

Vorlage für die Sitzung des Senats am 09.04.2019

„Fachkräftestrategie 2019“

A. Problem

Der künftige Erfolg Bremens als Wirtschafts-, Industrie- und Innovationsstandort hängt maßgeblich von der Verfügbarkeit qualifizierter und hochqualifizierter Fachkräfte ab. Nach aktuellen Erkenntnissen ist davon auszugehen, dass sich das Fachkräfteangebot infolge des demographischen Wandels in den kommenden Jahren sowohl quantitativ als auch strukturell verändern wird. Fachkräftesicherung ist daher eine der zentralen arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen, der nur politikfeldübergreifend erfolgreich begegnet werden kann. Vor diesem Hintergrund hat der Senat am 21.04.2015 die „Strategie zur langfristigen Sicherung des Fachkräfteangebots im Land Bremen“ beschlossen. Zugleich bat der Senat den Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen zu prüfen, ob aufgrund veränderter Rahmenbedingungen der demographischen Entwicklung und der Arbeitsmarktlage modifizierte Handlungsbedarfe notwendig sind.

B. Lösung

Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen ist diesem Auftrag nachgekommen und legt die überarbeitete Fachkräftestrategie vor (siehe Anlage). Die Fachkräftestrategie verdeutlicht wie Senat, Unternehmen, Kammern und Sozialpartner im engen Dialog neue Impulse setzen und langfristige Strategien verfolgen können. Die Leitgedanken der Fachkräftestrategie sind:

1. den Dialog mit den Unternehmen stärken,
2. Betriebe durch Beratung, Förderung und Information unterstützen,
3. die Neuausrichtung des Standortmarketings,
4. die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Unternehmen sowie
5. Qualifizierung und Weiterbildung weiterentwickeln, um den Herausforderungen des digitalen Wandels besser begegnen zu können.

Dies gelingt nur durch einen eng abgestimmten politikfeldübergreifenden Ansatz, der sowohl die Bildungs- und Wissenschaftspolitik, die Wirtschafts- und Innovationspolitik, die Arbeitsmarktpolitik sowie weitere Politikfelder wie Stadtentwicklung und Kultur vereint. Die Fachkräftestrategie greift diese Leitgedanken auf und formuliert konkrete Maßnahmen. Darunter (siehe Anlage für weiterführende Informationen):

- Enger Dialog mit den Unternehmen im Rahmen einer Workshopreihe und Einrichtung eines „Personaler“-Stammtischs
- Einrichtung von Innovationswerkstätten und -foren zur Qualifizierung des Mittelstandes im Bereich Arbeit 4.0 und zum Informationsaustausch über neue Trends und Technologien
- Entwicklung einer Standort- und Arbeitgebermarke, um Fachkräfte insb. in den Schlüsseltechnologien anzuwerben und zu halten
- Ausbau des Unternehmensservice Bremen als einheitliche Anlaufstelle für Fachkräfte in Bremen
- Bedarfsgerechter Ausbau der Kinderbetreuungsangebote
- Einrichtung eines Dual Career Netzwerkes
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten
- Stärkung der beruflichen Ausbildung u.a. mit den vielfältigen Angeboten der Jugendberufsagentur und der Ausbildungsgarantie
- Einführung der Aufstiegsfortbildungsprämie in Höhe von 4.000 EUR zum 01.01.2019 für die Stärkung beruflicher Kompetenzen (z.B. für Meister/-in, Techniker/-in, Fachwirt/-in, Fachkaufmann/-frau, Erzieher/-in)
- Weiterentwicklung von Anerkennungsberatung und Kompetenzfeststellung zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse
- Ein Masterangebot an den Bremer Hochschulen und Universitäten in jedem definierten Wirtschaftskluster
- Flexibilisierung der Zugangsvoraussetzungen des Bildungs- und Hochschulsystems

Eine nachhaltige Fachkräftesicherung ist eine Daueraufgabe und bedarf der kontinuierlichen Weiterentwicklung. Daher gilt es diese und weitere Maßnahmen stetig gemeinsam mit allen Akteuren – den Unternehmen, Sozialpartnern, Kammern und der Bundesagentur für Arbeit und den Jobcentern – auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen, bedarfsgerecht anzupassen und umzusetzen.

C. Alternativen

Es werden keine Alternativen empfohlen.

D. Finanzielle und Personalwirtschaftliche Auswirkungen, Gender-Prüfung

Aus der Vorlage ergeben sich keine direkten finanziellen und personalwirtschaftlichen Auswirkungen. Infolge der Umsetzung konkreter Maßnahmen zur Fachkräftesicherung, z.B. bei der Entwicklung einer Arbeitgeber- und Standortmarke können finanzielle und personalwirtschaftliche Auswirkungen entstehen.

Die Fachkräftestrategie greift an mehreren Stellen genderrelevante Aspekte auf. Beispielhaft sei die Erwerbstätigenquote von Männern und Frauen im analytischen Teil sowie das Kapitel „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ genannt, in dem in vielfältiger Weise genderrelevante Aspekte (z.B. Bremer Arbeitsmarktpolitik für Frauen) aufgegriffen werden. Mit der Fachkräftestrategie soll auch das Ziel verfolgt werden, die Potenziale von gut ausgebildeten Frauen zu nutzen und ihnen verstärkt den

Zugang zu zukunftssicheren und angemessen bezahlten Jobs zu öffnen.

E. Beteiligung und Abstimmung

Die Abstimmung mit der Senatorin für Kinder und Bildung, der Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport, der Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz, dem Senator für Umwelt, Bau und Verkehr dem Senator für Kultur, der Senatskanzlei, der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau sowie dem Magistrat der Stadt Bremerhaven ist erfolgt.

F. Öffentlichkeitsarbeit und Veröffentlichung nach dem Informationsfreiheitsgesetz

Einer Veröffentlichung nach dem Informationsfreiheitsgesetz steht nichts entgegen.

G. Beschluss

1. Der Senat nimmt die Fachkräftestrategie mit den dort formulierten Leitzielen und Impulsen zur Deckung der Fachkräftebedarfe zur Kenntnis.
2. Der Senat bittet den Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen, den Dialog mit den Unternehmen und Sozialpartnern fortzusetzen, zu verstärken und weitere Formate und Prozesse zur Umsetzung der in der Fachkräftestrategie formulierten Ziele zu entwickeln. Dem Senat wird bis zum 3. Quartal 2021 über die Umsetzung berichtet.
3. Der Senat bittet den Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen, die Fachkräftethematik in die Umsetzung der im Positionspapier „Schlüssel zu Innovationen – Auftakt zur Strategie für Industrie und Innovationen Land Bremen 2030“ beschriebenen Prozesse“ einzubinden und dem Senat bis zum 3. Quartal 2021 über die Umsetzung zu berichten.
4. Der Senat bittet den Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen, für die Städte Bremen und Bremerhaven eine Standort- und Arbeitgebermarke als Basis eines aktiven Fachkräftemarketings zu entwickeln und dem Senat bis zum 2. Quartal 2020 über die Umsetzung zu berichten.
5. Der Senat bittet die Senatorin für Kinder und Bildung, in den kommenden Jahren um die Unterstützung von Betrieben bei der Gründung von Betriebskindergärten und betriebsnahen Kindertageseinrichtungen sowie die Einführung von Modellversuchen für eine Flexibilisierung von Öffnungszeiten.
6. Der Senat bittet den Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen und die Senatorin für Kinder und Bildung, den Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung oder ein Studium in technischen Berufsfeldern zu forcieren, die Fachkräfteengpässe aufweisen. Dazu wird die Berufsorientierung in den Schulen stärker auf MINT-Berufe ausgerichtet. Mädchen sind dabei besonders zu fördern und geschlechterspezifischen Rollenbildern in der Berufsorientierung

entgegenzuwirken.

7. Der Senat bittet die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz zur Sicherung des Fachkräftebedarfs den Abstimmungsprozess mit dem Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen im Hinblick auf die geplante „Strategie für Industrie und Innovation Land Bremen 2030“ intensiv fortzusetzen.
8. Der Senat bittet die Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Verbraucherschutz sowie die Senatorin für Soziales, Jugend, Frauen, Integration und Sport in den kommenden Jahren verstärkte Anstrengungen zur Schaffung von Ausbildungskapazitäten in den Gesundheitsfachberufen zu ergreifen, um die gesundheitliche Versorgung der Bevölkerung sicherzustellen.

