

vbw

Die bayerische Wirtschaft



Position

Männer - qualifizieren und beschäftigen

Stand: Oktober 2014
www.vbw-bayern.de

Vorwort

Zur Fachkräftesicherung ist auch eine gezielte Aktivierung von Männern nötig

Eine umfassende, nachhaltige Deckung des Fachkräftebedarfs setzt voraus, dass alle Potenziale am Arbeitsmarkt gehoben werden. Die vbw – Vereinigung der bayerischen Wirtschaft e. V. und die Arbeitgeberverbände der bayerischen Metall- und Elektroindustrie bayme vbm haben hierfür mit *Wir für Bayern – Aktionsprogramm Fachkräftesicherung* ein integriertes, stimmiges Konzept vorgelegt.

Zu den identifizierten Handlungsfeldern zählen u. a. auch die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und die Ausweitung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit. Aufgrund der bestehenden Rahmenbedingungen zielen diese Maßnahmen in erster Linie darauf ab, Potenziale bei weiblichen Fachkräften zu heben.

Jedoch darf nicht vernachlässigt werden, dass auch die Steigerung des Beschäftigungsniveaus von Männern einen erheblichen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten kann. Unsere Studie *Arbeitslandschaft 2035* beziffert den möglichen Beitrag von Männern zur Fachkräftesicherung mit rund 200.000 zusätzlichen Fachkräften für Bayern bis zum Jahr 2035. Auch dieses Potenzial wollen wir möglichst vollständig aktivieren.

Unser vorliegendes Positionspapier beschreibt sowohl die speziellen Herausforderungen als auch zielführende Handlungsansätze, die in besonderer Weise – aber selbstverständlich nicht ausschließlich – Männer in der Arbeitswelt betreffen. Besonderes Augenmerk muss dabei auf eine ausreichende Qualifizierung gerichtet werden.

Bertram Brossardt
16. Oktober 2014

Inhalt

1	Kernbotschaften.....	1
2	Männerbeschäftigung heute.....	3
2.1	Arbeitslandschaft 2035 – Szenarien zum Arbeitsmarkt der Zukunft	3
2.2	Das ungenutzte Fachkräftepotenzial	3
2.3	Erwerbsbeteiligung von Männern heute	4
3	Männer besser bilden.....	7
3.1	Verlieren Männer den Anschluss an qualifizierte Tätigkeiten?	7
3.2	Grundlagen in der Schulzeit legen – Ausbildungsfähigkeit sicherstellen	7
3.3	Besser spät als nie – Plädoyer für die Teilqualifizierung.....	8
3.4	Lebenslanges Lernen.....	9
3.4.1	Weiterbildung sichert bestehende Arbeitsplätze	9
3.4.2	Weiterbildung kann neue Beschäftigungschancen eröffnen	9
3.5	Der Beitrag der bayerischen Wirtschaft – Projekte im Profil	9
3.5.1	power(me) – Jugendliche in Ausbildung bringen	10
3.5.2	Technik – Zukunft in Bayern?!	10
3.5.3	WeGebAU-Hotline.....	10
3.5.4	Teilqualifikation – Qualifizierung besser spät als nie	11
4	Gesund länger arbeiten.....	13
4.1	Gesundheit als Voraussetzung für längere Lebensarbeitszeiten.....	13
4.2	Betriebliche Gesundheitsförderung	13
4.3	Der Beitrag der bayerischen Wirtschaft – Projekte im Profil	14
4.3.1	Projekt gesund(me).....	14
4.3.2	Projekt Psyche und Arbeitswelt	14
5	Arbeitslose aktivieren – qualifizieren – vermitteln.....	15
6	Potenziale von Migranten besser nutzen.....	19
6.1	Ausländische Männer qualifikationsadäquat beschäftigen	19
6.2	Der Beitrag der bayerischen Wirtschaft – Projekte im Profil	19

Ansprechpartner	21
Impressum	21

1 Kernbotschaften

Das Beschäftigungsniveau von Männern sichern und steigern

Unsere Kernbotschaften für eine höhere Erwerbsbeteiligung von Männern lauten:

- In der modernen Arbeitswelt wird die Ausbildung und Qualifikation der Beschäftigten immer wichtiger.
- Die Basis für eine dauerhafte, qualifizierte Erwerbstätigkeit wird auf der Schulbank geschaffen. Die Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss - überproportional häufig junge Männer – muss in den nächsten fünf Jahren halbiert werden.
- Teilqualifikation kann ein Weg sein, um nachträglich berufliche Abschlüsse zu erwerben und so Beschäftigungschancen zu erhöhen.
- Lebenslanges Lernen muss zur Normalität werden. Weiterbildung sichert bestehende Arbeitsplätze und kann neue Beschäftigungschancen eröffnen.
- Die Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, dass möglichst viele Menschen bei guter Gesundheit bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten können und wollen. Männer stehen dabei in besonderem Fokus, da sie häufiger in körperlich besonders belastenden Berufen beschäftigt sind.
- Arbeitslose müssen durch zielgerichtete Aktivierung, Qualifizierung und Vermittlung möglichst schnell in Arbeit gebracht werden.
- Einstiegsschwellen in den Arbeitsmarkt sind so niedrig wie möglich zu halten. Von einer weiteren Regulierung flexibler Beschäftigungsverhältnisse ist abzu-sehen.
- Das Potenzial ausländischer Fachkräfte muss besser genutzt werden durch gezielte Zuwanderung und qualifikationsadäquate Beschäftigung. Das Verwaltungsverfahren bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse muss schneller und effizienter gestaltet werden.

