem bei „klassischen Männerberufen“, wie z.B. im gewerbliche-technischen Bereich. Hier sind aus politischer Sicht verstärkt Genderaspekte zu beachten: Während die gut bezahlten Berufe bislang größtenteils von Männern gewählt werden, stellen Frauen nach wie vor die Mehrheit des Personals in der Gesundheits- und Altenpflege und damit in Berufen mit geringen Aufstiegschancen und niedrigen Entgelten.

2 Handlungsansätze

Grundsätzlich sind Unternehmen selbst bestrebt und gefordert, ihren Fachkräftebedarf durch personalpolitische und organisatorische Maßnahmen zu decken. Aufgabe des Landes ist es aber, die zugehörigen Rahmenbedingungen zu verbessern. Während kurzfristige Engpässe durch klassische arbeitsmarktpolitische Interventionen wie z.B. Qualifizierungsmaßnahmen und Ausbildungsförderung gemildert werden können, sind die Handlungsfelder einer längerfristig ausgerichteten Strategie zur Bereitstellung und Sicherung eines qualifizierten Fachkräfteangebots deutlich weiter zu fassen. Diese Handlungsfelder zielen darauf ab, dass

- genügend Personen im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 65 Jahren vorhanden sind, die das sogenannte Erwerbspotenzial bilden,
- diese Menschen tatsächlich am Arbeitsmarkt teilnehmen, sei es in Form von Erwerbstätigkeit oder durch aktive Suche nach einer solchen,
- sichergestellt ist, dass sich unter diesen Personen ausreichend akademische und beruflich ausgebildete Fachkräfte wiederfinden.

⁴ Siehe Beschäftigungstrends: Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2013.

⁵ Siehe hierzu Analyse zu Fachkräfteengpässen 2020

Unter Berücksichtigung der Ergebnisse der vier Arbeitsgruppen lassen sich sechs politikfeld-übergreifende Handlungsfelder für Bremen identifizieren:

- Handlungsfeld 1: Übergang Schule in Beruf sichern, berufliche Ausbildung stärken
- Handlungsfeld 2: Hochschulen, Durchlässigkeit der Bildungssysteme
- Handlungsfeld 3: Berufliche Weiterbildung
- Handlungsfeld 4: Vereinbarkeit von Familie und Beruf – das Potenzial von Frauen nutzen
- Handlungsfeld 5: Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, Chancen eines inklusiven Arbeitsmarktes nutzen
- Handlungsfeld 6: Lebens- und Arbeitsort Bremen: Fachkräfte halten und gewinnen

Handlungsfeld 1: Übergang Schule in Beruf sichern, berufliche Ausbildung stärken

Ausgangslage:

- Der Ausbildungsmarkt im Land Bremen steht vor einigen Herausforderungen, denn das Angebot an Ausbildungsplätzen ist stärker gesunken als die Anzahl der Ausbildungsplatzsuchenden⁶: Während das Stellenangebot 2013 im Vergleich zum Vorjahr um -2,5 % zurückging, hat die Anzahl der Bewerber/-innen nur um -0,9% abgenommen. Damit hat sich die rechnerische Relation zwischen Angebot und Nachfrage (ANR) verschlechtert. Im Berichtsjahr 2013 standen 6.216 Ausbildungsplätze 6.840 Ausbildungsplatzsuchende gegenüber, so dass 90,9 Angebote auf 100 Nachfrager/-innen fielen (Vorjahr 92,4 Angebote). Bundesweit gab es einen Rückgang der Quote von 93,2% auf 91,9%.
- Neben einer zu geringen Zahl von Ausbildungsplätzen zeigen Ergebnisse des BIBB, dass insbesondere Hamburg, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Hessen und Bremen von Passungsproblemen betroffen sind, denn obwohl es deutlich mehr unverborgte Bewerber/-innen gab, stieg auch die Zahl der unbesetzten Stellen. Damit hat in Bremen – wie in allen anderen Bundesländern auch – die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge abgenommen. Der Rückgang fiel in Bremen mit -3,0% allerdings nicht ganz so deutlich aus wie bundesweit (-3,7%). Blieben 2011 landesweit 181 der über die Agentur für Arbeit angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt, waren es 234 im Jahr 2012 und 261 im Jahr 2013.
- Zudem erscheint problematisch, dass viele Absolventinnen und Absolventen des 10. Jahrgangs, die das allgemeinbildende Schulsystem verlassen, zunächst im sogenannten „Übergangssystem“ münden. Hierunter werden schulische oder außerschulische Maßnahmen und Bildungsgänge verstanden, die zwar zum Teil auf einen höheren allgemeinbildenden Schulabschluss, nicht aber auf einen berufsbildenden Abschluss abzielen. In der Folge treten diese jungen Menschen später in den Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt ein: Die Zahl der bei der Agentur für Arbeit gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber, deren allgemeinbildender Schulabschluss ein oder mehr Jahre zurückliegt, liegt seit Jahren fast unverändert bei 2.600 Personen. Fast 54% dieser Jugendlichen haben an be-

⁶ Gemessen wurden die Anzahl der bei der Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven gemeldeten Stellen und die ebenfalls dort erfasste Anzahl der Bewerber/-innen um einen Ausbildungsplatz.

rufsvorbereitenden Bildungsgängen an den berufsbildenden Schulen des Landes teilgenommen. Über 50% der erfassten Jugendlichen, die einen Ausbildungsplatz suchen, sind älter als 20 Jahre.

Über die Gründe dafür, dass die jungen Menschen zunächst im Schulsystem verbleiben, kann nur spekuliert werden. Als eine von mehreren möglichen Erklärungen bietet sich die Vermutung an, dass die jungen Menschen entweder einen ersten oder einen höherwertigen Schulabschluss bzw. einen besseren Notendurchschnitt erreichen wollen. Dies würde zu den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels passen, wonach nur 17% der ausbildungsberechtigten Betriebe bereit sind, Absolventinnen und Absolventen ohne Schulabschluss als Auszubildende zu übernehmen. Mit Blick auf Absolventinnen und Absolventen mit schlechten schulischen Leistungen liegt die Einstellungsbereitschaft bei 50% der ausbildungsberechtigten Betriebe⁷.

- Junge Menschen mit Migrationshintergrund haben am Übergang von Schule in Ausbildung mit besonderen Herausforderungen zu kämpfen: Die Ausbildungsbeteiligungsquote⁸ ausländischer Jugendlicher liegt in Bremen bei nur 7,9% (Bund: 13,9%). Die Ausbildungsquote der deutschen Jugendlichen lag dagegen bei 31,2% (Bund: 26,7%). Neben dem Schulabschluss ist der Spracherwerb die wohl wesentlichste Einflussgröße auf den weiteren Verlauf der Erwerbsbiographie. Allerdings sind Kinder mit Migrationshintergrund in Einrichtungen zur Kinderbetreuung deutlich unterrepräsentiert; in jedem dritten Elternhaus dieser Kinder ist Deutsch nicht die vorrangige Sprache – so häufig wie in keinem anderen Bundesland.

Bestehende Initiativen und Strukturen:

- Für das Gelingen von Bildungsprozessen sowie für die Integration in die Arbeitswelt ist der Erwerb der deutschen Sprache wesentliche Voraussetzung. Der Senat setzt nicht nur einen Schwerpunkt auf die frühzeitige Sprachförderung in Kindertagesstätten, mittels einer Sprachstandsüberprüfung (Cito-Test) wird die Sprachkompetenz aller Kinder, die im folgenden Jahr schulpflichtig werden, überprüft. Über den Einsatz von Sprachberaterinnen und -beratern, Kursen in Grund- und Oberschulen sowie weiteren Angeboten soll die Sprachkompetenz gefördert werden. Die Senatorin für Bildung und Wissenschaft wird das dazu entwickelte und bereits Anwendung findende Sprachförderkonzept weiter umsetzen. Auf Bundesebene hat sich Bremen erfolgreich für den Ausbau der Angebote zum Erlernen der deutschen Sprache eingesetzt. Dieses Engagement hat mit dazu geführt, dass dieses Ziel Gegenstand des Koalitionsvertrags der Großen Koalition geworden ist.
- Zu Erlangung schulischer Qualifikationen ist es erklärtes Ziel, dem Leistungspotenzial aller Kinder und Jugendlichen volle Entfaltung zu ermöglichen, unabhängig von Geschlecht, sozialer Herkunft oder Migrationshintergrund. Dieses Ziel unterstützt der Senat über den Ausbau von Ganztagschulen, gemeinsames Lernen in einem inklusiven Schulangebot bis einschließlich des 10. Jahrgangs und die Möglichkeit, das Abitur nach 12 oder 13 Jahren ablegen zu können.

⁷ Beschäftigungstrends: Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2013.

⁸ Ausbildungsbeteiligungsquote (Duales System) von deutschen und ausländischen Jugendlichen im Alter von 18 bis unter 21 Jahren. Datenquelle: Integrationsmonitoring der Länder 2011.

- Die im März 2014 geschlossenen „Bremer Vereinbarungen für Ausbildung und Fachkräftesicherung 2014 bis 2017“ zeigen nicht nur die drei oben stehenden Probleme auf – Rückgang der angebotenen Ausbildungsplätze, Anstieg der unbesetzt bleibenden Ausbildungsplätze und eine hohe Anzahl von jungen Menschen im Übergangssystem –, sondern beinhalten auch eine Vielzahl von Maßnahmen zur Problemlösung.

Das nicht aktiv genutzte betriebliche Ausbildungspotenzial im Land Bremen soll weiter erschlossen und auf höherem Niveau stabilisiert werden. Das Gesamtangebot an besetzten Ausbildungsplätzen soll bis 2017 von derzeit 7.000 auf 7.800 Plätze nachhaltig gesteigert werden. Handels-, Handwerks-, und Arbeitnehmerkammer arbeiten derzeit an einem Konzept zur Erschließung der brachliegenden Ausbildungskapazitäten in bestimmten Branchen oder Berufsgruppen in der Stadt Bremen. In Bremerhaven ist die Situation besonders herausfordernd.

Eine verbesserte Berufsorientierung, die frühzeitig im allgemeinbildenden Schulsystem ansetzt und insbesondere auf den direkten Kontakt zu Betrieben setzt (Schulpraktika), soll dem Problem entgegenwirken, dass Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben bzw. Ausbildungen bereits kurz nach Beginn wieder abgebrochen werden. Konkret soll der Anteil an Lösungen von Neuverträgen von jetzt 22% bis 2017 auf 18% gesenkt werden. Dazu will die Arbeitnehmerkammer eine Studie in Auftrag geben, an deren Design derzeit gearbeitet wird. Die Initiative „Ausbildung – bleib dran“ wird auch 2015 aus Landesmitteln fortgeführt und die „Ausbildungsbegleitenden Hilfen“ der Agentur für Arbeit und der Jobcenter sollen besser beworben werden. Die von der Agentur für Arbeit zur Verfügung gestellten Mittel für die „Vertiefte Berufsorientierung“ sollen systematischer eingesetzt, Schulpraktika effektiver gestaltet werden.