Fachkräftestrategie für das Land Bremen

-2019-

Inhalt

A.	Einleitung	3
B.	Anwerben und Halten von Fachkräften.....	6
I.	Dialog mit den Unternehmen	6
II.	Unterstützung bei der Entwicklung neuer Prozesse und Arbeitsformen - Arbeit 4.0	8
III.	Standort- und Arbeitgebermarke als Basis eines aktiven Fachkräftemarketings.....	10
IV.	Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	12
V.	Bremens weiche Standortfaktoren	15
C.	Ausbildung und Qualifizierung	17
I.	Berufliche Ausbildung und Übergang Schule/Beruf.....	17
II.	Berufliche Weiterbildung	20
III.	Hochschulen	24
D.	Analyse der Fachkräftesituation im Land Bremen.....	29
I.	Fachkräftenachfrage und Erwerbsbeteiligung	29
II.	Kurzfristige Fachkräfteengpässe: hohe Nachfrage und geringeres Angebot	31
III.	Mittelfristige Entwicklung: Fachkräftenachfrage wegen Ersatzbedarfen.....	34
IV.	Langfristige Entwicklung: Vorausberechnung des Erwerbspersonenpotentials.....	36
V.	Ein Blick zurück: Gründe des gestiegenen Erwerbspersonenpotentials	38
E.	Zusammenfassung.....	42

A. Einleitung

Der Erfolg des Wirtschaftsstandorts Bremen ist unverkennbar: In keinem anderen Bundesland fiel das Wirtschaftswachstum 2017 stärker aus; seit 2015 sind rd. 20.000 zusätzliche sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze entstanden.

Im Zuge dieses konjunkturellen Aufschwungs hat die Nachfrage der Bremer Unternehmen nach qualifizierten und hochqualifizierten Fachkräften stark zugenommen. 2017 wurden ca. 35 Tsd. bis 37 Tsd. Fachkräfte gesucht¹. Fachkräfteengpässe zeigen sich derzeit insbesondere in Berufen der Maschinen- und Fahrzeugtechnik, der Mechatronik, Energie- und Elektrotechnik sowie bei Erziehungs-, Gesundheits- und Pflegeberufen. Zudem nehmen die Fachkräfteengpässe im Bereich Informatik sowie bei Softwareentwicklung und Programmierung deutlich zu. Infolge des digitalen Wandels ist davon auszugehen, dass nicht nur die Nachfrage nach Programmierern und Programmierern sowie Softwareentwicklerinnen und -entwicklern weiter ansteigen wird, sondern dass IKT-bezogene Kompetenzen in allen Berufsfeldern an Bedeutung gewinnen. Es spricht vieles dafür, dass der Bedarf nach qualifizierten und hochqualifizierten Fachkräften auch mittelfristig hoch bleiben wird. Zum einen steigt die Nachfrage auch künftig weiter an, zum anderen wird mehr als jede fünfte Fachkraft in absehbarer Zeit in den Ruhestand wechseln, so dass innerhalb der nächsten zehn Jahre ein Ersatzbedarf in Höhe von insgesamt rd. 50.300 Fachkräften entstehen könnte.

Der künftige wirtschaftliche Erfolg Bremens hängt maßgeblich von der Verfügbarkeit qualifizierter und hochqualifizierter Fachkräfte ab. Dies betrifft insbesondere Bremen als Industrie- und Innovationsstandort, aber auch den bremischen Dienstleistungs- und Gesundheitssektor. Fachkräftesicherung ist daher eine der zentralen arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen. Bremen handelt: Mit der Fachkräftestrategie 2019 legt der Senat ein umfassendes Konzept vor, um heute und morgen ein bedarfsorientiertes Fachkräfteangebot sicherstellen zu können. Dabei gibt es nicht nur einen Weg zur Fachkräftesicherung. Erfolgversprechend ist die Vielfalt der Maßnahmen. Entscheidend ist, Fachkräfte für Bremen zu gewinnen und zu halten sowie die Potentiale verfügbarer Arbeitskräfte zu heben und zu nutzen.

Diese Aufgabe wird auch künftig in engem Schulterschluss mit den Unternehmen in Bremen und Bremerhaven gemeistert werden. Als Arbeitgeber sind sowohl Unternehmen als auch der öffentliche Sektor auf gut ausgebildete Fachkräfte angewiesen. Es liegt daher im gemeinsamen Interesse, für ein stabiles und passendes Angebot an Erwerbspersonen am Standort zu sorgen. Die Fachkräftestrategie 2019 verdeutlicht, wie Senat und Wirtschaft im engen Dialog neue Impulse setzen und langfristige Strategien verfolgen können.

Die Leitgedanken der Fachkräftestrategie sind:

- den Dialog mit den Unternehmen stärken,
- Betriebe durch Beratung, Förderung und Information unterstützen,
- das Standortmarketing neu ausrichten,
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Unternehmen verbessern und
- Qualifizierung und Weiterbildung weiterentwickeln, um den Herausforderungen des digitalen Wandels besser begegnen zu können.

Im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zielt der Senat mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen auf gute Arbeitsbedingungen (Konzept der „Guten Arbeit“)

¹ Quelle: IAB-Betriebspanel 2018 - Land Bremen.

und eine Unterstützung von Personen, die - aus welchen Gründen auch immer - zeitweise dem ersten Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung standen. Dabei liegt es auch im Interesse der Wirtschaftsunternehmen, wenn möglichst viele Erwerbsfähige für den Arbeitsmarkt vorbereitet werden und ein gutes soziales Klima am Standort erhalten bleibt.

Mit „Zukunft Bremen 2035 – Ideen für morgen“² wurden Leitziele und Maßnahmen für Bremen und Bremerhaven erarbeitet, die wichtige Aspekte der Fachkräftesicherung beinhalten. Mit der hier vorgelegten ressortübergreifenden Fachkräftestrategie werden diese in einen verbindlichen Rahmen gestellt.

Der Senat wirkt durch mehrere Politikfelder auf das Fachkräfteangebot und arbeitet dabei an vielen Stellen eng mit der Wirtschaft zusammen:

- Bildungs- und Wissenschaftspolitik schaffen die Basis für qualifizierte Fachkräfte, beginnend in der frühkindlichen und schulischen Bildung bis hin zu der dualen und schulischen Ausbildung und Studienangeboten.
- Wirtschafts- und Innovationspolitik entwickeln ein Standortmarketing mit Arbeitgebermarke sowie Qualifikationen und Berufsfelder u. a. in den Schlüsseltechnologien wie 3D-Druck und Künstliche Intelligenz und halten damit Fachkräfte am Standort.
- Arbeitsmarktpolitik fördert den Aufstieg von Beschäftigten, unterstützt die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt und lässt die junge Generation beim Übergang von Schule in Ausbildung und Studium nicht allein.
- Familienpolitik, kulturelle Angebote, ein gutes Schulsystem und ausreichend bezahlbarer Wohnraum halten Fachkräfte und haben als „weiche Standortfaktoren“ mittlerweile einen hohen Stellenwert erreicht.
- Gesundheitspolitik unterstützt und berät Unternehmen im Aufbau und in der Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements und betrieblicher Gesundheitsförderung, um Arbeitskräfte bis ins Rentenalter leistungsfähig zu halten.

Zunehmend werden für bestimmte Berufe, sowohl im Bereich Gesundheit und Pflege als auch in hochspezialisierten technischen Berufen, Fachkräfte aus dem In- und Ausland angeworben. Welche Faktoren für Entscheidungen, nach Bremen zu kommen, ausschlaggebend sind und wie diese beeinflusst werden können, wird aktuell durch den Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen in enger Kooperation mit Unternehmen, Verbänden, den Fachressorts, wissenschaftlichen Einrichtungen und Kammern herausgearbeitet. Wichtig ist dabei auch die Frage, unter welchen Bedingungen qualifizierte Arbeitskräfte am Standort gehalten werden können. Hierfür sind neben den harten auch die weichen Standortfaktoren ausschlaggebend. Die aus der engen Kooperation resultierenden Ergebnisse sollen zur Schaffung von Arbeitgeber- und Standortmarken beitragen, die helfen, Bremens positive Standortfaktoren zu kommunizieren und einem Fachkräftemangel in Bremen entgegenzuwirken.