Eine höhere Erwerbsbeteiligung von Männern kann einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Letztlich muss es aber selbstverständlich gelingen, alle Potenziale und Talente von Frauen und Männern, Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, Älteren wie Jüngeren bestmöglich zum Einsatz zu bringen.

2 Männerbeschäftigung heute

Auch bei Männern gibt es noch ungenutztes Fachkräftepotenzial

2.1 Arbeitslandschaft 2035 – Szenarien zum Arbeitsmarkt der Zukunft

Die aktuelle *Arbeitslandschaft 2035* der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. analysiert den zukünftigen Fachkräftebedarf für Deutschland und Bayern. Zur Berechnung der möglichen Fachkräftelücke geht sie dabei von einem Basisszenario aus „was passiert wenn nichts passiert“. Bis 2035 summiert sich in diesem Fall der ungedeckte Bedarf allein für Bayern auf 620.000 Fachkräfte, davon mit über 400.000 der weitaus größte Teil im Bereich beruflicher Qualifikationen. Für Deutschland beträgt der ungedeckte Bedarf über vier Millionen Personen.

2.2 Das ungenutzte Fachkräftepotenzial

Die Studie *Arbeitslandschaft 2035* analysiert nicht nur die mögliche künftige Fachkräftelücke, sie zeigt auch den Lösungsweg auf. Mit fünf konkreten, eng aufeinander abgestimmten Handlungsfeldern benennt sie konkrete Ansatzpunkte zur nachhaltigen Fachkräftesicherung (die im Folgenden angegebenen Zahlen beziehen sich auf Bayern):

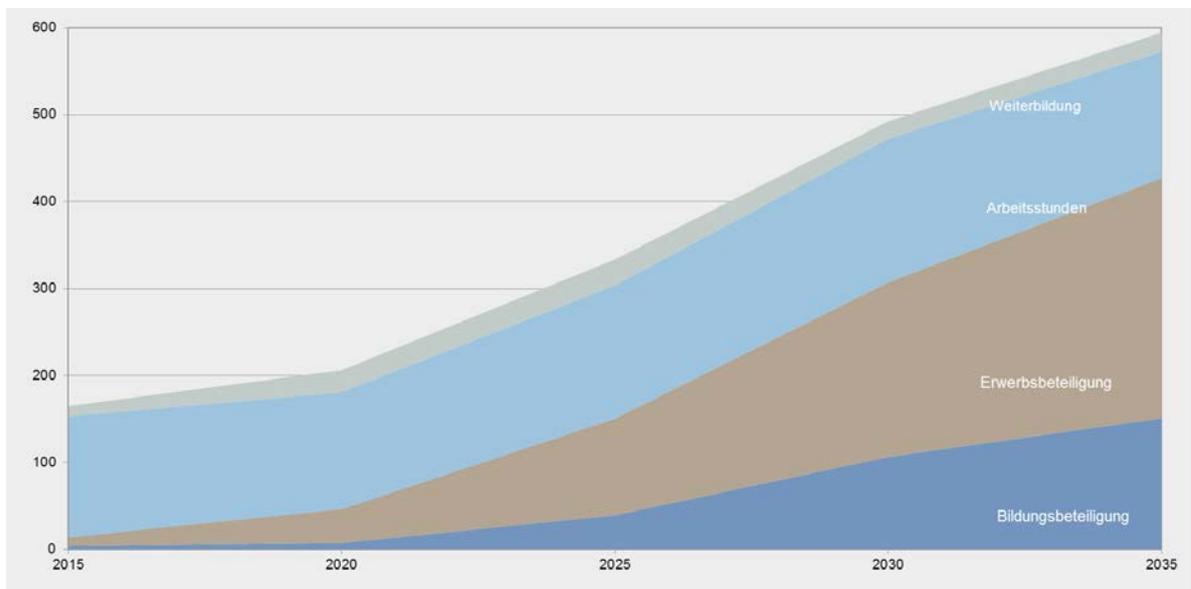
- Im Handlungsfeld Weiterbildung lässt sich durch Umqualifizierungsmaßnahmen die Fachkräftelücke um 20.000 Personen verringern. Dieser relativ geringe Beitrag ergibt sich daraus, dass mittlerweile gerade auf dem Qualifikationsniveau „mit Berufsabschluss“ für zahlreiche Tätigkeiten und Fachrichtungen Engpässe bestehen.
- Eine moderate Ausweitung bzw. Erhöhung der Wochenarbeitszeit, vor allem bei in Teilzeit beschäftigten Frauen, kann die Lücke um knapp 150.000 Personen verringern.
- Eine höhere Erwerbsbeteiligung, vor allem von Frauen und Älteren, kann den Fachkräftemangel um 280.000 Personen verringern.
- Im Handlungsfeld Bildung liegt der Beitrag bei knapp 150.000 Arbeitskräften. Dabei kann durch eine höhere Bildungsbeteiligung der Mangel sowohl an Hochschulabsolventen als auch auf der Stufe der mittleren Qualifikation behoben werden.
- Die Zuwanderung kann ebenfalls einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. So profitiert Bayern z. B. seit langer Zeit von einer Binnenwanderung von Personen im erwerbsfähigen Alter innerhalb Deutschlands. Aber auch der Zuzug ausländischer Fachkräfte ist unerlässlich.