- Wichtigstes Ziel ist, allen jungen Menschen Ausbildungsmöglichkeiten zu eröffnen, die ihren Interessen und Potenzialen entsprechen und sie auf dem Weg zu einer selbstständigen Lebensgestaltung und tragfähigen Erwerbsperspektive unterstützen. Angesichts der demographischen Entwicklung wird es künftig noch stärker darauf ankommen, niemanden zurückzulassen und auch leistungsschwächere junge Menschen stärker in den Fokus zu nehmen. Hier setzt das von der Agentur für Arbeit angebotene Instrument der „Einstiegsqualifizierung“ an, mit dem Jugendliche mit schlechteren Startchancen die Möglichkeit erhalten, in Betrieben Erfahrungen zu sammeln, bevor sie eine Ausbildung beginnen. Die Partner haben vereinbart, die Quote des Übergangs von der Einstiegsqualifizierung in betriebliche Ausbildung von jetzt 60% auf 80% im Jahr 2017 zu steigern.

Herausforderungen:

- Einerseits ist der Bedarf an Fachkräften im Land Bremen hoch, andererseits gibt es zahlreiche arbeitslose junge Menschen: Mit Stand Dezember 2013 befanden sich im System von SGB II und III ca. 3.200 arbeitslose Personen unter 25 Jahren; davon verfügten ca. 2.000 über keinen Berufsabschluss. Sie sehen damit einer prekären Erwerbsbiografie entgegen, die sie immer wieder von öffentlicher Hilfe abhängig macht.

Mit dem Ende der Schulpflicht sind die jungen Menschen auf sich gestellt, es sei denn sie nehmen die Hilfe von Institutionen und Systemen wie der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter in Anspruch. Über ihren Verbleib kann nur dann eine Aussage getroffen werden, wenn sie in einem der genannten Systeme erfasst werden, oder wenn sie eine betriebliche Ausbildung absolvieren. Andernfalls besteht die Gefahr, dass junge Menschen

„verloren gehen“ und damit das Ziel einer Berufsausbildung nicht nachhaltig verfolgt werden kann.

- Um diesen Problemen zu begegnen, sollen in 2015 Jugendberufsagenturen in Bremen und Bremerhaven den Betrieb aufnehmen. Ziel der Jugendberufsagentur ist es, mit einer systematischen Ansprache und Begleitung aller jungen Menschen ohne Berufsabschluss bis zum Alter von 25 Jahren deutlich mehr Chancen für einen Berufsabschluss zu eröffnen. Neben einer verbesserten Berufsorientierung in den allgemeinbildenden Schulen ist die Umstrukturierung des Übergangssystems von zentraler Bedeutung. U.a. werden Bildungsgänge an den berufsbildenden Schulen zu einem ersten Ausbildungsjahr umgestaltet und die künftige gemeinsame Planung von Maßnahmen soll dazu führen, dass konkurrierende Angebote und Parallelförderungen vermieden werden.

Die Jugendberufsagentur beinhaltet eine neue – vertraglich abgesicherte – Form der Kooperation verschiedener Systeme und Institutionen, wie Schul-, Jugendhilfe- und Sozialhilfe-System, Agentur für Arbeit und Jobcenter unter Beteiligung der Wirtschaft.

Auch wenn mit der Jugendberufsagentur alle jungen Menschen unter 25 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung angesprochen werden sollen, gilt dies insbesondere für diejenigen, die bei dem Weg in Ausbildung größere und häufig auch multiple Hemmnisse zu bewältigen haben, so z.B. junge Alleinziehende oder junge Menschen mit Migrationshintergrund.

- Ergänzend zum Aufbau der Jugendberufsagentur sowie zur Selbstverpflichtung der Partner der Bremer Vereinbarungen, bis zum Jahr 2017 800 Ausbildungsplätze zusätzlich zu schaffen, verfolgt die Ausbildungsgarantie im Lande den Bremen das Ziel, die Ausbildungsquote junger Menschen unter 25 Jahren u.a. durch den Einsatz vom Senat bereitgestellter finanzieller Mittel weiter zu erhöhen und „unversorgten“ Jugendlichen den Weg in ein Ausbildungsverhältnis zu ebnen.

Ziel der Ausbildungsgarantie ist es, ein Angebot für alle SchulabgängerInnen im Land Bremen bereitzustellen, denen es nicht aus eigenen Bemühungen gelungen ist, einen Ausbildungsplatz zu finden. Vorrangig wird die Einmündung in ein Ausbildungsverhältnis angestrebt, alternativ auch eine Einbindung in ein weiterführendes Angebot oder in Arbeit, sofern das Ziel der Hinführung auf eine Ausbildung weiterverfolgt wird.

Zur Realisierung der Ausbildungsgarantie wurden, in Abstimmung mit den Partnern der „Bremer Vereinbarungen“, bereits zum Ausbildungsjahr 2014/2015 – drei betriebliche Förderprogramme zur Erhöhung der Ausbildungsquote aufgelegt: „Chance betriebliche Ausbildung“ (Jugendliche mit schwierigen Startchancen), „Partnerschaftliche Ausbildung“ (durch Zusammenschlüsse kleinerer Betriebe) und „Ausbildungsdienstleistungen für Netzwerke“. Die drei Fördervorhaben sind im Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramm - BAP eingebunden und zielen unmittelbar auf die Einmündung in eine betriebliche Ausbildung.

Zum Ausbildungsbeginn 2015 soll die Ausbildungsgarantie greifen. Bis dahin werden mögliche Ansätze zur Realisierung der Ausbildungsgarantie u.a. mit den Kammern und Sozialpartnern im Rahmen fachlicher Arbeitsgruppen überprüft, beraten und modifiziert. Perspektivisch sollten weitere Maßnahmen für eine verbesserte Berufsorientierung stattfinden und dabei insbesondere eine Stärkung der Kooperationen allgemeinbildender Schulen und der Wirtschaft angestrebt werden.

- Damit möglichst viele Jugendliche das Ausbildungsziel erreichen, bedarf es einer stärkeren Zuwendung, um mangelnde kognitive Fähigkeiten, Schwächen im Sozialverhalten und niedrige Frustrationstoleranz zu reduzieren. Sog. „Kümmerer“ könnten „unversorgte“ Jugendliche aber auch Auszubildende unterstützen und gelten als notwendige Antwort auf bestehende Integrationsprobleme.

Handlungsfeld 2: Hochschulen, Durchlässigkeit der Bildungssysteme

Ausgangslage:

- Zur Sicherung des Fachkräfteangebotes kann eine Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen der beruflichen und der akademischen Bildung einen Beitrag leisten. Personen mit einer beruflichen Ausbildung oder einer beruflichen Aufstiegsfortbildung verfügen häufig neben beruflichen Erfahrungen über fachliches Wissen und Fertigkeiten, über anwendungsorientierte Fachkompetenzen und entsprechende Spezialisierungen sowie über kommunikative und Managementkompetenzen, die auf ein Studium angerechnet werden und in verkürzter Zeit zu einem Studienabschluss führen können.
- Übergänge von der beruflichen Bildung an die Hochschulen und umgekehrt sind zwar bereits heute möglich, sie werden aber – nicht nur in Bremen, sondern auch bundesweit – noch zu wenig genutzt. Nach aktuellen Angaben des Statistischen Bundesamtes lag der Anteil der beruflich Qualifizierten bei der Gesamtzahl der StudienanfängerInnen im Jahr 2012 bundesweit bei rd. 2,34%. Auch wenn es sich statistisch gesehen bei den beruflich Qualifizierten um eine eher kleine Zielgruppe handelt, so ergibt sich wegen des sich abzeichnenden Fachkräftemangels doch das Erfordernis, der bisherigen Abschottung zwischen der beruflichen Bildung und der Hochschulbildung aktiv entgegen zu treten und flexiblere Anschlussmöglichkeiten zu schaffen, um eine höhere Durchlässigkeit in den Bildungssystemen zu erreichen. Aber auch umgekehrt müssen Übergänge erleichtert und verbessert werden. Für Studierende, die ihr Studium nicht abschließen können oder wollen, müssen Perspektiven und Möglichkeiten gefunden werden, wie die hochschulisch erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen systematisch genutzt und bei dem Weg in eine duale Berufsausbildung und Fortbildung eingebracht und angerechnet werden können.

Bestehende Initiativen und Strukturen:

- Auf der Grundlage des Beschlusses der Kultusministerkonferenz vom 06.03.2009 haben inzwischen alle Bundesländer den Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte, die über keine schulische Hochschulzugangsberechtigung verfügen, geöffnet.
- In Bremen haben durch die bereits im Juni 2010 in Kraft getretene Novelle des Bremischen Hochschulgesetzes nun auch Personen die allgemeine Hochschulzugangsberechtigung, die eine Meisterprüfung oder eine vergleichbare Prüfung bestanden haben. Das Gleiche gilt für Personen, die eine zweijährige Fachschule mit staatlicher Prüfung oder einen vergleichbaren Bildungsgang absolviert haben sowie für Personen, die in einem bestimmten Umfang Fortbildungsabschlüsse nach dem Berufsbildungsgesetz, nach der Handwerksordnung, im Gesundheitswesen oder im sozialpflegerischen/sozialpädagogischen Bereich absolviert haben. Darüber hinaus können beruflich

Qualifizierte in Bremen über verschiedene Wege eine fachgebundene Hochschulzugangsberechtigung erwerben.

- Damit Studienberechtigte und Studieninteressierte sich frühzeitig über die Studieninhalte und über die Studienanforderungen informieren und damit zielgerichteter und passgenauer eine Studienentscheidung treffen können, bieten die Bremer Hochschulen vielfältige Maßnahmen an. Dazu gehören umfassende Studienberatungen sowie die Möglichkeiten, die eigene Studierfähigkeit mit Hilfe so genannter Selbsttests oder Selfassessments zu überprüfen und so die persönlichen Neigungen, Interessen und Motivationen sowie die individuellen Stärken und Fähigkeiten heraus zu finden. Diese Angebote zur Studienorientierung sind für beruflich Qualifizierte eine wichtige Hilfestellung für einen erfolgreichen Einstieg in die akademische Bildung und in das Hochschulsystem. Außerdem bieten die Hochschulen Vorbereitungs- und Brückenkurse an, um evtl. vorhandene Defizite vor allem im Bereich des wissenschaftlichen Arbeitens und bei fachlich nicht abgedeckten Inhalten auszugleichen.

Herausforderungen:

- Ein wichtiger Aspekt für die beruflich Qualifizierten ist die Anerkennung und Anrechnung von beruflich erworbenen Kompetenzen auf das Hochschulstudium. Beruflich Qualifizierte darf nicht abverlangt werden, über bereits beruflich erworbene und nachgewiesene studienrelevante Kompetenzen noch einmal geprüft zu werden. Über die Anerkennung und Anrechnung von beruflich erworbenen Kompetenzen entscheiden die Hochschulen in eigener Verantwortung. Sie sind gefordert, die vorhandenen Möglichkeiten der Anerkennung und Anrechnung noch deutlich stärker zu nutzen, damit der Kompetenzerwerb aus der beruflichen Bildung in die Hochschulstudiengänge einbezogen wird. Hochschulpolitische Zielsetzung des Landes Bremen ist es deshalb, die Hochschulen für beruflich Qualifizierte ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung weiter zu öffnen und die Hochschulen dabei zu unterstützen, dass sie gezielt für diese Personengruppe geeignete Studienprogramme und Studienformate anbieten.
- Über entsprechende landesgesetzliche Regelungen muss erreicht werden, dass die Hochschulen bereits erworbene und für das Studium relevante berufliche Kompetenzen und Qualifikationen auch adäquat anerkennen und anrechnen. Mit der Entwicklung von strukturierten Konzepten durch die Hochschulen kann es gelingen, den Anteil der beruflich Qualifizierten in den Hochschulen zu erhöhen und das in der beruflichen Bildung vorhandene Potential an hoch qualifizierten Fachkräften noch stärker als bisher auszuschöpfen.
- Erforderlich ist der Ausbau berufsbegleitender Studienangebote, die etwa Präsenzphasen am Abend und am Wochenende vorsehen und damit ein Studium neben dem Beruf ermöglichen. Auch ein zeit- und ortunabhängiges Lernen, z. B. durch blended-learning-Methoden, erleichtert ein Studium für beruflich Tätige.
- Erforderlich ist außerdem eine auf erwachsene Berufserfahrene zugeschnittene Methodik, Didaktik und Pädagogik. Im Landesprojekt „offene Hochschulen“ haben die Hochschulen bereits Angebote verschiedenster Art entwickelt und sich mit den spezifischen Anforderungen der Ausbildung beruflich tätiger bzw. berufserfahrener Studierender auseinandergesetzt. Mit der erfolgreichen Teilnahme am Wettbewerb „Aufstieg durch Bil-

derung“ des Bundes und der Länder werden die staatlichen Hochschulen diese Aktivitäten in den nächsten Jahren ergänzen und ausweiten.