Gleichzeitig ist es überaus wichtig, die bereits in Bremen und Bremerhaven lebenden Menschen durch eine gute Ausbildung auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Ein entscheidender Baustein zur Sicherung des langfristigen Fachkräfteangebots ist die Förderung von Anfang an und reicht von der frühkindlichen Förderung über die schulische Bildung bis zur Berufsbildung und akademischen Ausbildung. Ein gelungener Bildungsweg legt den Grundstein für ein erfolgreiches Erwerbsleben und leistet damit nicht nur einen Beitrag zur Sicherung des Fachkräfteangebots, sondern verhindert gleichzeitig

² SENATSKANZLEI BREMEN, Zukunft Bremen 2035 – Ideen für morgen, Bremen 15. Oktober 2018, Quelle: <https://zukunft.bremen.de/dokumente/dokument-2035-ideen-fuer-morgen/>

Langzeitarbeitslosigkeit und Armut. Auch bereits erwerbstätige Menschen sind heute mehr denn je herausgefordert, sich einer dynamischen Arbeitswelt anzupassen oder sich für neue berufliche Herausforderung zu qualifizieren.

Die Fachkräftestrategie 2019 zeigt die Vielfalt der Maßnahmen, um die Unternehmen bei der Besetzung ihrer offenen Stellen zu unterstützen. Eine nachhaltige Fachkräftesicherung ist aber eine Daueraufgabe und bedarf der kontinuierlichen Weiterentwicklung. Daher muss die Strategie der Tatsache Rechnung tragen, dass Wirtschaft und Arbeitsmarkt vor tiefgreifenden und höchst dynamischen Transformationen stehen. Schwer prognostizierbare Megatrends wie der globale Wettbewerb, der demographische Wandel und die Digitalisierung erfordern ein hohes Maß an kurzfristiger Agilität und Innovationskraft. Die Stärkung des Fachkräftepotentials unter Migrantinnen und Migranten ist in diesem Zusammenhang ein wesentliches Querschnittsziel, um eine nachhaltige Fachkräftesicherung zu erreichen. Der Erhalt und der weitere Ausbau des bisherigen Erfolgs des Wirtschaftsstandorts Bremen hängt in großen Teilen davon ab, inwieweit es gelingt, die langfristig angelegten Maßnahmen kontinuierlich mit allen Akteuren – den Unternehmen, Sozialpartnern, Kammern, der Bundesagentur für Arbeit und den Jobcentern – auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen, bedarfsgerecht anzupassen und umzusetzen.

B. Anwerben und Halten von Fachkräften

I. Dialog mit den Unternehmen

Workshops

Um Bremens wirtschaftliche Kraft weiter zu steigern und innovative Ideen voranzutreiben, ist eine gute Zusammenarbeit zwischen Bremer Unternehmen, den Hochschulen und der öffentlichen Verwaltung unerlässlich. Neben bilateralen Gesprächen sind aber natürlich auch multilaterale Austauschmöglichkeiten, auch branchen- und clusterübergreifend, eine wichtige Grundlage. Daher veranstaltet der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen eine Workshopreihe mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus Bremer Unternehmen, Verbänden, Kammern, den Hochschulen und einer Vielzahl weiterer Teilnehmerinnen und Teilnehmer, um sich über Bedarfe aller Seiten auszutauschen und diese zu analysieren. Ziel ist die Schaffung einer Standort- und Arbeitgebermarke, um Bremen und Bremerhaven als lebenswerte Städte und erfolgreiche Wirtschaftsstandorte mit kurzen Wegen, vergleichsweise niedrigen Lebenshaltungskosten, einem grünen Stadtbild, einem vielfältigen kulturellen Angebot und attraktiven Hochschulen bundesweit bekanntzumachen. Gleichzeitig werden aber auch Bedarfe, wie zum Beispiel eine flächendeckende Kinderbetreuung und auf die zukünftige Nachfrage ausgerichtete Qualifizierungsangebote, analysiert.

Darüber hinaus werden Angebote für Personalabteilungen, wie zum Beispiel Handouts und Stammtische, erarbeitet. Die Ergebnisse und Informationen werden über eine Website (Fachkräfte für Bremen) bereitgestellt.

Stammtisch für Personal- und Marketingverantwortliche

Für eine erfolgreiche Umsetzung der derzeit in Planung befindlichen Maßnahmen ist ein enger Dialog mit den Unternehmen Voraussetzung. Während der Gespräche mit den Unternehmen wurde deutlich, dass eine intensive und nachhaltige Vernetzung der beteiligten Akteure auch ausdrücklich von der Wirtschaft gewünscht wird. Deshalb wird der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen einen Stammtisch ins Leben rufen, um einen regelmäßigen Austausch mit Personal- und Marketingverantwortlichen zu gewährleisten. Die Unternehmen sollen hier die Möglichkeit bekommen, sich regelmäßig auszutauschen und ihre Bedürfnisse direkt an die Verwaltung zu kommunizieren. Außerdem sollen so auch direkt Aktivitäten und Angebote zu Themen wie Arbeit 4.0, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder ein gemeinsames Standortmarketing in die Wirtschaft getragen werden.

Entgeltcheck

Neben bedarfsgerechten Kinderbetreuungsangeboten wird die Erwerbsneigung maßgeblich durch das zu erzielende Entgelt beeinflusst. Die unbereinigte Lohnlücke, d. h. der einfache Vergleich des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes von Frauen und Männern beträgt in Bremen derzeit 24% (Bundesdurchschnitt 21%). Rund zwei Drittel der geschlechterspezifischen unbereinigten Genderpaygaps werden durch gesellschaftliche Strukturen verursacht.

Der EG-Check ist ein praktikables Prüfverfahren, um den Grundsatz „gleiches Entgelt für gleiche und gleichWERTIGE Arbeit“ zu überprüfen und bei Bedarf konkrete Ansatzpunkte für einen Prozess zur Beseitigung von Lohndifferenzen einzuleiten. In Bremen wurden seit 2013 bereits mehrere Unternehmen von der Antidiskriminierungsstelle (ADS) des Bundes, die den EG-Check durchführt, ausgezeichnet. Darunter befinden sich u.a. bremenports GmbH & Co. KG und die Bremerhavener Gesellschaft für Investitionsförderung und Stadtentwicklung mbH

(BIS). Der enge Dialog bspw. in Form der geplanten Stammtische soll auch explizit dafür genutzt werden, Inhalte in die Unternehmen zu tragen und dort für bestimmte Themen wie bspw. Genderpaygaps zu sensibilisieren und mehr Unternehmen zur Durchführung des Prüfverfahrens EG-Check zu bewegen.

Geplante Runde Tische mit Sozialpartnern

Um die sich abzeichnenden Herausforderungen, die durch Arbeit und Industrie 4.0 für den Standort Bremen entstehen, zu begegnen, wird der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen einen Runden Tisch mit den Sozialpartnern initiieren. Ziel ist es, gemeinsam mit den Gewerkschaften, Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern den Prozess der Digitalisierung engmaschig zu begleiten, um zum einen frühzeitig Handlungsbedarfe zu identifizieren und zum anderen Sorge im Rahmen der Möglichkeiten dafür zu tragen, dass alle von den Prozessen profitieren.

Den Auftakt macht dabei ein Runder Tisch zum Thema Luft und Raumfahrt mit zahlreichen Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft, Wissenschaft, Gewerkschaften und Verbänden. Weitere, möglichst themenzentrierte branchenübergreifende Runde Tische sind in Planung.

Fachkräfte als „Schlüssel zu Innovationen“

Schlüsseltechnologien stoßen Innovationen über die Grenzen einzelner Wirtschaftsbereiche hinaus an. In Bremen finden sich viele Potentiale, solche Technologien als „Schlüssel zu Innovationen“ in verschiedenen Branchen zu nutzen. Dazu hat der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen im Dezember 2018 ein Positionspapier vorgelegt.³ Fachkräfte sind ein wichtiger Baustein, um neue Technologien in möglichst viele Branchen zu transferieren.

Aktuell wird das Thema Additive Fertigung/3D-Druck in enger Verbindung mit Leichtbau und Bionik systematisch am Standort weiterentwickelt.⁴ Das hohe Potential zeigt sich in den vielfältigen Bewerbungen für den Bre3D-Award. Absolventinnen und Absolventen eines Masterstudiengangs mit Schwerpunkt 3D-Druck könnten künftig als Dozentinnen und Dozenten in den Berufsschulen arbeiten und dort Praxis-Module zu 3D-Druck in verschiedenen Ausbildungsberufen anbieten.

Gleichzeitig vernetzen sich die Akteure rund um die Künstliche Intelligenz in Verbindung mit Autonomen Systemen und Robotik immer stärker im Bremen.AI Cluster für Künstliche Intelligenz⁵. Hier sollen im Rahmen der Bundesförderung Fördermittel für neue Professuren an den Standort geholt werden.