Ohne Zweifel gibt es gerade bei Frauen über alle Handlungsfelder hinweg ein noch ungenutztes Fachkräftepotenzial in erheblichem Umfang, das es künftig besser auszuschöpfen gilt. Jedoch darf nicht vergessen werden, dass auch eine höhere Erwerbsbe-

teiligung von Männern einen beträchtlichen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten kann. Insgesamt liegt hier das Potenzial bei ca. 200.000 zusätzlichen Fachkräften für Bayern bis 2035. Es ergeben sich dabei spezielle Herausforderungen und Handlungsansätze, die die Erwerbsbeteiligung von Männern sichern und erhöhen können. Diese werden in den folgenden Kapiteln näher ausgeführt.

Abbildung 1

Beitrag der Handlungsfelder zur Fachkräftesicherung in Bayern



Quelle: Studie Arbeitslandschaft 2035

2.3 Erwerbsbeteiligung von Männern heute

Die Erwerbsbeteiligung von Männern hat sich in den letzten Jahren sehr positiv entwickelt. Lag die Erwerbstätigenquote bei den 20 bis 64-Jährigen im Jahr 2005 noch bei 75,6 Prozent, stieg sie bis 2013 kontinuierlich auf 81,9 Prozent an. Im europäischen Vergleich liegt Deutschland damit in der Spitzengruppe. Obwohl Frauen im gleichen Zeitraum einen stärkeren Anstieg der Erwerbsbeteiligung aufweisen, ist die Erwerbstätigenquote der Männer signifikant höher als die der Frauen.

Tabelle 1

Erwerbstätigenquote in Deutschland nach Geschlecht in Prozent (Altersgruppe der 20 – 64 Jährigen)

	2005	2007	2009	2011	2013
Männer	75,6	79,1	79,6	81,4	81,9
Frauen	63,1	66,7	68,7	71,1	72,3
gesamt	69,4	72,9	74,2	76,3	77,1

Quelle: Eurostat, 2014

Betrachtet man dagegen den erreichten Bildungsabschluss, so ergibt sich ein anderes Bild im Verhältnis der Geschlechter. In Bayern waren im Jahr 2012 z. B. mit 62,2 Prozent knapp zwei Drittel der insgesamt 6.312 Schulabgänger ohne Mittelschulabschluss männlich. Mit Blick darauf, dass gerade geringqualifizierte Personen überproportional häufig von Arbeitslosigkeit betroffen sind, ist dies eine besorgniserregende Entwicklung. Es gilt, allen jungen Menschen – Frauen wie Männern – den Wert von Bildung und Qualifikation zu vermitteln, so dass niemand in der Schnittstelle zwischen Schule und Beruf „verlorengeht“ (näher hierzu im Kapitel 3).

Um die Erwerbsbeteiligung von Männern noch weiter zu steigern und das darin liegende Fachkräftepotenzial vollständig auszuschöpfen, bedarf es eines umfassenden Ansatzes insbesondere in den Bereichen Bildung, Qualifizierung und Gesundheitsmanagement. Zudem müssen Arbeitslose schnellstmöglich in Arbeit vermittelt und die Potenziale ausländischer Fachkräfte besser genutzt werden.

3 Männer besser bilden

Arbeitsplätze im geringqualifizierten Bereich nehmen ab – die Zukunft gehört gut qualifizierten Arbeitnehmern

Deutschland wird zunehmend zum Standort hybrider Wertschöpfung, das heißt einer Verknüpfung klassischer Produktion mit ergänzenden Dienstleistungen. Dadurch steigt die Anforderung an die Qualifikation der Beschäftigten deutlich. Der Anteil der Beschäftigten in Berufen mit niedriger Qualifikation ging in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich zurück. Gemäß der Studie *Arbeitslandschaft 2035* besteht daher auch besonderer Handlungsbedarf bei der Stärkung beruflicher Qualifikationen. Besonderes Potenzial besteht bei denen, die bislang keine oder nur eine geringe Qualifikation erlangt haben.

3.1 Verlieren Männer den Anschluss an qualifizierte Tätigkeiten?

Männer sind heute in der jüngeren Altersgruppe im Durchschnitt schlechter ausgebildet als Frauen. Sie haben im Vergleich seltener Abitur oder Fachhochschulreife, brechen ein Studium häufiger ab und verlassen zudem das Schulsystem öfter ohne Schulabschluss als junge Frauen. Im Jahr 2012 waren z. B. gut 62 Prozent der insgesamt 6.312 Schulabgänger ohne Mittelschulabschluss in Bayern Männer (Quelle: Statistisches Bundesamt).

Auch ist der Anteil der Männer an den Beschäftigten in Berufen mit niedriger Qualifikation signifikant höher als der der Frauen.