- Auch aus den freiwerdenden Landesmitteln für das BaföG ist vorgesehen, Maßnahmen zur Erhöhung der Durchlässigkeit gezielt zu unterstützen. Eine besondere Herausforderung wird es sein, den Zugang für Meister und Techniker zu flankieren und zeitlich flexible Studienangebote bereit zu halten.
- Gleichzeitig muss es gelingen, die Träger der Berufsausbildung und die Arbeitsmarktakteure dafür zu gewinnen, für Studierende, die ihr Studium nicht abschließen wollen oder können, Wege zu finden, wie diese Personengruppe im Anschluss an das abgebrochene Studium für die berufliche Aus- und Weiterbildung gewonnen werden kann. Die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung muss auch in diese Richtung verbessert werden. Studienabbrecher bringen häufig aus dem Studium wichtige Vorqualifikationen mit, die in der beruflichen Bildung anerkannt und angerechnet werden können. So können leistungsstarke Jugendliche für die duale Berufsausbildung gewonnen werden und dazu beitragen, den Bedarf an Fachkräften mit einer Berufsausbildung zu decken. Über Möglichkeiten der Anrechnung von Studienleistungen auf eine duale Ausbildung sollen die Hochschulen und Weiterbildungsträger informieren.

Handlungsfeld 3: Berufliche Weiterbildung

Ausgangslage:

- Die Möglichkeiten, Fachkräfteengpässe aus dem vorhandenen Reservoir von Beschäftigten und Arbeitslosen zu decken, sind in Bremen geringer, bedürfen aber verglichen mit vielen anderen Arbeitsmärkten in Deutschland zumindest größerer Anstrengungen. Nicht einmal jeder Dritte Arbeitslose in Bremen kann eine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen, bundesweit verfügt jedoch fast jeder zweite Arbeitslose über einen Berufsabschluss. Die Qualifikationsstrukturen der Beschäftigten unterscheiden sich hingegen weniger deutlich. Während der Anteil der qualifizierten Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung in Bremen mit 56% leicht unter dem Bundesdurchschnitt von 60% liegt, ist der Anteil hochqualifizierter Fachkräfte mit akademischen Abschluss in Bremen überdurchschnittlich (Bremen 13,5%, Bundesgebiet 12,5%).
- Die Erwerbssituation einzelner Personengruppen unterscheidet sich erheblich und steht z.T. im Zusammenhang mit der beruflichen Qualifikation. Insbesondere die im Bundesvergleich unterdurchschnittliche Erwerbsbeteiligung von Frauen, Älteren sowie von Menschen mit Behinderungen weist darauf hin, dass zur Hebung dieser ungenutzten Potenziale in erheblichem Umfang Weiterbildungsprozesse initiiert werden müssen. Auch die Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund ist in Bremen vergleichsweise gering und steigt nur unterdurchschnittlich.
- Der Anteil der erwerbstätigen Menschen mit Migrationshintergrund (45,9%) liegt im Land Bremen um 16,6 Prozentpunkte niedriger als bei Personen ohne Migrationshintergrund. Bundesweit beträgt diese Differenz 11,4 Prozentpunkte. Grund dafür ist u.a., dass überdurchschnittlich viele Menschen mit Migrationshintergrund keinen Schul- oder Berufsabschluss haben. Neben einer fehlenden schulischen oder beruflichen Qualifikation ist eine nicht anerkannte Berufsqualifikation ebenfalls ein häufiges Problem. Vor diesem Hintergrund kann die berufliche Weiterbildung neben der betrieblichen Ausbildung (siehe Hand-

lungsfeld 1) einen wesentlichen Beitrag zur langfristigen Sicherung des Fachkräftebedarfs leisten.

- Bundesweit hat die Weiterbildungsbeteiligung erstmals seit 1997 wieder zugenommen und ist von 42% auf 49% gestiegen⁹. Der Anstieg ist überwiegend auf die höhere Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung zurückzuführen (Anteil an der gesamten Weiterbildung: 33 %). Die Teilnahmequote von individuell-berufsbezogener Weiterbildung, die außerhalb der Betriebe stattfindet, stagniert.
- Den höchsten Zuwachs verzeichnen dabei die 19- bis unter 35-Jährigen. Die Weiterbildungsquoten anderer Altersgruppen gehen z.T. deutlich zurück. Zwar steigen auch die Weiterbildungsquoten von Geringqualifizierten, die strukturellen Ungleichheiten in der Weiterbildung bestehen allerdings fort: Personen mit Studienabschluss nehmen doppelt so häufig an Weiterbildung teil wie Erwachsene mit Hauptschulabschluss. Eine Herausforderung stellt die geringe Teilnahme von Menschen mit Migrationshintergrund dar¹⁰. Auch hier gilt, dass mit zunehmender Qualifikation die Weiterbildungsbeteiligung steigt. Allerdings liegt Teilnahmequote von Menschen mit Migrationshintergrund immer niedriger als jene von Personen ohne Migrationshintergrund.
- Beschäftigte Bremer Betriebe nehmen überdurchschnittlich an Weiterbildungsmaßnahmen teil. 2013 organisierte jeder zweite Bremer Betrieb Weiterbildungsmaßnahmen für seine Beschäftigten¹¹. Die Weiterbildungsquote der Beschäftigten in Bremer Betrieben liegt mit 42% deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt von 32%¹². Während sich die Weiterbildungsquoten von Männern und Frauen kaum unterscheiden, zeigen sich auch hier strukturelle Unterschiede: Beschäftigte, welche einfache Tätigkeiten durchführen und Ältere nehmen nur selten an Weiterbildungen teil.

Bestehende Initiativen und Strukturen:

- Für die berufliche Weiterbildung sind die Förderangebote der Agentur für Arbeit und der Jobcenter von herausragender Bedeutung, für die Beschäftigten insbesondere das Weiterbildungsengagement der Unternehmen. Das Beschäftigungspolitische Aktionsprogramm (BAP) des Landes flankiert diese Angebote und setzt Akzente, wo diese aus Sicht des Landes besonders geboten sind. Eine Weiterbildungsinfrastruktur, d.h. ein öffentlich zugängliches und qualitätsgesichertes Weiterbildungsangebot durch ein plurales System von Weiterbildungseinrichtungen wird über das Bremische Weiterbildungsgesetz gesichert.
- Das BAP für die Jahre 2014 bis 2020 zielt weiterhin auf die Erhöhung der beruflichen Qualifikation, und stärkt damit die Fachkräftebasis. Im Zentrum stehen Angebote für an- und ungelernete Beschäftigte und Arbeitslose mit dem Ziel, deutlich mehr Berufsabschlüsse zu erreichen und, wo dies nicht in vollem Umfang gelingt, zumindest zertifizierte, am Arbeitsmarkt verwertbare Teilqualifikationen zu erwerben. Dieser auch zunehmend von

⁹ siehe 5. Bildungsbericht

¹⁰ siehe Mikrozensus

¹¹ Auswertung des IAB-Betriebspanels 2013

¹² IAB-Betriebspanel 2013

Arbeitsagentur und Jobcentern eingeschlagene Weg in stärkerem Maße abschlussorientierte Maßnahmen zu fördern, wird durch das BAP in besonderem Maße unterstützt.

Hierbei sind insbesondere modulare abschlussbezogene Maßnahmen geplant, um in überschaubaren Schritten arbeitsmarktrelevante Teilqualifikationen zu erwerben, die im bestmöglichen Fall die Zulassung zu einer Externenprüfung bei den zuständigen Kammern und Stellen ermöglichen.

- Die Feststellung von erworbenen, jedoch oft nicht testierten beruflichen Kompetenzen Beschäftigter und Arbeitsloser soll weiter gefördert werden, ebenso die für berufliche Abschlüsse als notwendig festgestellten Nachqualifizierungen. Nachqualifizierungen auf Grundlage festgestellter Kompetenzen stellen einen effektiven und effizienten Weg zum Erwerb eines Berufsabschlusses dar, nicht zuletzt auch um die ins Stocken geratene berufliche Aufwärtsmobilität zu verbessern. Die Komplexität der Entscheidungen zwischen persönlichen Interessen und Fähigkeiten, Beschäftigungschancen auf dem Arbeitsmarkt und unterschiedlichster Weiterbildungsangebote macht eine qualifizierte Weiterbildungsberatung erforderlich.
- Die gleichberechtigte Teilhabe ist ein übergeordnetes Querschnittsziel im BAP und leistet einen Beitrag zur Steigerung der Partizipation am Erwerbsleben von Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund. Von den personenbezogenen Förderungen sollen durchschnittlich 44% für Frauen und 41% für Menschen mit Migrationshintergrund bereitgestellt werden. Während das Förderziel für die Beteiligung von Frauen in den vergangenen Jahren schon mit über 50% erreicht werden konnte, ist das Förderziel für Menschen mit Migrationshintergrund ambitioniert. Der berufsvorbereitende Spracherwerb bleibt von zentraler Bedeutung. Die Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund ist vielschichtig und nicht per se schlecht qualifiziert. Daher wird ein Akzent auf die Unterstützung zur Anerkennung im Ausland erworbener Kenntnisse, Fähigkeiten und Abschlüsse gelegt.
- Im Rahmen des Aufstiegsfortbildungsgesetzes werden mit Mitteln des Bundes der Erwerb von Meister- und Technikerabschlüssen gefördert.
- Mit dem zuletzt 2011 novellierten Weiterbildungsgesetz verfolgt das Land Bremen die Förderung lebenslangen Lernens. Die vom Land bezuschusste Struktur öffentlich zugänglicher und qualitätsgeprüfter Weiterbildungseinrichtungen spricht das nicht betriebliche Weiterbildungsinteresse der Bürgerinnen und Bürger an. Das Fördermodell bewertet Maßnahmen entsprechend dem dahinterstehenden öffentlichen Interesse: Maßnahmen der Grundbildung werden höher bezuschusst als Maßnahmen der Aufstiegsfortbildung. Dazu gehören auch Angebote der Persönlichkeitsbildung, der politischen Bildung, der Integration von Zugewanderten und der Schlüsselkompetenzen der EU, die als sinnvoll und notwendig anerkannt sind, für die es sonst aber keine Finanziars gibt.
- Das lernbereichsübergreifende Angebot bietet Weiterbildungsmöglichkeiten, die den eigenen Zielen und Vorstellungen der Erwachsenen entsprechen und unterstützt damit sowohl deren Persönlichkeitsbildung als auch deren Teilhabechancen. Auf Basis der gesetzlichen Strukturförderung führen die nach dem Gesetz anerkannten Weiterbildungseinrichtungen auch Maßnahmen der Arbeitsagentur sowie der Jobcenter und auch über das BAP geförderte Maßnahmen durch. Über diese Weiterbildungsstruktur werden rd. 104.000 Teilnehmende erreicht, davon rd. 50.000 über rein nach dem WBG finanzierte Maßnahmen.