Weitere Potentiale liegen in der Wasserstoffwirtschaft und der Entwicklung intelligenter Energienetze. Auch die Entwicklung neuer Geschäftsmodelle und Dienstleistungen im Zuge der Digitalisierung sollen als Innovationsprozesse unterstützt werden.

In den etablierten Innovationsclustern ist das Thema Fachkräfte ebenfalls präsent. Der Bremer Schifffahrtskongress⁶ thematisiert beispielsweise die Zukunft der Arbeit in der maritimen

³ DER SENATOR FÜR WIRTSCHAFT; ARBEIT UND HÄFEN: Schlüssel zu Innovationen – Positionspapier als Auftakt zur „Strategie für Industrie und Innovation Land Bremen 2030“ Deputationsvorlage Nr. 19/631-L für die Sitzung am 05.12.2018

⁴ Siehe www.am-nordwest.de

⁵ Siehe <https://bremen.ai/>

⁶ Siehe <https://www.deutscher-schifffahrtskongress.de/>

Wirtschaft. Die Cluster setzen sich mit den Herausforderungen der Digitalisierung systematisch auseinander und beschreiben entsprechende Anforderungen für Fachkräfte.

II. Unterstützung bei der Entwicklung neuer Prozesse und Arbeitsformen - Arbeit 4.0

Den Herausforderungen und Chancen von Arbeit 4.0 und Digitalisierung zusammen mit den Unternehmen begegnen

Die Digitalisierung hat intensive Auswirkungen auf die Organisation von Unternehmen. Der technologische Wandel durch die Digitalisierung wird dazu führen, dass Unternehmen ihre Organisation unter dem Gesichtspunkt „Arbeit 4.0“ kontinuierlich an die veränderten Bedürfnisse und Gegebenheiten anpassen müssen.

Nicht nur für das Land Bremen ergibt sich die Frage, wie die digitale Transformation sowohl den wirtschaftlichen Erfolg als auch die Qualität der Lebens- und Arbeitsbedingungen befördern kann. „Gute Arbeit“ als Leitmotiv einer modernen, leistungsfähigen und humanen Arbeitswelt ist für Bremen die Basis einer zukunftsfähigen Arbeits-, Wirtschafts- und Standortpolitik.

Bei der Förderung von neuen Arbeitsformen geht es darum, attraktive Arbeitsplätze für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schaffen und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie eine bedarfsgerechte Qualifizierung und Weiterbildung zu sichern.

Es geht um die Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten im Sinne lebenslangen Lernens und die Entwicklung unternehmerischer Kompetenz, um die Digitalisierung optimal für die Wertschöpfung zu nutzen sowie den Arbeitsschutz und Arbeitnehmerrechte zu sichern.

Das Thema Arbeit 4.0 wird seitens des Senators für Wirtschaft, Arbeit und Häfen mit einem umfangreichen Angebot an Information und Beratung begleitet.

Konkret sind u.a. folgende Maßnahmen in Bremen und Bremerhaven geplant:

- Innovationswerkstätten zur Qualifizierung des Mittelstandes im Bereich Arbeit 4.0
- Innovationsforen zur Information über neue Trends und Technologien
- Aufbau eines Systems zur agilen Bedarfsermittlung und der Entwicklung neuer Formen der Zusammenarbeit im Mittelstand

Hierzu wird auch auf Angebote des Mittelstand 4.0 Kompetenzzentrum Bremen zurückgegriffen. Erfolgreiche Veranstaltungsformate, wie bspw. die Veranstaltungsreihe zu „Arbeit 4.0“, sollen fortgeführt werden. Außerdem können die Unternehmen auf das Beratungsprogramm „unternehmensWert: Mensch“ zurückgreifen. Mit Beratungsdienstleistungen unterstützt das Programm kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Entwicklung moderner, mitarbeiterorientierter Personalstrategien. Veranstaltungen sowie der direkte Austausch mit der Wirtschaft (bspw. in Form des Stammtischs für Personal- und Marketingverantwortliche) sollen verstärkt dafür genutzt werden, diese Angebote und Beratungsdienstleistungen in die Unternehmen zu tragen. Der verstärkte und direkte Dialog mit den Unternehmen wird bei der erfolgreichen Umsetzung ausschlaggebend sein.

Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen müssen sich, um erfolgreich den Herausforderungen des Fachkräfteengpasses begegnen zu können, auf ein Umdenken in der Unternehmenskultur einlassen. Dies bedeutet bspw. der Umgang mit den Themen

Vereinbarkeit Beruf und Familie, Arbeit 4.0, ein zielgerichtetes und erfolgreiches Fachkräftemarketing sowie ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement. Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen wird hier proaktiv die Unternehmen unterstützen. Die oben genannten Angebote, der enge Dialog, aber auch eine mögliche F&E-Förderung für die Neuaufstellung interner Betriebsstrukturen sollen dies zukünftig gewährleisten. Eine Förderung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement kann im Rahmen des Präventionsgesetzes erfolgen.

Förderung von Start-Ups / Acceleratoren

Eine lebendige Startup- und Gründerszene erhöht die Attraktivität eines Standortes und fördert ein innovatives Klima am Standort. Startups und Fachkräfte sind zwei sich überschneidende Segmente. Startups benötigen hochqualifizierte Fachkräfte, binden diese an einen Standort und bieten attraktive Karriere-Optionen. Es hat sich herausgestellt, dass für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Standortwahl auch ausschlaggebend ist, welche anderen beruflichen Perspektiven eine Region vorhält. Gerade für junge Familien ist es wichtig, mittel- bis langfristig mit einem Standort planen zu können. Ein Standort, der attraktive berufliche Optionen für beide Partner vorhält, ist im Standortvorteil zu anderen Regionen. Durch erfolgreiche Unternehmensgründungen und das hohe Wachstumspotential von Startups profitieren Regionen, die sich als attraktive Gründungslandschaft etablieren, außerdem nachhaltig von höheren Beschäftigungsquoten sowie wirtschaftlichem Wachstum und erhöhen auch so die Attraktivität eines Standortes. Insbesondere Ausgründungen aus Hochschulen und Instituten halten gut ausgebildete Fachkräfte am Standort. Ziel ist, diese Gründungswilligen im Land Bremen zu halten und sie in ihrem Gründungsvorhaben zu unterstützen. Hierfür wurde jeweils in Bremen und in Bremerhaven die STARTHAUS-Initiative ins Leben gerufen. Es deutet sich bereits an, dass das STARTHAUS mit seiner Re-Organisation, der Gründungs-Förder-Struktur mit Schwerpunkt auf Entwicklung des Start-Up Ökosystems als Innovationsfaktor, einen großen Einfluss auf die Aktivitäten zum Thema innovative Gründungen im Land Bremen haben wird.

Aus diesem Grund wird sie in den nächsten Monaten weiter ausgebaut. Außerdem soll der Startup-Standort Bremen im Besonderen für das Thema „Corporate Startup“ stehen und entsprechend kommuniziert werden. Der neue Raumfahrt-Inkubator „ESA-BIC North Germany“ trägt dazu erheblich bei.

Vorhalten geeigneter Infrastrukturen für Forschung und Entwicklung

Das Land Bremen hält bereits eine ausgezeichnete Infrastruktur für Forschung und Entwicklung vor. Hier gilt es weiter auf die Stärken und vorhandenen Cluster zu bauen und die Infrastruktur durch neue Maßnahmen weiter zu festigen. Ein Beispiel hierfür ist das EcoMat als Leuchtturmprojekt für den Leichtbausektor in Bremen. Hier werden Industrie, Wissenschaft und KMU gemeinsam an Projekten arbeiten und damit auch Fachkräfte nach Bremen holen oder an den Standort binden.