Wenn man bedenkt, dass Geringqualifizierte überproportional häufig von Arbeitslosigkeit betroffen sind, wird deutlich, dass hier dringender Handlungsbedarf besteht. Andernfalls droht in Zukunft ein doppelt gefährliches Ergebnis: ein großes Potenzial künftiger männlicher Arbeitsloser, die den aktuellen Qualifikationsanforderungen nicht mehr genügen, bei gleichzeitig steigendem ungedeckten Fachkräftebedarf. Zur mittel- und langfristigen Fachkräftesicherung müssen bereits jetzt die Weichen richtig gestellt werden.

3.2 Grundlagen in der Schulzeit legen – Ausbildungsfähigkeit sicherstellen

Die Politik ist gefordert, rasch und entschieden zu handeln und den Wert einer guten Schulbildung zu vermitteln. Im Sinne der Fachkräftesicherung und der Nutzung aller Talente muss auch sichergestellt sein, dass alle Potenziale erkannt und entsprechend gefördert werden. Wie schon bisher benötigen wir ein durchlässiges Bildungssystem, das auch „Spätzünder“ Chancen bietet.

Der erste Schritt muss sein, die Anzahl der Schulabgänger ohne Abschluss deutlich zu reduzieren. Dabei kann das Ziel nicht in Abschlüssen mit verwässertem Standard liegen. Vielmehr gilt es sicherzustellen, dass alle Schulabgänger auch über das notwendige Handwerkszeug verfügen, eine Ausbildung erfolgreich zu absolvieren.

Untersuchungen zeigen, dass rund 15 bis 20 Prozent aller Jugendlichen beim Verlassen der Schule nicht ausbildungsfähig sind. Die Defizite betreffen sowohl Basisfähigkeiten wie Lesen, Schreiben und Rechnen als auch das Sozialverhalten. Junge Männer sind davon weit überdurchschnittlich betroffen. Damit ist ihnen der Zugang zu einer Berufsausbildung und damit dem Fundament einer dauerhaften, qualifizierten beruflichen Tätigkeit zunächst verbaut. Mögliche Konsequenz ist häufige andauernde oder vorübergehende Arbeitslosigkeit. Mit großem Engagement unterbreiten Unternehmen und Verbände auch diesen Jugendlichen Angebote, die später in eine duale Ausbildung einmünden. Letztlich wird hier aber aufwändig repariert, was im Schulsystem nicht gelang. Hier muss der Staat entschieden handeln. Die Bayerische Staatsregierung ist gefordert, innerhalb der nächsten fünf Jahre die Zahl der Schulabgänger ohne Abschluss zu halbieren. Gemessen an den Zahlen des Jahres 2012 wären das knapp 3.200 junge Menschen, davon mehr als 1.900 junge Männer, mit einer deutlich besseren Einstiegschance in den Arbeitsmarkt, einer deutlichen Verbesserung der individuellen Chancen und einem echten Beitrag zur Fachkräftesicherung.

Junge Menschen haben dabei in Bayern weiterhin beste Chancen auf einen qualifizierten beruflichen Einstieg. In allen bayerischen Regierungsbezirken lag im Herbst 2014 die Zahl der offenen Ausbildungsstellen deutlich über der der unversorgten Bewerber um Ausbildungsplätze.

3.3 Besser spät als nie – Plädoyer für die Teilqualifizierung

Der Anteil von Männern, die ohne abgeschlossene Berufsausbildung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen, ist überproportional hoch. Für die Zukunft ist sogar mit einer Verschärfung des Befundes zu rechnen, wenn dem nichts entgegengesetzt wird. Es ist daher von entscheidender Bedeutung, auch kurzfristig, Un- und Geringqualifizierte für anspruchsvollere Tätigkeiten nachzuqualifizieren. Mit den neu erworbenen Fähigkeiten können sie zusätzliche Aufgaben übernehmen, Fachkräfte entlasten und so einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. In Fällen, in denen der Erwerb einer regulären Berufsausbildung unrealistisch ist, kann die modulare Ausbildung bzw. Teilqualifizierung ein sinnvoller Ansatz sein. Aufbauend auf Vorerfahrungen oder einer berufsspezifischen Grundausbildung werden bedarfsgerecht Teile anerkannter Ausbildungsberufe berufsbegleitend vermittelt. Entsprechend den Lernfortschritten können zunehmend qualifizierte Tätigkeiten im Betrieb übernommen werden.

Modularisierte Ausbildung ist keine Konkurrenz zur regulären Berufsausbildung. Sie ist ein Ergänzungsangebot für diejenigen, die bisher keine Qualifikation hatten.

3.4 Lebenslanges Lernen

Die berufliche Weiterbildung von Männern ist mit Blick auf die Sicherung bestehender beruflicher Qualifikationen von besonderer Bedeutung. Weiterbildung ist eine effektive Möglichkeit, sich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln. Sie ist eine Chance für jeden Einzelnen, egal welchen Alters, sein Wissen und seine Kompetenzen zu erweitern und zu optimieren. Beschäftigte stehen vor der Herausforderung, sich permanent an die Anforderungen der modernen Technologien und an die sich verändernden Arbeitsprozesse anzupassen, um beruflich auf dem aktuellen Stand zu bleiben. Dabei basiert die berufliche Weiterbildung auch wesentlich auf der Eigenverantwortung und Eigeninitiative der Beschäftigten.