- Da die berufliche Teilhabe und die berufliche Weiterbildungsaktivität in klarem Zusammenhang mit dem Kompetenzniveau des Einzelnen steht, ist es Aufgabe der öffentlich verantworteten Weiterbildung, die individuellen Grundkompetenzen zu fördern. Über sechzigtausend erwachsene Bremerinnen und Bremer können lediglich auf minimalem Niveau lesen und schreiben und gelten damit als funktionale Analphabetinnen und Analphabeten. Das von der Bürgerschaft beschlossene Bremer Konzept für Alphabetisierung und Grundbildung und die damit verbundenen Maßnahmen haben das Ziel, mehr Erwachsene an Weiterbildung teilhaben zu lassen. Die Teilnahme an entsprechenden Angeboten soll bis 2020 schrittweise ausgeweitet und die derzeitige Erreichungsquote von 10 % auf 25 % erhöht werden.
- Mit dem Bremischen Bildungsurlaubsgesetz verfügt das Land Bremen über ein elementares Instrument, um kontinuierliche Bildungszugänge für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewährleisten. Es bietet den Beschäftigten einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf die Teilhabe an Bildung bei Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Die Stärkung des Bildungsurlaubs ist auch deshalb von großer Bedeutung, da über dieses Format prozentual mehr Beschäftigte mit niedrigen und mittleren formalen Bildungsabschlüssen erreicht werden können als mit anderen öffentlichen Veranstaltungsformen. In diesem Sinne zielt die Änderung des Bremischen Bildungsurlaubsgesetzes im Jahr 2010 darauf ab, die Attraktivität des Bildungsurlaubs zu erhöhen und insbesondere den Personen eine Teilnahme an Bildung zu ermöglichen, die bisher wenig bildungsaktiv sind. Eine zentrale Neuerung ist die zeitliche Flexibilisierung des Formats, so kann der Bildungsurlaub heute in kleinen Zeiteinheiten, bspw. ein- oder zweitägigen Veranstaltungen genutzt werden. Zudem wurde das Angebot an attraktiven Maßnahmen durch die Öffnung für private Anbieter erweitert.

Herausforderungen:

- Herausfordernd bleibt auch für die Zukunft die Ermittlung und Abstimmung von Fachkräftebedarfen der Unternehmen mit den Potenzialen und Interessen (insbesondere un- und angelernt) Beschäftigter und Arbeitsloser, um eine besser abgestimmte Förderpolitik der Arbeitsmarktakteure möglich zu machen. Die unter 1.4 dargestellten aktuellen Engpässe sollen regelmäßig fortgeschrieben werden und als Planungsgrundlage dienen.
- Allerdings kann berufliche Weiterbildung ihren Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs nur leisten, wenn nicht andere wirkungsmächtige Faktoren, wie niedrige Entlohnung oder widrige Arbeitsbedingungen die Effekte beruflicher Weiterbildung konterkarieren. Bei diesem Punkt sind insbesondere die Arbeitgeber gefordert. Berufliche Weiterbildung setzt darüber hinaus voraus, dass es ein ausreichendes Potenzial an weiterbildungsinteressierten Beschäftigten und Arbeitslosen gibt.
- Für die absehbare Zukunft sollten sich die Arbeitsmarktakteure auf relevante, abschlussorientierte berufliche Weiterbildungen verständigen. Nur so wird es gelingen, ein über mehrere Jahre fortbestehendes modularisierte Qualifizierungsangebot vorzuhalten und hierfür die erforderliche Zahl von Teilnehmenden unter Beschäftigten und Arbeitslosen zu gewinnen. Dabei gilt es die gesetzlichen Grundlagen zur Anerkennung beruflicher Qualifikationen zu vereinheitlichen.

- Der Landesausschuss für Weiterbildung arbeitet derzeit zusammen mit den durch das Weiterbildungsgesetz geförderten Einrichtungen an einer Neuorientierung der Weiterbildungsangebote. Ziel der Neuausrichtung ist eine stärkere Beteiligung bildungsbenachteiligter Zielgruppen und eine deutliche Verbesserung der Durchlässigkeit. Die Überleitung von Personen mit Migrationshintergrund aus den Sprachförderkursen in inhaltlich breiter oder aber fachspezifisch qualifizierenden Weiterbildungsmaßnahmen soll ebenfalls verbessert werden. Um diese Ziele nachhaltig zu erreichen, müssen nicht nur einzelne Angebote neu ausgerichtet werden, um zum Beispiel einen stadtteilnahen Zugang o.ä. zu erschließen. Eine wirkliche Öffnung erreichen die Einrichtungen erst dann, wenn sie Planungsprozesse, Einstellungspraxis, Ansprache der Teilnehmenden etc. weiterentwickeln. Das bedeutet eine Anpassung der internen Strukturen und Planungen. Die Senatorin für Bildung und Wissenschaft wird diesen Innovationsprozess mit Hilfe zusätzlich zur Verfügung gestellter Mittel und durch intensive fachliche Beratung vorantreiben.
- Für die berufliche Weiterbildung geringqualifizierter Beschäftigter stellen sich dabei die folgenden Herausforderungen:
 - Gewinnung interessierter Unternehmen und Beschäftigter für die Beteiligung an abschlussbezogenen Maßnahmen für die an- und ungelerten Beschäftigten im Betrieb
 - Motivierung von Betrieben zur Einbindung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund,
 - Schaffung motivierender Rahmenbedingungen für die Teilnehmer/innen, die ihre berufliche Stellung verbessern wollen (Freistellungen, ggf. bei temporärer Beschäftigung von Ersatzkräften, Übernahme von Kosten, ggf. finanzielle Anreize, attraktive Konzepte und Lernorte), Vereinbarkeit der Weiterbildung mit familiären Pflichten
 - Begonnene Qualifizierungen, z.B. im Rahmen von Kurzarbeit, müssen anschlussfähig gestaltet werden. Unter dieser Voraussetzung kann eine unterstützende Förderung der öffentlichen Hand bis zur Erlangung des Berufsabschlusses sinnvoll sein
- Für die berufliche Weiterbildung geringqualifizierter Arbeitsloser stellen sich dabei die folgenden Herausforderungen:
 - Schaffung einer noch stärker potenzialorientierten Beratung für Arbeitsuchende und Arbeitslose bei der Agentur für Arbeit und den Jobcentern
 - Schaffung motivierender Rahmenbedingungen, darunter lernfördernde Konzepte insbesondere für bildungsentwöhnte Teilnehmer/innen, materielle Anreize vorzugsweise über bundeseinheitliche, nachrangig über landesspezifische Lösungen
 - Schaffung von Teilzeitmaßnahmen, insbesondere für alleinerziehenden Eltern und in untypischen Berufsfeldern vor dem Hintergrund eines geschlechtsspezifisch geprägten Ausbildungs- und Arbeitsmarktes
- Für die Gewährleistung von Kompetenzfeststellung und Nachqualifizierung müssen die folgenden Themen bearbeitet werden:
 - Identifizierung von schon erworbenen beruflichen Kompetenzen und den Möglichkeiten ihrer Testierung, z.B. durch arbeitsmarktorientierte Beratungsstellen
 - Nachqualifizierungsangebote müssen zeitnah und für kleine Teilnehmendenzahlen oder auch individuell durchgeführt und finanziert werden können.

Handlungsfeld 4: Vereinbarkeit von Familie und Beruf – das Potenzial von Frauen nutzen

Ausgangslage:

- Gegenwärtig wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf überwiegend zu Lasten der quantitativen und qualitativen Erwerbstätigkeit von Frauen gelöst. Eine verbesserte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben wird sich dauerhaft und nachhaltig nur über eine weitere Veränderung der Rollen- und Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern in allen gesellschaftlichen Lebens- und Arbeitsbereichen herstellen lassen.
- Mit einer Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen ließen sich umfangreiche Potenziale zur Sicherung des Fachkräfteangebots gewinnen. Dies gilt insbesondere für Bremen, denn sowohl die Erwerbsneigung als auch die Erwerbsbeteiligung der Frauen im Land Bremen ist im Vergleich zum Bund unterdurchschnittlich. So liegt die Erwerbsquote, also der Anteil der Frauen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren, die dem Arbeitsmarkt überhaupt zur Verfügung stehen, mit 67,2% rund 4,4 Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt. Die Erwerbstätigenquote von Frauen ist in Bremen mit 63,3% ebenfalls unterdurchschnittlich (Bundesgebiet 67,8%). Einzig das Saarland weist niedrigere Werte auf.
- Frauen gehen in Bremen nicht nur seltener einer Beschäftigung nach, sie arbeiten auch häufiger in Teilzeit oder als geringfügig Beschäftigte. Von den im Juni 2013 insgesamt 130.800 sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen im Land Bremen arbeiteten 47,7% in Teilzeit (Bund: 44,9%). Zudem übten 42.500 Frauen eine geringfügige Beschäftigung aus. Von ihnen waren knapp zwei Drittel (65,9%) ausschließlich in Minijobs beschäftigt (Bund: 67,5%).
- Darüber hinaus sind 28,7% der Familien in Bremen Alleinerziehende mit Kindern unter 18 Jahren, von denen nur 65,3% erwerbstätig sind. Das ist der niedrigste Wert aller Bundesländer (Bund: 70,5%). Die Teilzeitquote der Alleinerziehenden im Land Bremen ist mit 57,5% überdurchschnittlich (Bund: 50,3%).
- Die berufliche Qualifikation unter den Beschäftigten scheint weniger ausschlaggebend für diese Unterschiede, denn es lassen sich keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede erkennen. Dies gilt weitgehend auch für die Qualifikationsstruktur unter den Arbeitslosen. 60,1% aller Arbeitslosen verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung, unter den arbeitslosen Frauen sind dies 61,1%. Im Vergleich zu beschäftigten Frauen (10,7% ohne Berufsausbildung) haben arbeitslose Frauen deutlich schlechtere Qualifikationen.
- Zusätzliche Beschäftigungspotenziale ließen sich durch eine erhöhte Teilnahme an Erwerbsarbeit von Frauen und durch eine Steigerung der Arbeitszeit von Frauen erreichen. Überschlägigen Berechnungen zufolge ergäben sich für das Land Bremen Äquivalente in Höhe von 13.000-26.000 Arbeitskräften.¹³ Die Gründe für die unterdurchschnittliche Erwerbsbeteiligung von Frauen liegen neben den Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf - hohe Belastung von Frauen mit familiären Aufgaben - auch in der bremischen Wirtschaftsstruktur. Im Vergleich zu anderen Städten arbeiten in Bremen,

¹³ Berechnungen der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit.

insbesondere aber in Bremerhaven, besonders viele Beschäftigte im produktionsorientierten Sektor¹⁴, also einem Bereich, in dem Frauen geringer beschäftigt sind.