Ein neues Instrument für den Technologietransfer mit Bezug zum Thema Startups und Fachkräften sind Digital Hubs. Digital Hubs verbinden Schlüsseltechnologien mit Industrie und Wissenschaft. Unternehmen, Universität und Startups arbeiten gemeinsam an innovativen Lösungen für künftige Herausforderungen und an neuen Geschäftsmodellen. Zentrale Voraussetzung sind professionell ausgestattete Räumlichkeiten, in denen Unternehmen Projekte mit Hochschulen umsetzen, neue Geschäftsmodelle entwickeln und Startups die Möglichkeit haben, sich zu finden, zu gründen und weiterzuentwickeln. Potentielle Fachkräfte

werden somit mit Unternehmen zusammengebracht. Erste Digital Hubs sollen in folgenden Themenbereichen entstehen:

- in Bremen zum Thema 3D-Druck / Additive Fertigung sowie Künstliche Intelligenz im Technologiepark in Kooperation mit privaten Investoren sowie den vorhandenen oder im Aufbau befindlichen Inkubatoren (KRAFTWERK, ESA BIC, DOCK.ONE u.a.) aus dem Startup Bereich
- in Bremerhaven zum Thema Logistik auf dem Gebiet des Green Economy Gewerbegebietes

Ausbau der DIGILAB Innovationsprojekte

Die DIGILAB Innovationsprojekte des Senators für Wirtschaft, Arbeit und Häfen sind angesiedelt beim Entrepreneurship Studiengang der Universität Bremen (LEMEX) und werden bereits erfolgreich mit Unternehmen wie Bego, Daimler und ENCOWAY durchgeführt. Studentinnen und Studenten der Universität gehen hier gezielt an die Unternehmen heran und arbeiten gemeinsam an Projekten und Lösungen mit den Unternehmen. Das Format wird bereits sehr gut von den Unternehmen angenommen und bringt die Wirtschaft mit den Fachkräften von morgen zusammen. Durch die DIGILAB Innovationsprojekte sind bereits in der Vergangenheit Studentinnen und Studenten sowie Absolventinnen und Absolventen in den beteiligten Bremer Unternehmen gelandet. Geplant ist jetzt, das DIGILAB Innovationsprojekt auf die anderen Hochschulen im Land auszuweiten, wie die Hochschule Bremen und die Hochschule für Künste.

Unterstützung beim Aufbau von Betrieblichem Gesundheitsmanagement

Durch das Inkrafttreten des Präventionsgesetzes im Juli 2015 wird die Grundlage für die Zusammenarbeit von Sozialversicherungsträgern, Ländern und Kommunen im Bereich Prävention und Gesundheitsförderung für alle Altersgruppen und in vielen Lebensbereichen gestärkt. Ziel ist, die Betriebe beim Aufbau eines umfassenden betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und einer betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) zu unterstützen. In Bremen hat sich dazu im Rahmen des Bremer Strategieforschums zur Umsetzung des Präventionsgesetzes eine Arbeitsgruppe unter Federführung des Gesundheitsressorts und der Handelskrankenkasse gebildet, welche den Kontakt zu Unternehmen sucht, um die Möglichkeiten der Förderung durch das Präventionsgesetz auszuschöpfen. Parallel dazu wurde eine BGF-Koordinierungsstelle in Form einer Onlineplattform bereitgestellt (www.bgf-koordinierungsstelle.de). Die Unternehmen erhalten innerhalb eines Tages eine individuelle Beratung zum Thema BGM / BGF eines qualifizierten Mitarbeiters bzw. einer qualifizierten Mitarbeiterin der gesetzlichen Krankenversicherung. Ergänzt wird das Angebot durch laufend stattfindende Veranstaltungen der Kammern zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz im wandelnden Unternehmen und deren Anforderungen.

III. Standort- und Arbeitgebermarke als Basis eines aktiven Fachkräftemarketings

Bremen und Bremerhaven sind attraktive, lebenswerte Städte und erfolgreiche Industrie- und Innovationsstandorte, gekennzeichnet von kurzen Wegen, vergleichsweise niedrigen Lebenshaltungskosten, einem grünen Stadtbild, einem vielfältigen kulturellen Angebot und attraktiven Hochschulen. Viele Menschen, die hier leben, nehmen das Land Bremen als sehr lebenswert wahr. Diese Vorteile kommen in der Außenwahrnehmung allerdings noch nicht breit genug zur Geltung, und es ist noch nicht gelungen, diese Vorteile des Standortes bei jungen Leuten und Familien ausreichend zu verankern. Daher gilt es, diese Stärken,

insbesondere auch die weichen Standortvorteile, besser und breiter zu kommunizieren und damit proaktiv einer Knappheit an Fachkräften entgegenzuwirken.

Um die Vorzüge Bremens als Lebens- und Arbeitsort noch stärker hervorzuheben, werden derzeit zusammen mit Unternehmen, Verbänden, Akteuren aus verschiedenen Branchen, Kammern, Fachressorts und Hochschulen im Rahmen mehrerer Workshops Interessensfelder und Themengebiete entwickelt, die Basis von Standort- und Arbeitgebermarken zur Fachkräfteakquise sein werden. Ergebnis einer erfolgreich umgesetzten Standort- und Arbeitgebermarke sind Fachkräftegewinnung, Identifikation und langfristige Bindung mit dem Arbeitgeber und dem Standort, sowie eine höhere Zufriedenheit und Motivation der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers. Ein überdurchschnittliches Wachstum und die Ansiedlung neuer Unternehmen zeugen davon, dass Bremen sich in den letzten Jahren als Standort für IT-Unternehmen profilieren konnte. Fachkräfte mit Digitalkompetenz werden dabei nicht nur in den IT Unternehmen benötigt, sondern stellen eine wichtige Ressource für die Unternehmen in den Innovationsclustern dar. Zwar können derzeit Unternehmen in Bremen den Bedarf an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit digitaler Kompetenz schneller decken als in anderen Bundesländern, aber es gilt, diesen Vorsprung zu halten und auszubauen.

Die neue Standort- und Arbeitgebermarke für den Standort Bremen soll auf lokale Arbeitgeber abgeleitet werden und dabei aktiv von Seiten SWAH unterstützt werden. Hierzu wird Informationsmaterial entwickelt und der Dialog mit den Unternehmen geführt. Außerdem wird ein aktives Fachkräftemarketing betrieben, um Fachkräfte mit digitaler Kompetenz an den Standort zu binden und zu ziehen. Hierzu werden gezielte Ansprachen und Maßnahmen entwickelt werden, um bspw. Hochschulabsolventinnen und -absolventen aus anderen Regionen für Bremen anzuwerben. Hierbei ist es auch wichtig, die sogenannten weichen Standortfaktoren besser nach außen zu kommunizieren und Bremen und Bremerhaven in der Außenwahrnehmung besser aufzustellen.

Auch die Freie Hansestadt Bremen hat einen hohen Bedarf an Fachkräften für die verschiedenen Aufgabenfelder der öffentlichen Verwaltung und der öffentlichen Betriebe. Die Ausschreibungen für freie Stellen finden sich online auf dem Stellenportal der Freien Hansestadt Bremen.

Ausbau der Dienstleistungen des Unternehmensservice Bremen (USB) als Anlaufstelle für Fachkräfte in Bremen

Der Unternehmensservice Bremen bietet als einheitlicher Ansprechpartner vielfältige Beratungs- und Vermittlungsleistungen für Unternehmen und Fachkräfte an. Ab 2019 stehen neue Angebote für in- und ausländische Fachkräfte bereit, um diesen das „Ankommen in Bremen“ zu erleichtern. Dies wird in enger Abstimmung mit den Unternehmen geschehen, um möglichst die Angebote der Unternehmen und des Landes aufeinander abzustimmen. U.a. sind folgende Maßnahmen geplant:

- Aufbau eines Dual Career Netzwerkes
- Unterstützung von Partnerinnen und Partnern von ankommenden Fachkräften bei der Vermittlung eines attraktiven Arbeitsplatzes durch das Dual Career Netzwerk
- Zusammenarbeit mit IQ (Interkulturelle Qualifikation)
IQ Bremen bietet zielgerichtete, praxisnahe und europaweit anerkannte IHK-Qualifizierungen für anspruchsvolle technische, kaufmännische und übergreifende

Sach-, Organisations- und Führungsaufgaben sowie interkulturelle Organisationsberatung, prüft Abläufe im Unternehmen und unterstützt bei Umsetzungen zum Abbau sprachlicher und kultureller Barrieren.

- Zusammenarbeit mit dem BIN-Netzwerk (das Bremer und Bremerhavener IntegrationsNetz) für Geflüchtete
Mit eng aufeinander abgestimmten Angeboten unterstützt das BIN eine verbesserte und nachhaltige Integration von Flüchtlingen in Arbeit und Ausbildung
- Zusammenarbeit mit dem BTZ (Bremer Tourismus Zentrale)
Angebote des Tourismusmarketings auch für das Fachkräftemarketing nutzen, gemeinsame Produkte entwickeln und vermarkten.
- Welcome-Tasche
Informationen und Angebote für ankommende Fachkräfte wie bspw. Stadtteilübersichtskarte, Freikarten, Freizeitangebote, KITA und Schulübersicht, welcher Stadtteil ist der richtige für mich zum Leben?
- Veranstaltungen für neue Fachkräfte wie Stadtführungen, gemeinsame Abende
Die Absicht hinter diesen Maßnahmen ist, dass man sich als ankommende Fachkraft in Bremen gut aufgenommen fühlt und diese Erfahrung auch über die Landesgrenzen hinaus weitergibt.
- Aufbau eines Fachkräftenetzwerkes im Unternehmensservice:
Der USB ist Ansprechpartner für die Unternehmen und ankommenden Fachkräfte. Hier werden Fragen beantwortet zu Aufenthalt, Arbeitsgenehmigung und Anerkennung von Abschlüssen für ausländische Fachkräfte.