3.4.1 Weiterbildung sichert bestehende Arbeitsplätze

Arbeitskräfte mit veralteten Arbeitstechniken und überholtem Wissensstand laufen Gefahr, die Produktivität und letztlich den Anschluss an das Berufsleben zu verlieren. Im gleichen Umfang müsste zur gleichbleibenden Wirtschaftlichkeit die Entlohnung reduziert werden. Lebenslanges Lernen kann diese Fehlentwicklung durch den Erhalt, die Wiedergewinnung oder im Idealfall die Erhöhung der individuellen Produktivität nachhaltig beeinflussen. Beschäftigte erhöhen durch Weiterbildung ihre Möglichkeiten, Veränderungen und Entwicklungen aktiv mitzugestalten, und die Unternehmen gewinnen an Innovationskraft, Produktivität und Fachwissen.

3.4.2 Weiterbildung kann neue Beschäftigungschancen eröffnen

Geringqualifizierte unterliegen einem höheren Risiko, (dauerhaft) arbeitslos zu werden. Konsequente (Höher-)Qualifizierung ist daher ein bewährtes Rezept zur Prävention und Überwindung von Arbeitslosigkeit. Ältere Arbeitnehmer stehen vor der zusätzlichen Herausforderung, ihren Wissensstand und ihre Kenntnisse auf dem Laufenden zu halten. Gerade körperlich anstrengende, gering qualifizierte Tätigkeiten – und damit Männer – sind überdurchschnittlich häufig von einem vorzeitigen Ende der Erwerbskarriere bedroht. Eine Option für (potenziell) Betroffene kann der Wechsel in andere, qualifikationsadäquate, weniger belastende Branchen oder Tätigkeiten sein. Konsequente Qualifizierung und Fortbildung sowie lebenslanges Lernen sind hier der Schlüssel, um sich neue Beschäftigungschancen zu erschließen und den beruflichen (Wieder-)Einstieg zu schaffen. Das Instrumentarium der Teilqualifizierung bietet hierfür einen wichtigen Ansatzpunkt.

3.5 Der Beitrag der bayerischen Wirtschaft – Projekte im Profil

Eine breit verstandene Bildungsoffensive muss unter anderem die Vielfalt der bestehenden Möglichkeiten aufzeigen. Nach wie vor konzentrieren sich junge Männer in großem Umfang auf wenige Ausbildungsberufe. Zahlen des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2012 zeigen, dass sich mehr als ein Drittel aller Männer, die eine Be-

rufsausbildung beginnen, auf gerade einmal zehn Berufe konzentrieren. Zur bestmöglichen Nutzung aller persönlichen Talente muss es ein Ziel sein, den jungen Menschen ein individuell passendes Angebot zu vermitteln.

Die vbw und die bayerischen Metall- und Elektroarbeitgeber bayme vbm begegnen aktiv den genannten Herausforderungen und haben zahlreiche konkrete Projekte zur Fachkräftesicherung ins Leben gerufen. An dieser Stelle sind dabei besonders erwähnenswert:

3.5.1 power(me) – Jugendliche in Ausbildung bringen

Mit dem Modellprojekt *power(me)* ebnen die bayerischen Metall- und Elektroarbeitgeberverbände bayme vbm Jugendlichen, die aufgrund ihrer schulischen Leistung und / oder Sozialkompetenz bisher eher nicht dafür geeignet waren, den Weg in eine Ausbildung. Das Projekt wird zusammen mit der Bundesagentur für Arbeit und dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft durchgeführt. Teilnehmende Unternehmen können so qualifizierte Fachkräfte für ihren Betrieb gewinnen, Jugendliche einen qualifizierten Berufseinstieg schaffen. Unternehmen werden von der Rekrutierung über den Ausbildungsverlauf bis zum -abschluss unterstützt, z. B. mit Coachings und Workshops für Ausbilder. Jugendliche werden von der Berufsorientierung bis zum Ausbildungsabschluss begleitet, z. B. mit Bewerbertrainings und Förderunterricht.

Die bisherigen Erfahrungen mit dem Projekt sind sehr positiv. Es wurden mehr als 2.800 Jugendliche über die Ausbildungsberufe informiert. Rund 500 Jugendlichen wurden anschließend die individuellen Kompetenzen geprüft, von denen ca. 90 Prozent Männer waren. Von diesen konnten schließlich 157 Jugendliche in Ausbildung vermittelt werden. Davon waren ebenfalls knapp 90 Prozent männlich.

3.5.2 Technik – Zukunft in Bayern?!

Das Teilprojekt *Technik-Checker – Teamwoche für Jungs* wendet sich an männliche Jugendliche der siebten und achten Jahrgangsstufe, die sich für einen Ausbildungsplatz im technischen Bereich interessieren. Eine Woche lang arbeiten die Schüler als Team in einem technischen Projekt. Sie lernen Anforderungen im technischen Ausbildungsbereich in einem Unternehmen kennen und reflektieren ihre eigenen Stärken, Fähigkeiten und Verbesserungspotenziale.