- Die Attraktivität von Erwerbstätigkeit lässt sich für Frauen durch eine geschlechtergerechtere Entlohnung beeinflussen. Gegenwärtig erhalten Frauen in Bremen um durchschnittlich 24% (Bund 22%) geringere Löhne als Männer. Diese Lohnlücke bildet geschlechtsspezifische Unterschiede von Erwerbstätigkeit ab - Entgeltdiskriminierung, niedrige Vergütungen in frauentypischen Berufsgruppen, weniger Frauen in Führungspositionen, mehr Frauen in Teilzeittätigkeit und in sog. atypischen Beschäftigungsverhältnissen.
- Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfordert gerade im Hinblick auf Frauen, aber z.B. auch allein erziehender Frauen und Männer, einen intensiven Ausbau von Kindertagesförderung in den meisten deutschen Regionen. Wie nahezu deutschlandweit ist dieser nötige Ausbau im Land Bremen noch nicht abgeschlossen (s. u.).

Bestehende Initiativen und Strukturen:

- Der Bremer Senat will Kinder möglichst früh und durchgängig in ihrem Entwicklungspotential fördern. Parallel verfolgt er arbeitsmarkt-, sozial- und gleichstellungspolitische Ziele. Herkunftsbedingte Unterschiede der Kinder sollen sich im Bildungsverlauf nicht verfestigen. Der Zugang von Frauen zu Erwerbsarbeit soll weiter gefördert werden, was einerseits Fachkräfteengpässe und andererseits Armutsrisiken reduziert. Familien sollen gestärkt werden, um Maßnahmen des Kinderschutzes und der Erziehungshilfe vorzubeugen oder sie ggf. zu flankieren.
- Ausgehend von diesen Zielen hat der Senat den Rechtsanspruch auf frühkindliche Förderung für unter dreijährige Kinder ab dem 01.08.2013 erfüllt und wird im Kindergartenjahr 2014/15 in Bremen Angebote zur Versorgung für rund 45 Prozent der Kinder zur Verfügung stellen. Sowohl für diese Altersgruppe (unter Dreijährige), als auch für Kinder mit Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz (drei bis Sechsjährige) sind seit dem Kindergartenjahr 2012/13 Angebote mit einem bedarfsgerechtem täglichen bzw. wöchentlichen Betreuungsumfang realisiert worden. Dies wurde auch ortsgesetzlich abgesichert. Die weitere Ausbauplanung sieht für unter dreijährige Kinder eine Steigerung der Versorgungsquote von 45% (2014/15) auf 50% (2019/20) in allen Bremer Stadtteilen vor. Zur Erreichung des gesetzten Zieles einer Versorgungsquote von mindestens 50% in allen Bremer Stadtteilen ist nach derzeitigem Stand für die Jahre nach 2015 ein weiterer Ausbau für unter dreijährige Kinder von insgesamt 641 Plätzen bis 2020 notwendig. Der mittelfristige Ausbau von Angeboten zur frühkindlichen Bildung im Kindergarten für unter sechsjährige Kinder zielt auf die Erreichung einer Versorgungsquote von ca. 98% in allen Bremer Stadtteilen (94,1% im Kindergartenjahr 2014/15). Zur Erreichung dieses Zieles ist nach derzeitigem Stand ein schrittweiser Ausbau für Kindergartenkinder um weitere 1.497 Plätze bis 2020 notwendig. Aufgrund aktuell noch unterschiedlicher Versorgungsquoten in Bremer Stadtteilen erfolgt der Ausbau in den Stadtteilen bis 2020 mit unterschiedlicher Intensität. Auch für Grundschulkinder wurde das Angebot erheblich ausge-

¹⁴ Produktionsorientierter Sektor: Bau- + Verarbeitendes Gewerbe + Arbeitnehmerüberlassung + Verkehr und Lagerei sowie Arbeitnehmerüberlassung, weil diese mit rund 80% durch Fertigungs-, Technische und Verkehrsberufe dominiert sind.

weitet, ca. 36,4 Prozent nehmen im Schuljahr 2013/14 ein schulisches Ganztagsangebot wahr. In absoluten Zahlen waren dies im Schuljahr 2013/14 im Grundschulbereich 5.663 Schülerinnen und Schüler. Ein Schuljahr später in 2014/15 sind es bereits 6.290 Ganztagsplätze für derzeit 16.030 Schülerinnen und Schüler im öffentlichen Grundschulbereich. Nach den aktuellen Anmeldezahlen für das Schuljahr 2015/16 können 6.956 Kinder einen Ganztagsplatz in einer öffentlichen Grundschule erhalten. Außerdem erhalten ca. 17,9 Prozent ein Nachmittagsangebot der Jugendhilfe. Seit dem Schuljahr 2000/2001 können alle Grundschulkinder eine verlässliche Grundschule von acht bis mindestens dreizehn Uhr besuchen. In der Sekundarstufe I gibt es ein Ganztagsangebot in den Jahrgangsstufen 5-7, in der Regel also für 11-13 jährige Schülerinnen und Schüler. Insgesamt nehmen 38,3 % der Schülerinnen und Schüler der Klassen 5-7 an diesem Angebot teil.

- Mit dem Investitionsprogramm „Zukunft Bildung und Betreuung“ (IZBB) von 2003 bis 2007 wurde ein grundlegender und kontinuierlicher Prozess des Auf- und Ausbaus von Ganztagsgrundschulen in der Stadtgemeinde Bremen gestartet. Ganztagsgrundschulen leisten einen Beitrag zur Entwicklung individueller Potentiale und zum Ausgleich sozialer Risiken bzw. zur Steigerung der Bildungschancen für alle Kinder. Daher verfolgt der Senat das Ziel, den flächendeckenden Ausbau sowie die qualitative Stabilisierung von Ganztagsgrundschulen - insbesondere an Grundschulen - kontinuierlich fortzusetzen. Quantitativ ist zunächst der enorme Ausbau der Schulen und der Träger von Kindertageseinrichtungen hervorzuheben. Inzwischen gibt es in nahezu allen Bremer Stadtteilen mindestens eine Ganztagsgrundschule und eine Ganztagsgrundschule in der Sekundarstufe I. In der Neustadt besuchen über 70 Prozent der Schülerinnen und Schüler eine Ganztagsgrundschule, in Gröpelingen sind es über 50 Prozent. Die Ganztagsgrundschulangebote in den Stadtteilen Gröpelingen, Huchting, Osterholz, Östliche Vorstadt, Vahr und Woltmershausen sowie im Ortsteil Borgfeld werden in den kommenden Jahren ausgebaut. Seit 01.01.2014 werden Schulkinder, die nicht in schulische Ganztagsangebote aufgenommen werden können - entweder weil ihre Schule keine Ganztagsgrundschule ist oder aus Kapazitätsgründen nicht am Nachmittagsangebot teilgenommen werden kann - vorrangig in Tageseinrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe aufgenommen.
- Die stadtteilbezogene Auswertung der Trägermeldungen zu Aufnahmen in Angebote der Kinder- und Jugendhilfe für Grundschulkinder zum Kindergartenjahr 2014/15 zeigt, dass auch nach der erheblichen Ausweitung von Ganztagsgrundschulen noch nicht alle Kinder, für die Eltern das wünschen, am Nachmittag versorgt werden können. So stehen Grundschulkinder und relativ wenige ältere Schulkinder in Bremen auf Wartelisten. Grundsätzlich verpflichtet das SGB VIII die Kommunen zur Bereitstellung eines bedarfsgerechten Angebotes. Z. Zt. hat Bremen eine Versorgungsquote von 17,9 Prozent für Grundschulkinder in Tageseinrichtungen (inklusive Heilpädagogische Tagesgruppen). Ein weiterer Schwerpunkt liegt in Bremen auf der erforderlichen Personalausbauplanung einschließlich notwendiger Ausbildungskapazitäten für Fachpersonal in der Kindertagesförderung. Im Bundesländervergleich erreicht das Land Bremen bei Personalversorgungsquoten in Kindertageseinrichtungen Höchstwerte.
- Neben bedarfsgerechten Kinderbetreuungsmöglichkeiten ist der Ausbau familienfreundlicher Arbeitsbedingungen ein wesentlicher Baustein zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für Unternehmen wird es immer wichtiger, sich als attraktiver Arbeitgeber

ber zu positionieren, um bewährte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen zu halten und neue zu gewinnen.

Bereits seit 2004 setzt sich das Bremer Bündnis für Familie für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Das Bündnis hält z. B. ein Beratungs- und Informationsangebot für Berufsrückkehrerinnen und Frauen in der Familienphase (familiennetz bremen) sowie einen „Kinderbetreuungskompass“ vor. Der Verein Impulsgeber Zukunft unterstützt mit dem Siegel „Ausgezeichnet familienfreundlich“ insbesondere kleine und mittlere Unternehmen vorhandene familienfreundliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterzuentwickeln sowie neue Angebote einzusetzen.

- Die Schaffung adäquater Rahmenbedingungen wird durch weitere Maßnahmen flankiert, die darauf abzielen, Frauen stärker in das Erwerbsleben zu integrieren. Das Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ unterstütze noch bis August 2014, Frauen, die wegen familiärer Verpflichtungen aus dem Beruf ausgestiegen sind, in das Berufsleben zurückzukehren. Über den Antrag des Nachfolgeprogramms "Perspektive Wiedereinstieg - Potenziale erschließen ist noch nicht abschließend entschieden worden.
- Zur Hebung von Potenzialen von Alleinerziehenden halten Jobcenter entsprechende Angebote vor. So stehen z. B. speziell geschulte Expertinnen und Experten zu diesem Thema bereit. Zudem gibt es besondere Maßnahmen, die sich an speziellen Bedürfnissen von Alleinerziehenden orientieren. Dazu gehören u. a. Programme zur Qualifizierung von Frauen in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik oder Unterstützung bei der Suche nach einem geeigneten Ausbildungs- bzw. Umschulungsplatz in Teilzeit. Nach dem Auslaufen des Bundesprogramms „Gute Arbeit für Alleinerziehende“, das auf niedrigschwellige Beratungsangebote in sozial benachteiligten Stadtteilen, Übergänge in Qualifizierungsmaßnahmen und Erwerbsarbeit abzielte, und dem Projekt „Bremer Aktionsbündnis für Alleinerziehende“ wird gegenwärtig in Bremen und Bremerhaven jeweils ein Projekt (z.B. „Job und Kind – beides gelingt“) unter Einbezug des jeweiligen Jobcenters geplant.
- Um Lohndiskriminierung von Frauen entgegenzuwirken, steht mit dem „EG-Check“ ein Analyseinstrument zur Aufdeckung geschlechtsspezifischer Lohnungleichheit auf betrieblicher Ebene zur Verfügung. Es prüft auf Basis der geltenden Rechtslage einzeln wichtige Vergütungsbestandteile auf mögliche Ungleichbehandlung und zeigt deren Ursachen auf. Mit einem positiven Prüfergebnis können Unternehmen und Betriebsräte darstellen, dass sie „fair“ - also gesetzeskonform und diskriminierungsfrei - vergüten. Neben der Förderung einer angemessenen Entlohnung von Frauen, werden im Rahmen des EG-Checkverfahrens Defizite und Handlungsbedarfe offen gelegt.

Herausforderungen:

- Eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung insbesondere von Frauen und Alleinerziehenden kann durch ausreichende und arbeitszeitkompatible Betreuungsangebote für Kinder gefördert werden. Trotz bereits intensiven Ausbaus besteht im Land Bremen weiterer Bedarf insbesondere für Schulkinder (s. o.). Bestimmte Arbeitszeitmodelle - z. B. Schichtarbeit - sind u. U. nicht mit den üblichen Kinderbetreuungsangeboten kompatibel. Zuziehende Fachkräfte können ggf. unterjährig Kinderbetreuungsplätze benötigen.