IV. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ein entscheidender Faktor in der Fachkräftegewinnung ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und insbesondere eine funktionierende Kinderbetreuung. Die Verlässlichkeit auch in Randzeiten und über die Ferien hinaus ist für Familien in allen Qualifizierungsniveaus essentiell. Insbesondere für Beschäftigte, die im Schichtdienst tätig sind und allein leben, ist es zur Ausübung ihres Berufs wichtig, adäquate Betreuungszeiten – auch in den Randzeiten – vorzuhalten. Dabei muss stets das Kindeswohl und der Anspruch auf Familienzeiten handlungsleitend bleiben. Hier müssen die Kapazitäten weiter ausgebaut werden. Auch eine unterjährige Anmeldung muss ermöglicht werden, um Neuhinzugezogenen oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach Jobwechseln entsprechenden Möglichkeiten zu bieten. Es ist unabdingbar, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in die Unternehmenskultur einzieht: nicht nur im Hinblick auf die Gründung einer Familie, sondern auch bei der Pflege von Familienangehörigen. Hierzu werden die Unternehmen bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt. U.a. wird eine neue Internet-Plattform für Unternehmen, Verbände und Arbeitnehmer entwickelt, auf die Beratungsangebote eingestellt werden und ein Austausch zum Thema stattfinden kann. Die umfangreichen Beratungs- und Coachingangebote der Agentur für Arbeit unterstützen Wiedereinsteigerinnen bei der Rückkehr in das Berufsleben. Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll auch künftig gewichtiges Handlungsfeld der Fachkräftestrategie sein.

Einrichtungen und Möglichkeiten der Kinderbetreuung

Der Beschluss des Senats zur Kita-Ausbauplanung bis 2020 im Januar 2015 sieht eine stufenweise Erreichung einer Versorgungsquote von mindestens 50% für Kinder unter 3 Jahren (U3) und von mindestens 98% für Kinder zwischen 3 und 6 Jahren (Ü3) in allen Stadtteilen vor. Um die Zielvorgaben des Senats zu erreichen, ist im Jahr 2020 stadtweit für rund 8.500 0-<3-Jährige sowie für ca. 16.100 3-<6-Jährige ein Platzangebot vorzuhalten.

Zwischen Januar 2015 und August 2018 wurde ein stadtweiter Aufwuchs von rund 2.000 Plätzen in der Betreuungsart 0-<3 und von knapp 1.900 Plätzen in der Betreuungsart 3-<6 realisiert. Derzeit stehen für knapp 46% der 0-<3-jährigen und knapp 96% der 3-<6-jährigen Kinder in der Stadtgemeinde Bremen ein Platzangebot in Einrichtungen der Kindertagesförderung oder in der Kindertagespflege zur Verfügung. In Stadtteilen, in denen die Nachfrage die Zielversorgungsquoten überschreitet, erfolgt der Ausbau an Angeboten entsprechend der vorhandenen Nachfrage. So steht derzeit beispielsweise in Schwachhausen für 52% und in Horn-Lehe für bereits über 80% der 0-<3-Jährigen ein Platzangebot zur Verfügung. Eine wohnortnahe sowie für 0-<6-Jährige durchgängige Versorgung mit Angeboten der Kindertagesförderung ermöglicht Eltern zudem kurze Wege und generiert Planungssicherheit.

Zum Stichtag 01.08.2018 wurden in der Stadtgemeinde Bremen 2.528 Plätze für 6-<10-Jährige und 234 Plätze für 10-<14-Jährige in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege angeboten.

Bei Absinken der Nachfrage nach Tagesbetreuungsangeboten für Schulkinder auf Grund des Ausbaus von Ganztagsangeboten in Schulen wird im ersten Schritt bedarfsbezogen die Verlagerung von Platzressourcen in andere Stadtteile geprüft. In Abhängigkeit davon, dass geeignete Räume an einem Standort mit einer noch nicht gedeckten Nachfrage von Schulkindern sowie ein Träger für ein entsprechendes Angebot gefunden werden, wird eine solche Verlagerung umgesetzt.

Zu den Kernöffnungszeiten der Einrichtungen der Kindertagesförderung gibt es in der Stadtgemeinde Bremen keine Regelungen, Träger können diese flexibel planen. Das heißt, dass insbesondere größere Einrichtungen die Kernzeiten so gestalten können, dass sich diese, ohne explizit ausgewiesene Randzeitenbetreuung, am Bedarf der Kinder und ihrer Familien orientieren.

Daneben erhalten Einrichtungen referenzwertfinanzierter Träger bei nachgewiesenem Bedarf Zuwendungen für Früh- und Spätdienst. Der Großteil der referenzwertfinanzierten Träger sowie der öffentliche Träger KiTa Bremen bieten im Bedarfsfall Früh- und Spätdienste an.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu stärken, werden seitens der Senatorin für Kinder und Bildung derzeit mit externer Unterstützung eine Elternbefragung durchgeführt sowie – darauf aufbauend – Modellversuche für eine Flexibilisierung der Öffnungszeiten geplant. Die Ergebnisse der Befragung liegen im Dezember 2019 vor. In dieser Befragung wird u. a. ein Fokus die Situation Alleinerziehender sein.

Über die Angebote der öffentlichen Kindertagesbetreuung hinaus sind aber auch Betriebskindertagesstätten ein essenzieller Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Attraktivität eines Arbeitgebers.

In immer mehr Unternehmen wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie inzwischen nicht mehr nur in Richtung der Kinderbetreuung gedacht, sondern auch um die zu pflegenden Angehörigen erweitert. Dieser Bereich ist perspektivisch zu ergänzen.

Sprachförderung und Ausbau der Ganztagsschulen

Für das Gelingen von Bildungsprozessen sowie für die Integration in die Arbeitswelt ist der Erwerb der deutschen Sprache wesentliche Voraussetzung. Mit dem Ausbau der Ganztagsschulen wird darüber hinaus die Bildungsgerechtigkeit gestärkt.

Der Senat setzt einen Schwerpunkt auf die frühzeitige Sprachförderung in Kindertagesstätten. Bereits vor der Einschulung wird die Sprachkompetenz aller Kinder überprüft. Diejenigen Kinder, die einen Förderbedarf aufweisen, erhalten im Jahr vor der Einschulung eine entsprechende Sprachförderung. Mit den Sprachberaterinnen und -beratern wird die konzeptionelle und praktische Sprachförderung der Senatorin für Kinder und Bildung an den Schulen gewährleistet.

Um neu zugewanderte Kinder und Jugendliche sprachlich zu integrieren, sind an den meisten Grundschulen und allen weiterführenden Schulen Vorkurse eingerichtet worden. Die Schülerinnen und Schüler besuchen parallel zum Vorkurs bereits ausgewählten Unterricht in ihrer Stammklasse und gehen anschließend in die Klasse über. Mit zusätzlichem Sprachförderunterricht wird in Grund- und Oberschulen die Kompetenz in der Bildungssprache Deutsch weiter gestärkt. In den berufsbildenden Schulen werden in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zusätzliche Sprachangebote unterbreitet. Jede berufsbildende Schule fördert auf der Grundlage ihres schulindividuellen Sprachförderkonzepts bedarfsgerecht die unterschiedlichen Schülerinnen- und Schülergruppen.

Der Ausbau der Ganztagschulen trägt dazu bei, die Lernfenster für Schülerinnen und Schüler zu erweitern, die Bildungsbiographien zu stärken und leistet einen Beitrag zu Bildungsgerechtigkeit. Ganzheitliches Lernen sowie Angebote, die sich an den facettenreichen Lernkanälen der Schülerinnen und Schüler orientieren, können in der Ganztagschule effektiv umgesetzt werden, da in ihr verschiedene Professionen und Fachkompetenzen vertreten sind. Gemeinsames Lernen beinhaltet eine Durchlässigkeit für die Bildungsbiographie hinsichtlich der individuellen Lern tempi und -inhalte. In Ganztagschulen arbeiten multiprofessionelle Teams – Lehrkräfte, sozialpädagogische Fachkräfte und außerschulische Kooperationspartnerinnen und -partner –, die mit der Realisierung bedarfsgerechter Förderangebote beauftragt sind.