3.5.3 WeGebAU-Hotline

Ein Ziel des Sonderprogramms *WeGebAU* (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) ist es, dass Arbeitnehmer ihre Qualifikationen aktualisieren oder fehlende Berufsabschlüsse nachholen können, ohne dass dafür das Beschäftigungsverhältnis unterbrochen werden muss. Die Agenturen für Arbeit finanzieren in diesen Zielgruppen die Qualifizierungen und Schulungen für Mitar-

beiter. Die vbw und bayme vbm haben im Bildungswerk der bayerischen Wirtschaft eine Telefon-Hotline (0931-797 32-15) und eine Beratungsstelle eingerichtet, um den Mitgliedern die bestmögliche Unterstützung anzubieten, wie mit dem Programm *WeGebAU* umzugehen ist.

3.5.4 Teilqualifikation – Qualifizierung besser spät als nie

Bei der Teilqualifizierung werden an- und ungelernte Mitarbeiter in Teilbereichen der Facharbeitertätigkeit qualifiziert und können ihr Einsatzfeld dadurch erweitern oder grundlegend ändern. Der modulare Aufbau erlaubt eine optimale Abstimmung auf die betrieblichen Bedürfnisse und die Möglichkeiten der Teilnehmer, bis hin zur (externen) Facharbeiterprüfung.

Wichtig ist dabei die Anpassung von Anzahl und Taktung der Module an die individuellen Wünsche und Möglichkeiten. Männer, denen es beim Berufseinstieg – aus welchen Gründen auch immer – nicht gelungen ist, einen anerkannten Berufsabschluss zu erwerben, können dies auf diesem Wege nachholen. Diese Weiterbildungsmaßnahme kann im Rahmen des Sonderprogramms *WeGebAU* gefördert werden.

Der Modellversuch Teilqualifizierung hat sich als großer Erfolg erwiesen und wird seit 2014 auch deutschlandweit unter der Dachmarke „Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung“ eingesetzt. In Bayern wurden allein bis Herbst 2014 bereits über 14.300 Teilqualifizierungen abgeschlossen. Der überwiegende Teil davon wurde von Männern absolviert.

4 Gesund länger arbeiten

Ein Beitrag zur Fachkräftesicherung liegt in längeren Lebensarbeitszeiten

4.1 Gesundheit als Voraussetzung für längere Lebensarbeitszeiten

Bereits vorhandene Fachkräfte länger am Erwerbsleben zu beteiligen kann einen wertvollen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Die Rente mit 67 war und ist daher politisch richtig. Dieser gesetzliche Rahmen wird aber nur dann richtig ausgefüllt, wenn möglichst viele Menschen tatsächlich – bei guter Gesundheit – bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten. Die vbw hat Handlungsbedarfe und Möglichkeiten dazu in dem Positionspapier *Beschäftigung Älterer – Ein Aktionsprogramm* ausführlich dargestellt.

Das Potenzial für eine längere Beschäftigung von Männern ist beachtlich. Die Beschäftigtenquote, das heißt der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer an allen Personen der jeweiligen Altersklasse, lag in Deutschland im Jahr 2013 für Männer über 55 Jahren mit 69,8 Prozent um fast 8 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt aller Altersklassen.

In der Praxis sind zwei Elemente von entscheidender Bedeutung: Erstens ist gerade bei Männern oftmals der Bereich einer persönlichen, konsequenten Gesundheitsvorsorge und -erhaltung während des gesamten Berufslebens noch ausbaufähig. Und zweitens müssen die Arbeitsbedingungen in den Unternehmen so ausgestaltet sein, dass eine gesunde Beschäftigung bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze gefördert wird.

4.2 Betriebliche Gesundheitsförderung

Das Thema „Betriebliche Gesundheitsförderung“ wird in der Arbeitswelt von heute immer wichtiger. Unternehmen, die es schaffen, ihre Belegschaft bis ins Alter gesund und leistungsfähig zu halten, haben im Wettbewerb Vorteile. Die betriebliche Praxis kennt daher eine Vielzahl von Methoden und Programmen, die zum Erhalt und zur Stärkung der Gesundheit der Beschäftigten Anwendung finden. Ziel ist es, altersbedingte „Verschleißerscheinungen“ sowohl im Sinne der Mitarbeiterfürsorge als auch im Eigeninteresse des Unternehmens zu reduzieren beziehungsweise zu verhindern. Gleichzeitig sorgt betriebliche Gesundheitsprävention dafür, dass auch die jüngeren Mitarbeiter langfristig gesund und damit leistungsfähig und produktiv bleiben. Dies kommt insbesondere auch Männern zugute, da sie häufiger in körperlich besonders belastenden Berufen beschäftigt sind.

4.3 Der Beitrag der bayerischen Wirtschaft – Projekte im Profil

Die vbw und die bayerischen Metall- und Elektroarbeitgeber bayme vbm unterstützen die Mitgliedsunternehmen in ihrem Engagement für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter und helfen ihnen dabei, fit für den demografischen Wandel zu werden.

4.3.1 Projekt gesund(me)

Die bayerischen Metall- und Elektroarbeitgeber bayme vbm haben das Projekt *gesund(me)* ins Leben gerufen. In regelmäßigen, exklusiven Veranstaltungen und Workshops werden dabei die M+E Unternehmen in Bayern bei ihren Maßnahmen zur Gesundheitsförderung oder gar bis hin zu einem betrieblichen Gesundheitsmanagement unterstützt.