Dabei wird der hohe Finanzierungsbedarf einer ausreichenden und im interregionalen Vergleich attraktiven Kindertagesbetreuung (Qualität, gute Erreichbarkeit, zeitnahe und zeitflexible Inanspruchnahme) eine entscheidende Herausforderung sein.

Der aktuelle Mittelstandsbericht für das Land Bremen weist aus, dass nur zwei Prozent der Industrieunternehmen die Bedeutung einer familienfreundlichen Arbeitsorganisation als hoch bewerten. Auf Seiten der Unternehmen muss die Sensibilität für das Thema weiter wachsen.

- Darüber hinaus ist auch die bessere Betreuungssituation kranker, insbesondere älterer Angehöriger eine wichtige Voraussetzung für eine erweiterte Frauenerwerbstätigkeit. Neben institutionellen Pflege- und Betreuungsangeboten wird auch die gleichgewichtiger Teilung von Erwerbstätigkeit und familiären Betreuungsverpflichtungen zwischen den Geschlechtern eine zunehmende Bedeutung erhalten.
- Um den steigenden Fachkräftebedarf an qualifiziertem Personal in erzieherischen und pflegerischen Bereichen, welche einen hohen Frauenerwerbsanteil haben, langfristig zu sichern, sind die Rahmenbedingungen für diese Berufsgruppe ebenfalls familienfreundlicher und finanziell auskömmlicher zu gestalten.
- Für unterwertig beschäftigte und arbeitslose Frauen wird die berufliche Weiterbildung weiterhin ein zentrales Thema sein, um eine quantitativ, vor allen Dingen aber auch qualitativ verbesserte Erwerbsbeteiligung zu realisieren. Die Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist ein Querschnittsziel des BAP. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen wird als herausragender Schwerpunkt benannt. Neben Beratungsangeboten sind z. B. abschlussbezogene Maßnahmen für alleinerziehende Eltern und Frauen sowie berufsbegleitende Qualifizierungen vorgesehen. Außerdem sollen Weiterbildungsangebote Frauen als besondere Zielgruppen berücksichtigen und familienfreundliche Ansätze gefördert werden. Langfristig sollte daraufhin gewirkt werden, das Berufswahlverhalten von jungen Frauen stärker auf gewerblich technische Berufsfelder zu lenken. Derzeit - und sofern prognostizierbar - bestehen insbesondere in diesen Bereichen Fachkräftebedarfe.

Handlungsfeld 5: Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, Chancen eines inklusiven Arbeitsmarktes nutzen

Ausgangslage:

- Künftig wird es noch mehr darauf ankommen, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ein gesundes Arbeiten über die gesamte Erwerbsbiographie ermöglicht wird. Der demographische Wandel wird wahrscheinlich nicht nur zu einer Abnahme der verfügbaren Arbeitskräfte führen, sondern sich auch eine Veränderung der Altersstruktur in Verbindung mit einem höheren Durchschnittsalter der Beschäftigten bemerkbar machen.
- In den letzten Jahren hat die Erwerbsbeteiligung Älterer in Bremen zwar zugenommen und weicht nur geringfügig vom Bundesdurchschnitt ab. Allerdings nimmt die Erwerbstätigenquote Älterer in Bremen wie bundesweit mit zunehmendem Alter erheblich ab: Während die überwiegende Mehrheit der 50 bis unter 55-jährigen Bremerinnen und Bremer einer Erwerbstätigkeit nachgeht (80,9%), gelten nicht einmal die Hälfte der 60 bis unter 65-Jährigen als erwerbstätig (47,1%).

Derzeit besteht die Herausforderung, die besonders personenstarke Jahrgänge der heute 45- bis 55-Jährigen (rund 89.000 Beschäftigte) möglichst bis zum Ruhestand in den Betrieben zu halten. Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch Einrichtung alterns- und altersgerechte Arbeitsplätze sowie Maßnahmen zur frühzeitigen Gesundheitsvorsorge wird an Bedeutung gewinnen.

- Mit einer Verknappung des Fachkräfteangebots besteht auch die Chance, dass bisher unberücksichtigte Personengruppen stärker am Erwerbsleben partizipieren können, denn zur Sicherung des Fachkräftebedarfs wird künftig auch mehr darauf ankommen, die Möglichkeiten sozialer Vielfalt im Sinne des „diversity managements“ auszuschöpfen und die Chancengleichheit benachteiligter Personengruppen zu verbessern. Dies gilt nicht nur für Menschen mit Migrationshintergrund (siehe Handlungsfelder 1 und 3) oder Frauen (siehe Handlungsfeld 4), sondern auch für ältere Arbeitslose und Menschen mit Beeinträchtigungen.
- In Bremen gibt es in beiden Personenkreise Menschen, die von einer steigenden Nachfrage nach Fachkräften profitieren könnten. So liegt die Arbeitslosenquote der 50 bis unter 55-Jährigen sowie der 55 bis unter 60-Jährigen im Land Bremen mit 11,8% bzw. 11,6% deutlich über den jeweiligen Bundeswerten (7,2% bzw. 8,0%). Von diesen insgesamt etwa 10.300 Personen, verfügen 42,0% über einen Berufsabschluss und stehen damit dem Arbeitsmarkt grundsätzlich als Fachkraft zur Verfügung.
- Zudem gilt es die Anstrengungen hinsichtlich eines inklusiven Arbeitsmarktes für Menschen mit Beeinträchtigungen zu forcieren. Von den 7.560 Pflichtarbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen¹⁵ sind derzeit (77%) besetzt. Damit liegt die Beschäftigungsquote behinderter Menschen bei beschäftigungspflichtigen privaten Arbeitgebern im Land Bremen mit 3,7% unter dem Bundesdurchschnitt von 4,0% (2012) und ist ausbaufähig. 2013 gab es rund 1.550 arbeitslose Menschen mit Behinderung, von denen 41,5% (650 Personen) eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen akademischen Abschluss haben.

Bestehende Initiativen und Strukturen:

- Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und die Einrichtung alterns- und altersgerechter Arbeitsplätze tragen zu Steigerung des Erwerbspotenzials Älterer bei. Ein wesentlicher Aspekt zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit Älterer ist der Arbeitsschutz, welcher auf Sicherung und Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten abzielt. Ein Kernelement des Arbeitsschutzes als Aufgabe der Unternehmen ist die Prävention, die neben der Vermeidung von Unfällen und gesundheitlichen Risiken die Schaffung einer „gesunden bzw. gesundheitsförderlichen Arbeitsumgebung“ umfasst. Insofern überrascht es nicht, dass den psychischen Belastungen am Arbeitsplatz als eine der Hauptursachen für Frühverrentung eine wachsende Bedeutung zukommt. Viele Unternehmen haben die Bedeutung und das Potential von betrieblichem Arbeits- und Gesundheitsschutz erkannt und entsprechende Maßnahmen für ihre Beschäftigten umgesetzt.

¹⁵ Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen sind verpflichtet, auf wenigstens 5 Prozent dieser Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

- Eine „Sensibilisierung“ der Unternehmen findet durch die Aufsichtsbehörden (Arbeitsschutzverwaltung und Berufsgenossenschaft) im Rahmen ihrer Überwachung und Beratung statt. Mit dem neuen Präventionsgesetz soll das betriebliche Gesundheitsmanagement durch ein verstärktes Engagement insbesondere der Krankenkassen ausgebaut werden. In Bremen hat sich auch vor diesem Hintergrund und mit dem Fokus auf die o.g. psychischen Belastungen auf Initiative des Gesundheitsressorts ein Runder Tisch „Psyche“ konstituiert.
- Im Zuge der dreizehnten Verabredung zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung Älterer haben die Wirtschaftspartner zugesagt, Maßnahmen zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz zur Prävention gesundheitlicher Risiken im Alter zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Die Bundesinitiative INQA sensibilisiert u.a. Handwerksbetriebe für eine demographiefeste betriebliche Personal- und Ressourcenplanung.
- Insbesondere klein- und mittelständische Unternehmen stehen häufig vor der herausfordernden Aufgabe einer vorausschauenden Personalplanung. Hier stehen im Raum verschiedene Beratungsangebote unterschiedlicher Anbieter bereit. Dazu gehören u.a. Angebote von Impulsgeber Zukunft, die KMU bei der Entwicklung moderner Personalstrategien unterstützen oder die Beratungsstelle für betriebliches Gesundheitsmanagement der Gesundheitswirtschaft Nordwest, welche durch die Metropolregion Bremen-Oldenburg unterstützt wird.
- Hinsichtlich der stärkeren Partizipation von Menschen mit Behinderungen sollen die Möglichkeiten sozialer Vielfalt durch Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt genutzt werden. Bis zum Jahr 2017 stehen dafür mehr als 21 Mio. Euro bereit. Die Förderangebote zielen u.a. darauf ab, Vorbehalte bei Arbeitgebern abzubauen und die Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen. Dies erfolgt z.B. mittels individueller Förderung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen im Rahmen des Arbeitsmarktprogramm Plus. Weiterhin werden Leistungen an Arbeitgeber wie behinderte Arbeitnehmer geleistet, die auf die Integration am ersten Arbeitsmarkt abzielen. Dazu gehören u.a. Leistungen zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, Zuschüsse bei Berufsausbildung, technische Arbeitshilfen, Gründung/Erhalt der Selbstständigkeit oder zur berufliche Qualifikation.

Herausforderungen:

- Zukünftig wird es auch weiterhin darauf ankommen, möglichst viele Betriebe für Maßnahmen zur Förderung der Einrichtung alters- und altersgerechte Arbeitsplätze sowie Maßnahmen zur frühzeitigen Gesundheitsvorsorge zu gewinnen. Insbesondere klein- und mittelständische Betriebe sind sich auch heute noch nicht der möglicherweise bevorstehenden veränderten Rahmenbedingungen bewusst. Nicht selten wird in der betrieblichen Praxis die bevorstehende Personalfreisetzung zum Ausgangspunkt der Personalentwicklung.
- Mit Blick auf den leider zu beobachtenden zunehmenden Gebrauch von Werkverträgen oder befristeter Beschäftigung und Leiharbeit können Initiativen zur Sicherung und Schaffung von unbefristeten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen dazu beitragen, den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz verbessern, Stress abzubauen und damit die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten.