Die Koalitionsvereinbarungen sehen vor, dass bis 2025 alle Grundschulen der Stadtgemeinde Bremen zu Ganztagschulen umgewandelt werden. Alle Schulen erhalten langfristig die Option, vom offenen ins gebundene System überführt zu werden. Zudem werden alle Oberschulen, teilgebundene Ganztagschulen (Jg. 5 bis 7) und zwei Oberschulen der Stadtgemeinde Bremen vom teilgebundenen ins gebundene System überführt.

Schulische Bildung ist einer der entscheidenden Parameter für den Arbeitgeberstandort Bremen. Unternehmen berichten, dass insbesondere für hochqualifizierte Fachkräfte in Bewerbungsgesprächen die Qualität der Bildungseinrichtungen ein bedeutendes Entscheidungskriterium für bzw. gegen einen Standort ist und diese den Anspruch an ein hohes Bildungsniveau formulieren. Der Senat wird hier alle Anstrengungen unternehmen, um die erfolgreichen Beispiele von ausgezeichneten Schulen besser herauszustellen und gleichzeitig die Qualität der Bildung erhöhen.

Dual Career-Ansätze

Eine Erkenntnis aus den Gesprächen mit der Wirtschaft ist, dass für die Standortentscheidung von Fachkräften die Vereinbarkeit von Beruf und Familie äußerst wichtig ist. Deshalb wird das USB ein Dual Career Netzwerk für die Bremer Wirtschaft einrichten. Für Partnerinnen oder Partner von ankommenden Fachkräften, die eine neue Einstellung in Bremen haben, soll über das Dual Career Netzwerk auch ein attraktiver Arbeitsplatz in Bremen vermittelt werden. Oftmals hängt die Standortentscheidung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer davon ab,

ob auch die Partnerin oder der Partner eine Einstellung am Standort findet. Die im Netzwerk teilnehmenden Unternehmen müssen sich dazu verpflichten, eintreffenden Nachfragen zu prüfen. Den Dual Career Ansatz gibt es bereits an der Universität für ankommende Professorinnen und Professoren.

Bremer Arbeitsmarktpolitik für Frauen

Ziel der Bremer Arbeitsmarktpolitik ist eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen – auch um künftigen Fachkräftengpässen besser begegnen zu können. Die Programme und Projekte des Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms (BAP) zielen u.a. darauf ab, das Berufswahlspektrum zu erweitern und klischeefreie Berufsorientierung zu fördern, bildungsbenachteiligte junge Frauen stärker an der dualen Ausbildung zu beteiligen sowie den Anteil von Frauen an Fort- und Weiterbildung zu erhöhen. Darüber hinaus leistet das BAP einen Beitrag zur Fachkräftesicherung durch

- die Unterstützung alleinerziehender Frauen
- Beratungsangebote für Frauen in der sog. Stillen Reserve
- Förderung des Abbaus geschlechtertypischer Lohnungleichheit
- Förderung des beruflichen Aufstiegs

Darüber hinaus werden eine verstärkte Förderung für weibliche Teilnehmende vorgenommen (z.B., um Frauen in nicht frauentypischen Berufen zu fördern) sowie spezielle Bildungsmaßnahmen und Beratungsangebote für Frauen vorgehalten.

Alleinerziehende

Ergänzend zu den bereits bestehenden Projekten für Alleinerziehende innerhalb des Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms (BAP) hat der Senat Ende 2017 zusätzliche Maßnahmen beschlossen. Dazu gehört u.a. die Einrichtung eines Netzwerkes, um Angebote für Alleinerziehende zu bündeln und transparenter zu gestalten sowie ein quartierbezogenes Modellprojekt mit dem Ziel, Alleinerziehenden bei der Suche nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz oder auch der Erlangung eines Schulabschlusses zu unterstützen.

V. Bremens weiche Standortfaktoren

Vielfältiges Kultur- und Freizeitangebot

Um Fachkräfte anzuwerben und zu halten, bedarf es eines vielfältigen und attraktiven Kultur- und Freizeitangebots. Dazu gehören neben zahlreichen Museen und Theatern auch lebendige Stadtteile, eine abwechslungsreiche Gastronomie- und Kneipenszene und Kulturveranstaltungen wie Konzerte. Gleichzeitig tragen aber auch Grünflächen und Gewässer zu einem positiven Stadtbild bei. Bremen hat mit der Weser, den zahlreichen Grünflächen, aber auch der Breminale bereits eine gute Ausgangsposition. Es gilt, diese weiter zu fördern, die Infrastrukturen auszubauen und damit zu einem vielfältigen und attraktiven Angebot beizutragen. Es gilt, Hochkultur genauso wie Subkultur, Musikszene und Vernetzungsformate weiter auszubauen und zu unterstützen, um für Fachkräfte als lebenswerter und attraktiver Standort wahrgenommen zu werden. Hierzu sollen auch weiterhin Angebote wie die Vernetzungsplattform KLUB DIALOG oder das Vernetzungs- und Unterstützungsformat für die Musikszene Clubverstärker unterstützt und gegebenenfalls ausgebaut werden.

Schaffung von bezahlbarem und ausreichendem Wohnraum

Ein ausreichendes und bezahlbares Wohnangebot ist für die gesamte – aktuell und künftig – hier lebende Bevölkerung wichtig. Dazu gehören sowohl die bereits in der Stadt lebenden als auch die potenziell in die Stadt kommenden Fachkräfte.

Der Senat hat in den Jahren 2012, 2015 und 2016/17 für das Land Bremen drei Wohnraumförderungsprogramme mit einem Darlehensvolumen von insgesamt rund 160 Mio. € beschlossen. Davon entfallen aufgrund der Bevölkerungsverteilung im Land 80 % (rd. 1.900 bis 2.150 Wohnungen) auf die Stadt Bremen und 20 % (rd. 500 Wohnungen) auf Bremerhaven. Die genaue Anzahl der geförderten Wohnungen ist abhängig davon, ob es sich um Neubau (vorrangig in der Stadt Bremen) bzw. Modernisierung (vorrangig in der Stadt Bremerhaven) handelt, und ebenso abhängig von der Größe der geförderten Wohnungen. In den drei beschlossenen Wohnraumförderungsprogrammen wurden seit 2012 in der Stadt Bremen 61 Neubau-Projekte mit insgesamt 1.742 Sozialwohnungen angemeldet (Stand 31.12.2017). Davon sind 931 Sozialwohnungen fertiggestellt bzw. befinden sich im Bau. Weitere Wohnungen befinden sich in der Planung.

Zudem hat der Senat für die Stadt Bremen beschlossen, dass überall dort, wo städtische Grundstücke verkauft werden oder neues Baurecht geschaffen wird, ein Anteil von 25 % der neu geschaffenen Wohnungen Sozialwohnungen sein sollen.

Für eine zukunftsfähige Wohnungsbaupolitik insgesamt wird die Balance zwischen Bestandsentwicklung, Geschosswohnungsbau sowie Ein- und Zweifamilienhausbau als wichtige Voraussetzung einer qualitätsvollen, sozial verantwortlichen und nachhaltigen Wohnungspolitik erachtet. Mit der Erarbeitung des Stadtentwicklungsplans Wohnen werden wesentliche Kernaussagen zur Entwicklung des Wohnens in der Stadt Bremen entwickelt. Er soll als Handlungsleitfaden für die Bremer Wohnungsmarktpolitik bis mindestens 2030 dienen, an die bis 2020 entwickelte Zielsetzung zum Wohnungsbau (Wohnungsbaukonzeption) anschließen und durch die Stadt gemeinsam mit den Wohnungsmarktteuren sowie der Stadtgesellschaft mitgetragen werden. Die Arbeiten zum Stadtentwicklungsplan Wohnen haben begonnen und werden in 2020 abgeschlossen sein.