4.3.2 Projekt Psyche und Arbeitswelt

Das Programm Psyche und Arbeitswelt gibt eine ganzheitliche Antwort auf die Herausforderungen rund um das Thema psychische Belastungen. Um die arbeitspsychologische Kompetenz in den Unternehmen zu steigern, bieten wir Workshops für Geschäftsführer, Führungskräfte und Personalverantwortliche sowie Betriebsärzte an. Zudem wurde ein telefonischer Beratungsservice für die Beschäftigten der Mitgliedsunternehmen eingerichtet. Das Angebot ist sowohl für Mitarbeiter als auch für Führungskräfte gedacht. Hier können Betroffene anonym anrufen und ein erstes Beratungsgespräch führen. Mehr Informationen zu dem Projekt finden Sie unter www.gesund-me.de.

5 Arbeitslose aktivieren – qualifizieren – vermitteln

Arbeitslose am Erwerbsleben beteiligen

Der Arbeitsmarkt in Deutschland und insbesondere in Bayern ist derzeit in einer sehr guten Verfassung. Umso wichtiger ist es, alle Möglichkeiten zu ergreifen, um den Bestand an Arbeitslosen weiter zu reduzieren.

Betrachtet man die Zugänge in die bzw. Abgänge aus der Arbeitslosigkeit, so ist festzustellen, dass Männer sowohl ein höheres Risiko haben, aus Erwerbstätigkeit heraus arbeitslos zu werden, als auch eine höhere Chance, wieder eine Anstellung zu finden.

Tabelle 2

Zugang, Abgang und Dauer der Arbeitslosigkeit von Männern und Frauen im Vergleich (gleitende Jahressumme 2014/2013)

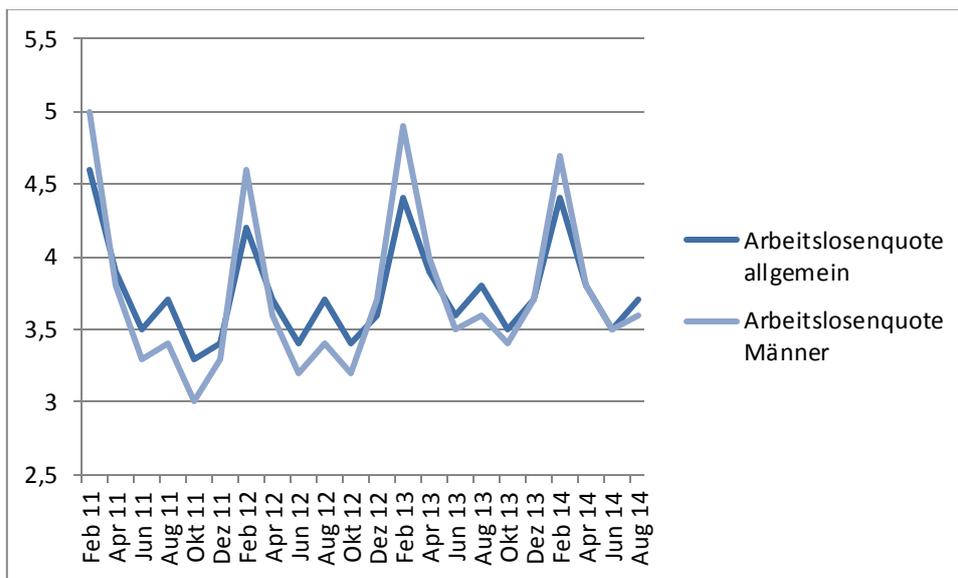
		Männer	Frauen
Zugang in Arbeitslosigkeit aus...	Anteile		
	Erwerbstätigkeit	43,1 Prozent	34,5 Prozent
	Qualifizierung	22,4 Prozent	23,0 Prozent
	Nichterwerbstätigkeit	30,7 Prozent	38,0 Prozent
	Ohne Angabe*	3,8 Prozent	4,5 Prozent
Abgänge aus Arbeitslosigkeit in ...	Anteile		
	Erwerbstätigkeit	36,0 Prozent	29,8 Prozent
	Qualifizierung	21,2 Prozent	20,9 Prozent
	Nichterwerbstätigkeit	36,2 Prozent	41,9 Prozent
	Ohne Angabe*	6,7 Prozent	7,5 Prozent
Durchschnittliche abgeschlossene Dauer der Arbeitslosigkeit		35,9 Wochen	40,3 Wochen

*Aufgrund von Datenausfällen und Schätzwerten wird die Kategorie „ohne Angabe“ überzeichnet.
 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Auch ist die Beschäftigung von Männern stärkeren saisonalen Schwankungen unterworfen als der Gesamtmarkt. Unmittelbar lässt sich dies an den deutlich stärkeren Schwankungen der Arbeitslosenquote und den vergleichsweise stärker ausgeprägten Extremen ablesen.

Abbildung 2

Arbeitslosenquote Bayern allgemein / Männer 2011 – 2014



Quelle: Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit; eigene Zusammenstellung

Um die Arbeitslosigkeit abzubauen und dieses noch ungenutzte Fachkräftepotenzial auszuschöpfen, ist ein umfassender Ansatz erforderlich. (Langzeit-)Arbeitslose müssen vor allem aktiviert und zielgerichtet an den Arbeitsmarkt herangeführt werden. Passgenaue Qualifizierung, die sich am betrieblichen und regionalen Bedarf orientiert, kann helfen, die Erwerbstätigkeit zu verstetigen und die sogenannten „Drehtüreffekte“ bei marktnahen Arbeitslosen zu verringern. Wo entsprechend noch Qualifizierungsbedarf besteht, müssen die Agenturen für Arbeit entsprechende Angebote machen. Gezieltes Aktivieren, Qualifizieren und Vermitteln kann also zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Deckung des Fachkräftebedarfs beitragen.