Handlungsfeld 6: Lebens- und Arbeitsort Bremen: Fachkräfte halten und gewinnen

Ausgangslage:

- Eine der grundlegenden Voraussetzungen zur Sicherung des Fachkräfteangebots ist eine stabile Bevölkerungsentwicklung. Der Grund für den jüngsten Anstieg der Bevölkerung in Bremen ist hauptsächlich das positive Migrationssaldo; die natürliche Bevölkerungsbilanz¹⁶ ist negativ. Der Wanderungsüberschuss ist zuletzt weiter angestiegen und betrug 2013 rund 4.550 Personen¹⁷. Diese Entwicklung ist auf den Anstieg der Zuwanderungen aus dem Ausland zurückzuführen (Wanderungsgewinn 5.200 Personen). Der Wanderungsaustausch mit anderen Bundesländern brachte für das Land Bremen wie in den Jahren zuvor ein negatives Ergebnis (-650 Personen).
Für die langfristige Sicherung eines langfristigen Fachkräfteangebots wird es auch weiterhin maßgeblich auf das Anwerben in- und ausländischer Fachkräfte ankommen. Neben dem Zuzug ist auch das Halten von Fachkräften am Standort Bremen wichtig.
- Ausschlaggebend für die Entscheidung einer Fachkraft nach Bremen zu kommen oder zu bleiben hängt von zahlreichen Faktoren ab. Aus Sicht der Fachkräfte ist für die Wahl des Arbeitgebers vor allem das zu erzielende Gehalt entscheidend. Das Bruttoentgelt liegt in Bremen zwar über dem Bundesdurchschnitt, entspricht allerdings nur 93% des Durchschnitts westdeutscher Großstädte¹⁸.
- Zudem wird die Entscheidung von weiteren Größen, wie Arbeitsbedingungen, Attraktivität der Aufgaben aber auch so genannten „harten“ sowie „weichen“ Standortfaktoren beeinflusst. Zu den harten Faktoren gehören Mieten und Immobilienpreise. Der Vergleich der Nettokaltmieten zeigt, dass Bremen im oberen Mittelfeld liegt und bspw. teurer als Berlin ist. Günstiger sieht es dagegen bei den Immobilienpreisen aus. Der Erwerb von Baugrundstücken und Immobilien ist in Bremen relativ günstig.
Zu den „weichen Faktoren“ gehören z.B. Image der Stadt, Bildungs-, Kultur- und Freizeitangebote sowie Lebensqualität. Studienergebnisse weisen darauf hin, dass Bremen als Industriestandort mit hoher Ingenieursdichte ein attraktives Arbeitsplatzangebot bereithält, denn die Zuwanderung hoch qualifizierter Fachkräfte ist nach München und Hamburg in Bremen am höchsten. Dieses wird durch die aktuelle Imageanalyse bestätigt. So hat sich der Bekanntheitsgrad Bremens gegenüber 2007 von 17% auf 28%, der Bekanntheitsgrad Bremerhavens gegenüber 2007 um 5% auf 15% signifikant gesteigert. Als Pushfaktoren könnten die hohe öffentliche Verschuldung, schlechte PISA-Ergebnisse sowie die hohe Arbeitslosigkeit wirken.
- Neben Verdienstmöglichkeiten, Arbeitsbedingungen sind insbesondere Lebensqualität und Zufriedenheit für das Halten von Fachkräften von großer Bedeutung. Die Assoziationen der Bürger mit Bremen sind überwiegend positiv: rund 77% sind zufrieden und verbinden mit der Stadt die Weser als Lebens- und Freizeitraum. Auch 64% der BremerhavenerInnen sind mit ihrer Stadt zufrieden und verbinden mit der Stadt in erster Linie ein

¹⁶ Differenz aus Geburten- und Sterberate.

¹⁷ Berechnungen des Statistischen Landesamtes Bremen

¹⁸ Quelle: IAB-Betriebspanel 2014.

maritimes Flair und Hafen. Für Hochschulabsolventen mag die teilweise enge Kooperation mit der bremischen Wirtschaft ein Grund für die überdurchschnittliche Verbleibsquote der Absolventen der Universität Bremen (32%) und der Hochschule BHV (30%) sein.

Bestehende Initiativen und Strukturen:

- „Harte“ aber auch „weiche“ Standortfaktoren spielen eine flankierende Rolle bei der Entscheidung über einen Lebens- und Arbeitsort – sowohl für Menschen, die nach Bremen kommen wollen als auch für solche, die bereits vor Ort leben. In Bremen bestehen zahlreiche Programme und Initiativen, die die Schaffung von bezahlbarem und ausreichendem Wohnraum für Studenten, Azubis und Familien fördern und die Aufenthaltsqualität im Stadtraum sowie Freizeit- und Kulturangebote steigern.
- Das Halten von Fachkräften wird auch durch eine Vielzahl von Kooperationen und Vernetzungen gefördert, denn zwischen den FuE-Einrichtungen der Hochschulen und deren Kooperationspartnern aus der Wirtschaft findet ein intensiver „Transfer über Köpfe“ statt. Bei 37% der bremischen FuE-Einrichtungen fand ein Personaltransfer statt, vornehmlich von den FuE-Einrichtungen in Richtung ihrer Kooperationspartner. Davon verbleiben ungefähr 40% dauerhaft bei ihren Kooperationspartnern. FuE-Einrichtungen fungieren also als Sprungbrett für hochqualifiziertes Personal zu den vornehmlich regionalen Partnern¹⁹.
- Für hochqualifizierte Menschen mit Migrationshintergrund bietet Bremen verschiedene Dienstleistungen an, um sie im Land zu halten. Seit 2001 besteht eine Außenstelle des Stadtamtes an der Universität (Bremen Service Universität-BSU), die als Ansprechpartner für Studenten, wissenschaftliches Personal, Doktoranden und ihre Angehörigen für melde- und aufenthaltsrechtliche Fragen zur Verfügung steht. Dieses Angebot richtet sich auch an die Hochschulen und die JUB.
Mit dem auf der der Homepage der Universität Bremen bereitgestellten Informationsangebot „Bremen braucht alle Köpfe“ erhalten ausländische Studienabsolventen einen umfassenden Überblick zu Ansprechpartnern und rechtlichen Rahmenbedingungen für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit.
- Bremen betreibt ein aktives und erfolgreiches Standortmarketing, welches vor allem junge Akademiker und Studieninteressierte adressiert. Für Fachkräfte, die nach Bremen kommen möchten, stehen mehrere Service- und Beratungsangebote bereit. Der Unternehmensservice Bremen (USB)²⁰, bietet als einheitlicher Ansprechpartner vielfältige Beratungs- und Vermittlungsleistungen für Unternehmen an.
Aktuell wird eine Erweiterung des Angebots des USB zu einem „Willkommensservice“ entwickelt. Ziel ist die umfassendere Beratung und Unterstützung ausländischer Unternehmerinnen und Unternehmer, Gründungswilliger, sowie Fach- und Führungskräfte, wobei vorhandene Ansätze zur Verbesserung der Willkommenskultur enger miteinander vernetzt und erweitert werden sollen.

¹⁹ Prognos AG 2009 im Auftrag der SBW: Effekte aus Kooperationen bremischer FuE-Einrichtungen

²⁰ Der USB ist eine gemeinsame Einrichtung der Handelskammer und der Handwerkskammer Bremen, dem RKW Bremen, der Bremer Aufbau Bank und der Wirtschaftsförderung Bremen (WFB).

- Zudem haben die Partner der Bremer Vereinbarungen ein eigenes Gremium ins Leben gerufen, um Wege zu finden, den Wert von Diversität stärker in der Personalentwicklungspolitik bremischer Unternehmen zu verankern und so die Öffnung der Betriebe für Auszubildende mit Migrationshintergrund zu fördern.
Darüber hinaus bieten mehrere Internetportale, z.T. in mehreren Sprachen Informationen an. Dazu gehört z.B. der „Welcome Letter“ sowie den auf dem Stadtportal bremen.de befindlichen zweisprachigen Bereich „Neu in Bremen“ mit Informationen zu den thematischen Bereichen Wohnen, Freizeit, Familie, Wirtschaft und Wissenschaft. Auch auf dem Portal make-it-in-germany.com wirbt Bremen als attraktiver Standort um Fachkräfte.
- Auf Bundesebene hat sich Bremen für verbesserte, stichtagsunabhängige Bleiberechtsregelungen eingesetzt und eine Lockerung der Residenzpflicht für Asylbewerber und Geduldete erreicht. Sie sind seitdem berechtigt, sich zum vorübergehenden Aufenthalt auch außerhalb Bremens, d.h. im gesamten Bundesgebiet zu bewegen.
- Zudem sind im November 2014 umfassende Änderungen der Beschäftigungsverordnung in Kraft getreten, die den Zugang zum Arbeitsmarkt erheblich vereinfachen. So wurde das bestehende Arbeitsverbot für Asylbewerber/-innen und Geduldete von neun bzw. zwölf Monaten auf drei Monate gesenkt. Darüber hinaus wurde in einer weiteren Änderung der Beschäftigungsverordnung der Wegfall der Vorrangprüfung ab einer Aufenthaltsdauer von 15 Monaten umgesetzt. Für Fachkräfte entfällt sie sogar ersatzlos. Diese zweite Änderung der Beschäftigungsverordnung ist zur Überprüfung der Arbeitsmarktlage auf drei Jahre befristet.
- Für viele Zuwanderer ist trotz guter beruflicher Qualifikationen aus dem jeweiligen Heimatland die formal nicht anerkannte Qualifikation ein Problem. Der Senat setzt sich daher weiterhin auf Bundesebene für die Finanzierung von notwendigen Nachqualifizierungsmaßnahmen ein. Zudem findet bei der Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven derzeit ein Pilotprojekt zur frühzeitigen Integration von Asylbewerberinnen und -bewerbern in den Arbeitsmarkt statt, indem berufliche Qualifikationen und Erfahrungen erhoben werden und die zeitnahe Integration vorbereitet wird.

Herausforderungen:

- Künftig sollten verstärkt auch Personengruppen angesprochen werden, für die der Standort derzeit noch eher unattraktiv erscheint. Eine stärker „situative Ausrichtung“ der Informationsangebote ist ein weiteres Ziel, denn der erste Eindruck zählt.
- Der befristete Wegfall der Vorrangprüfung sollte vor Ablauf überprüft und ggf. entfristet werden.
- Bremen hat erkannt, dass die Berücksichtigung harter Standortfaktor im Wettbewerb der Regionen nicht mehr ausreicht. Im Wettbewerb um Fachkräfte bleibt neben der Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Qualität von Arbeitsplätzen ein wichtiges Thema. Zusammen mit den Unternehmen gilt es weiterhin für gute Arbeitsbedingungen und Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten zu sorgen.
- Bemühungen zur Gewinnung von Fachkräften erfordern zudem eine abgestimmte Integrationspolitik und insbesondere eine Weiterentwicklung in der Haltung gegenüber Migranten in Deutschland hin zum Willkommenskultur.

3 Schlussfolgerungen

Der demografische Wandel ist eine der großen Herausforderungen der kommenden Jahre – mit möglicherweise weitreichenden Folgen für den Arbeitsmarkt. Dies gilt grundsätzlich auch für den Wirtschafts- und Arbeitsort Bremen. Allerdings besteht aufgrund der Prognoseunsicherheiten Unklarheit darüber, wie stark der Demographie bedingte Rückgang des Fachkräfteangebots in Bremen ausfallen wird. Die vorliegenden Szenarien lassen vermuten, dass Bremen weniger stark betroffen sein wird, als viele andere Regionen Deutschlands. Dennoch ist in den kommenden Jahren mit Fachkräfteengpässen zu rechnen, da neben einem erhöhten Bedarf nach Fachkräften mit Berufsabschluss und einer steigenden Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften mit akademischen Abschluss ausgegangen werden kann. Dies dürfte zumindest in einem absehbaren Zeitraum vor allem in gewerblich-technischen Berufen, bei Gesundheits- und Altenpflegeberufen aber auch im Bereich Kinderbetreuung der Fall sein. Die hohe Nachfrage nach qualifizierten bzw. hochqualifizierten Fachkräften einerseits und die hohe, z.T. strukturell verfestigte Arbeitslosigkeit in vielen Fällen einhergehend mit veralteter oder fehlender Berufsqualifikation andererseits, ist Hinweis auf ein Missverhältnis zwischen Arbeitskräftenachfrage und -angebot in Bremen und birgt gleichzeitig das Risiko von Fachkräfteengpässen bei gleichzeitig verfestigter (Langzeit-)Arbeitslosigkeit.