Damit der Zugang zum Arbeitsmarkt nicht unnötig erschwert wird, müssen die Einstiegsschwellen so niedrig wie möglich gehalten werden. So dürfen z. B. Kündigungs-schutzregelungen keine Barrieren errichten, die Beschäftigung verhindern. Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns war vor diesem Hintergrund ein Fehler.

Von einer weiteren Regulierung des Arbeitsmarktes, etwa bei der Zeitarbeit oder bei den befristeten Arbeitsverhältnissen, ist dringend abzusehen. Flexible Beschäftigungsformen erleichtern Langzeitarbeitslosen, Geringqualifizierten und Berufsanfängern den

Einstieg in den Arbeitsmarkt. Gerade auch die Zeitarbeit bietet Menschen mit geringeren Qualifikationen ein gutes und unverzichtbares Sprungbrett in den Arbeitsmarkt. Jede weitere Beschränkung dieses Instruments wäre kontraproduktiv.

6 Potenziale von Migranten besser nutzen

Zuwanderung braucht klare Regeln und eine breite Willkommenskultur

6.1 Ausländische Männer qualifikationsadäquat beschäftigen

Eine gezielte, qualifizierte Zuwanderung leistet bereits jetzt einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung in Deutschland. In den letzten Jahren konnten hier bereits erhebliche Fortschritte erzielt werden, sowohl bei der Ausweitung der rechtlichen Rahmenbedingungen als auch in Bezug auf eine breite, gesellschaftliche Willkommenskultur. Gleichzeitig gilt es, sich nicht auf den bisherigen Erfolgen auszuruhen, sondern auf eine Verstärkung hinzuarbeiten. Die Gesellschaft muss ihre Anforderungen und ihr Angebot an Zuwanderer klar formulieren. Nur in der Verknüpfung einer gezielt gesteuerten Zuwanderung von qualifizierten Personen – Männer wie Frauen – mit einer besseren Nutzung aller inländischen Potenziale liegt der Schlüssel zur Sicherung des Fachkräftebedarfs.

Der Befund, dass Männer stärker als Frauen am Erwerbsleben beteiligt sind, gilt dabei insbesondere auch für Migranten. Bei der Gruppe der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländer sind weit über die Hälfte der Personen Männer (Quelle: Bundesagentur für Arbeit).

Entsprechend sind Männer auch besonders davon betroffen, dass trotz aller Verbesserungen und der Neuregelungen zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse noch immer zahlreiche Menschen mit ausländischen Berufsabschlüssen nicht qualifikationsadäquat beschäftigt sind. Im Sinne der Ausschöpfung aller Potenziale und als Beitrag zu einer gelungenen Integration sind hier weitere Anstrengungen notwendig, insbesondere auch ein effizienteres und schnelleres Verwaltungsverfahren bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Es gilt, die ausländischen Männer mit hoher Qualifikation, die bereits länger in Deutschland arbeiten, zu erreichen und zu aktivieren – die sprichwörtlichen taxifahrenden Ingenieure.

6.2 Der Beitrag der bayerischen Wirtschaft – Projekte im Profil

Beispielhaft sind hier die Projekte *audit(me)* und *proing* zu nennen. Gut ausgebildete Fachkräfte sollen ihren Kompetenzen entsprechend auf dem Beschäftigungsmarkt eingesetzt werden. Dabei darf es keine Rolle spielen, wo die Qualifikationen erworben wurden. Deshalb haben die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände bayme vbm von April 2011 bis März 2012 das Modellprojekt *audit(me)* durchgeführt. Das Projekt richtete sich an Ingenieure, die im Ausland ihren Abschluss erworben haben und nicht qualifikationsadäquat beschäftigt waren.

Bei *audit(me)* wurden insgesamt 37 Ingenieure mit Hilfe von Kompetenzchecks und gezielten Maßnahmen innerhalb von drei bis sechs Monaten bei der Suche nach einem

qualifikationsadäquaten Arbeitsplatz unterstützt. 18 Teilnehmer konnten während der Betreuungszeit vermittelt werden. Das Projekt zeigte nachweislich, dass passgenaue Maßnahmen und gezielte Förderung zum Erfolg führen.

Aufbauend auf den Erfahrungen aus dem Modellprojekt *audit(me)* wurde vom Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) die Maßnahme *proing* entwickelt. Das Konzept ist als Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein angelegt, der deutschlandweit in Anspruch genommen werden kann. Bei *proing* beträgt die Zuweisung der Teilnehmer – Akademiker mit Migrationshintergrund und Studienabschluss in ihrer Heimat – drei Monate. Die Maßnahme läuft seit dem 15. Oktober 2012 am Standort Nürnberg.

Ansprechpartner

Dr. Bernhard Paa

Abteilung Sozial- und Gesellschaftspolitik

Telefon 089-551 78-215

Telefax 089-551 78-214

bernhard.paa@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wird meist auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

Herausgeber:

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw Oktober 2014