Um den anstehenden Herausforderungen begegnen zu können, sind zunächst die Unternehmen selbst gefordert, indem sie entsprechende personalpolitische und organisatorische Maßnahmen vornehmen. Aufgabe des Landes ist es, die dazugehörigen Rahmenbedingungen anzupassen, wobei diese über klassische arbeitsmarktpolitische Interventionen hinausreichen. Da die Prognosen für eine langfristig ausgerichtete Fachkräftestrategie nur begrenzt belastbar sind, wird empfohlen die Fachkräftesituation in mittlerer Frist zu bewerten und die Handlungserfordernisse bei veränderten Rahmenbedingungen situationsadäquat anzupassen. Es wird vorgeschlagen, in der nächsten Legislaturperiode erneut einen überschau- und einschätzbaren Zeitraum in den Blick zu nehmen und zu überprüfen, ob veränderte Rahmenbedingungen zu veränderten Handlungsbedarfen führen.

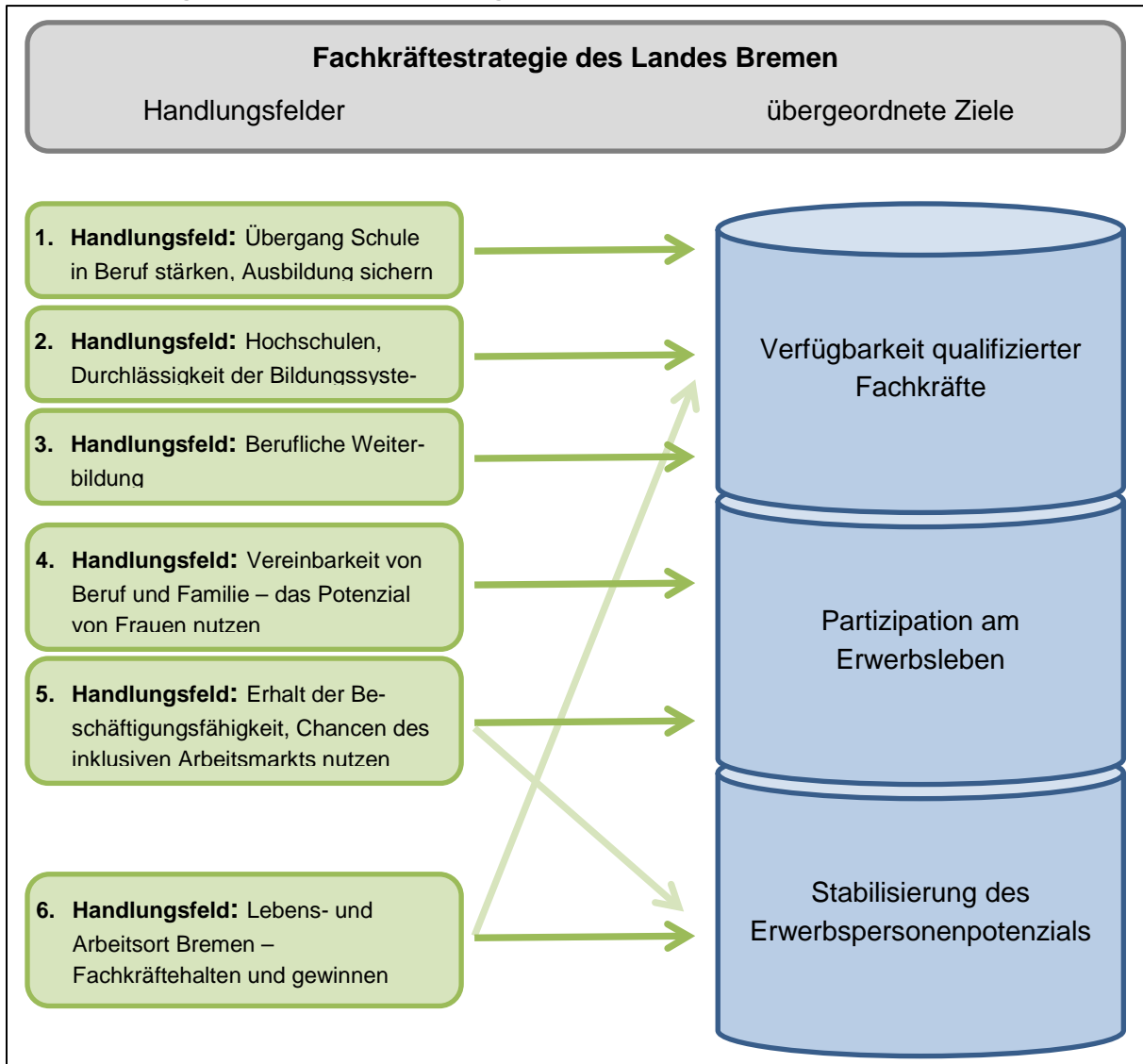
Aufbauend auf den der Ergebnisse der Arbeitsgruppen können sechs politikfeldübergreifenden Handlungsfelder identifiziert werden, die für die Fachkräftestrategie des Landes Bremen konstitutiv sind:

- Handlungsfeld 1: Übergang Schule in Beruf sichern, berufliche Ausbildung stärken
- Handlungsfeld 2: Hochschulen, Durchlässigkeit der Bildungssysteme
- Handlungsfeld 3: Berufliche Weiterbildung
- Handlungsfeld 4: Vereinbarkeit von Familie und Beruf – das Potenzial von Frauen nutzen
- Handlungsfeld 5: Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, Chancen eines inklusiven Arbeitsmarktes nutzen
- Handlungsfeld 6: Lebens- und Arbeitsort Bremen: Fachkräfte halten und gewinnen

Die sechs Handlungsfelder der Fachkräftestrategie des Landes Bremen zielen darauf ab, dass ausreichend Erwerbspersonen im Alter von 15 bis 65 Jahren vorhanden sind, diese tatsächlich am Arbeitsmarkt teilnehmen und das sich unter diesen Personen ausreichend

akademische und beruflich ausgebildete Fachkräfte wiederfinden. Die Weiterentwicklung eines inklusiven Arbeitsmarktes ist ein Aspekt, der in mehreren Handlungsfeldern wiederzufinden ist und dem Risiko verfestigter Langzeitarbeitslosigkeit bei gleichzeitigem Fachkräftengpass entgegenwirken kann. Dies umfasst u.a. den Ausbau alterns- und altersgerechte Arbeitsplätze, die Stärkung des familiären Umfeldes, den Abbau des Genderpay Gap sowie bessere Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für alle Bevölkerungsgruppen von Beginn an.

Abb. 5: Handlungsfelder der Fachkräftestrategie



Die in den sechs Handlungsfeldern aufgeführten bestehenden Initiativen und Strukturen dokumentieren, dass es in Bremen bereits zahlreiche erfolgreiche bzw. erfolgversprechende Ansätze gibt, die zur Sicherung des Fachkräfteangebots beitragen bzw. beitragen werden.

Dazu gehören die zahlreichen Maßnahmen zur Stabilisierung des Erwerbspersonenpotenzials. Dabei ist nicht nur das erfolgreiche Standortmarketing Bremens, welches insbesondere junge Akademiker adressiert, sondern auch der Unternehmensservice Bremen als einheitlicher Ansprechpartner für Unternehmen und Fachkräfte zu nennen. Im Rahmen von Kooperationsvereinbarungen finden zudem Personaltransfers zwischen Forschungseinrichtungen

und Wirtschaft statt, so dass Fachkräfte in der Region gehalten werden. Zudem hat sich Bremen auf Bundesebene erfolgreich für deutlich verbesserte Bleiberechtsregelungen und erheblich vereinfachte Arbeitsmarktzugänge für Zuwanderer eingesetzt, was sich aufgrund der starken Zuwanderung aus dem Ausland positiv auf die Fachkräftesituation in Bremen auswirken wird.

Entscheidend sind auch die Rahmenbedingungen, die es Menschen ermöglichen am Erwerbsleben zu partizipieren. Der intensive Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Ganztagschulen eröffnet vielen Familien neue Möglichkeiten der Beschäftigung. Zudem bestehen bereits seit vielen Jahren Beratungsangebote für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die zahlreiche Unternehmen in Anspruch genommen haben. Beratungsangebote für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrern tragen dazu bei, dass es insbesondere Frauen im Anschluss an eine Familienphase leichter fällt, wieder eine Beschäftigung aufzunehmen. Zudem werden Arbeitgeber hinsichtlich einer demografiefesten Personal- und Ressourcenplanung sensibilisiert und bei der Einrichtung behindertengerechter Arbeits- und Ausbildungsplätze finanziell unterstützt.

Von zentraler Bedeutung sind Initiativen, die darauf abzielen, dass ausreichend qualifizierte und hochqualifizierte Fachkräfte verfügbar sind. Ein wesentlicher Baustein sind dafür die schulische Ausbildung sowie der erfolgreiche Übergang in die Ausbildungsphase. Frühzeitige Sprachförderung in Kindergärten, Grund- und Oberschulen sowie gemeinsames Lernen bis einschließlich des 10. Jahrgangs ermöglicht die Entfaltung des Leistungspotenzials aller Schülerinnen und Schüler und trägt zur Ausbildungsfähigkeit bei. Zudem wurde im Rahmen der Bremer Vereinbarungen für Ausbildung und Fachkräftesicherung vereinbart, dass die Zahl der Ausbildungsplätze bis 2017 um 800 auf 7.800 gesteigert wird. Mit der Novelle des Bremischen Hochschulgesetzes haben zahlreiche Personengruppen Zugang zu Hochschulen erhalten.

Darüber hinaus halten Jobcenter und Agentur für Arbeit ein breites Spektrum an Förderangeboten für Arbeitslose und Beschäftigte bereit. Das Land Bremen unterstützt diese Aktivitäten mit der Zielsetzung, dass insbesondere mehr An- und Ungelernte Berufsabschlüsse und zertifizierte Teilqualifikationen erlangen. Weiterbildungsberatung und Anerkennung von erworbenen, oft aber nicht bescheinigten Qualifikationen und Kenntnissen für Arbeitslose und Beschäftigte erlangen zunehmend Bedeutung.

Neben diesen bestehenden Initiativen und Strukturen wurden auch Herausforderungen identifiziert, welche in den kommenden Jahren weiterentwickelt werden sollten, da diese einen Beitrag zur Sicherung des Fachkräfteangebots leisten können. Die Einrichtung von Jugendberufsagenturen sowie die Umsetzung der Ausbildungsgarantie sind geeignete Instrumente, um einer künftigen Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften begegnen zu können. Zudem wird eine stärkere Fokussierung auf abschlussorientierte berufliche Weiterbildung angestrebt, wobei die Bildungszielplanungen noch konsequenter auf Engpassberufe ausgerichtet werden sollte. . Offensichtlich ist auch, dass die Anstrengungen zum Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten – nicht nur für unter Dreijährige –, sondern auch im Schulbereich fortgeführt werden müssen, was erhebliche finanzielle Aufwendungen erfordern wird. Darüber hinaus müssen die Chancengleichheit verbessert werden und familienfreundliche Ansätze gestärkt werden. Eine besondere Herausforderung wird es sein, das Berufswahlverhalten von Frauen stärker zu beeinflussen, da in den kommenden Jahren die Nachfrage nach ge-

werblich-technischen Berufen wahrscheinlich anhalten wird, Frauen in diesen Bereichen jedoch nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind.

Die Vermarktung Bremens als attraktiver Lebens- und Arbeitsort wird auch in den kommenden Jahren eine wichtige Aufgabe bleiben, um im Wettbewerb um Fachkräfte als Standort bestehen zu können. Bemühungen zur Gewinnung von Fachkräften erfordern zudem eine Weiterentwicklung in der Haltung gegenüber Migranten in Deutschland hin zum Willkommenskultur.