Förderung der Aufenthaltsqualität

In den Wohn- und Arbeitsquartieren entscheidet sich das Wohlbefinden der Menschen in der Stadt. Die Nutzung von Potentialen zur weiteren Attraktivierung sowie die Verbesserung und Ergänzung des Bestands an Verkehrs-, Grün- und Freiflächen sowie der soziokulturellen und Bildungsinfrastruktur ist daher ein wichtiges Ziel für die Gewinnung bzw. das Halten von Fachpersonal. Dieses Ziel wird durch verschiedene Programme verfolgt, insbesondere durch die Bund-Länder-Programme der Städtebauförderung und den Einsatz von Anteilen des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE): In Gebieten mit entsprechenden funktionalen oder stadtgestalterischen Mängeln werden mittels auf breiter Basis erarbeiteten Integrierten Entwicklungskonzepten passgenau auf den Bedarf abgestimmte Gesamtstrategien zur Attraktivierung des Quartiers entwickelt. Aus den dabei formulierten Zielen werden Maßnahmen abgeleitet, die in einem ressortübergreifenden Prozess umgesetzt werden. Über zielgerichtete Öffentlichkeitsarbeit wird über die Fortschritte berichtet, so dass nicht nur die einzelnen Maßnahmen, sondern auch der Gesamtprozess und seine Erfolge deutlich werden.

Aktuell befinden sich in Bremen 15 Fördergebiete in der Programmkulisse der Städtebauförderung, teilweise mit sich überlagernden Programmen. Das ist in Proportion zur Größe der Stadt (Einwohnerinnen und Einwohner wie auch Fläche) ein durchaus relevanter Anteil. Geplant ist eine Überprüfung der Gebietskulisse insbesondere auch in Bezug auf neu in den Fokus rückende städtische Bereiche. Hierfür ist eine stadtweite Analyse vorzunehmen in Bezug auf die städtebaulichen Bedarfe und deren Priorisierung.

C. Ausbildung und Qualifizierung

Um die Auswirkungen des demographischen Wandels abzumildern, wird es künftig darauf ankommen, vorhandene Fachkräftepotentiale noch besser auszuschöpfen. Berufliche und akademische Bildung leisten einen erheblichen Anteil, den Fachkräftebedarf des regionalen Arbeitsmarktes zu decken.

Mit den zahlreichen Angeboten der Jugendberufsagentur und der Ausbildungsgarantie steht allen jungen Menschen ein umfassendes Beratungs- und Förderangebot offen, so dass möglichst „niemand verloren geht“. Zudem trägt die akademische Ausbildung im Land Bremen entscheidend zur Sicherstellung eines bedarfsgerechten Fachkräfteangebots bei. Künftig sollen sich die Universitäten und Hochschulen noch stärker an der regionalen Nachfrage orientieren und als Ausbildungsstätten für den regionalen Fachkräftemarkt Angebote für Sozial- und Pflegeberufe, für Berufe in der maritimen und Mobilitäts-Wirtschaft sowie der Lebensmitteltechnologie bereithalten.

Der demographische Wandel sowie die Veränderungen in der Arbeitswelt infolge des digitalen Wandels werden in vielen Bereichen ein lebenslanges und berufsbegleitendes Lernen erfordern. Berufliche Biographien sind bereits jetzt nicht mehr so gradlinig wie bisher. Damit gewinnen berufsbegleitende Weiterbildungsangebote ebenso wie eine erhöhte Durchlässigkeit zwischen den Bildungssystemen an Bedeutung.

Grundlage und entscheidender Baustein zur Sicherung des langfristigen Fachkräfteangebots ist eine Förderung von Anfang an. Ein gelungener Bildungsweg legt den Grundstein für ein erfolgreiches Erwerbsleben und leistet damit nicht nur einen Beitrag zur Sicherung des Fachkräfteangebots, sondern verhindert gleichzeitig Langzeitarbeitslosigkeit und Armut. Eine nachhaltig erfolgreiche Bildung reicht von der frühen Kindheit über die Schule bis zum Übergang in Ausbildung und Berufsleben sowie darüber hinaus.

I. Berufliche Ausbildung und Übergang Schule/Beruf

Die Berufsausbildung ist ein Kernelement zur Sicherung des Fachkräfteangebots – insbesondere vor dem Hintergrund, dass in den kommenden Jahren mit einem erheblichen Ersatzbedarf gerechnet werden muss, da viele Beschäftigte mit einem berufsqualifizierenden Abschluss in den Ruhestand wechseln werden.

Jugendberufsagentur (JBA)

Die Jugendberufsagentur Bremen und Bremerhaven (JBA) steht seit 2015 für eine neue Form der Zusammenarbeit. Die JBA unterstützt junge Menschen dabei, einen Ausbildungs- oder Studienplatz zu finden und begleitet sie während des Übergangs in das Berufsleben. Ziel der JBA ist es, mit einer systematischen Ansprache und Begleitung aller jungen Menschen ohne Berufsabschluss möglichst vielen die Chance auf einen Berufsabschluss zu öffnen. Dies geschieht u.a. durch eine Verstärkung der Berufsorientierung in den allgemeinbildenden Schulen, vielfältige Vermittlungsaktionen, eine aufsuchende Beratung sowie Unterstützungsangebote für Geflüchtete. Jugendlichen, die ohne Unterstützung keinen betrieblichen Ausbildungsplatz finden, wird beispielsweise ein erstes Ausbildungsjahr in einer Schule (Bremer Qualifizierung) oder eine außerbetriebliche Ausbildung angeboten.

Um möglichst alle jungen Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf bestmöglich begleiten zu können, wird ihr Werdegang in den Blick genommen. Dazu werden die Informationen um weitere Angaben durch z.B. die aufsuchenden Beratung ergänzt. So lässt sich klären, ob ein Jugendlicher, der die Schule zu Beginn der Sommerferien verlässt, im

Anschluss einen Ausbildungsplatz findet. Langfristig soll diese Verbleibsklärung durch den Aufbau einer zentralen Datenbank, das sog „Kerndatensystem Jugendliche“, gewährleistet werden, welches nicht nur den Datenaustausch der Sozialleistungsträger erleichtert, sondern auch eine stärkere Einbindung der Schulen ermöglichen wird. Die technischen und rechtlichen Grundlagen für dieses „Kerndatensystem Jugendliche“ werden derzeit geschaffen.

Künftig wird die JBA Schwerpunkte auf die Weiterentwicklung der Vermittlungs- und Matchingprozesse, die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen sowie die Stärkung besonderer Maßnahmen legen, um schwer zu erreichende Jugendliche noch stärker zu adressieren.

Ausbildungsgarantie

Neben der Jugendberufsagentur unterstützt die Ausbildungsgarantie den Übergang von der Schule in das Berufsleben. Die umfangreiche Maßnahmenpalette der Ausbildungsgarantie eröffnet gerade jungen Menschen mit geringen Chancen neue Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung und einen erfolgreichen Berufseinstieg. Dabei werden nicht nur vollzeitschulische Ausbildungen ausgebaut, sondern auch das Ziel verfolgt, noch mehr Jugendliche nach dem ersten erfolgreichen Ausbildungsjahr in einer Berufsschule in duale Ausbildung zu überführen.

Berufsorientierung

Der Senat hat im Zuge der Einrichtung der JBA auch die Berufsorientierung an den allgemeinbildenden Schulen weiter gestärkt. An allen weiterführenden Schulen wurden Berufsorientierungs-Lehrkräfte eingesetzt und qualifiziert. Diese haben die Aufgabe, das schulische Konzept der Berufsorientierung weiterzuentwickeln und ein Berufsorientierungsteam einzurichten, das u. a. die Partner des berufsschulischen Systems und die Agentur für Arbeit einbezieht.

Im Schuljahr 2018/2019 werden erstmals flächendeckend Potentialanalysen durchgeführt, in deren Rahmen sich die Schülerinnen und Schüler der achten Jahrgangsstufe ihrer Interessen und Anlagen bewusstwerden können sowie Werkstatttage, in den die Schülerinnen und Schüler verschiedene Gewerke erproben. Diese Erfahrungen vertiefen alle Schülerinnen und Schüler in mindestens einem Betriebspraktikum.

Im Rahmen des „Tages der beruflichen Bildung“ wird die Zusammenarbeit zwischen den allgemeinbildenden und den berufsbildenden Schulen weiter vertieft – unter Einbeziehung anderer Akteure wie JBA und Unternehmen.

Angebote für Zugewanderte (Bewertung ausländischer Bildungsnachweise und aufsuchende Beratung der JBA für Geflüchtete)

Der Senat bietet zugewanderten Menschen eine kostenlose Bewertung ihrer im Ausland erworbenen Bildungsnachweise an. Damit schafft er die formale Grundlage dafür, dass Zugewanderte in Bremen ihren Ausbildungsweg fortsetzen können oder / und Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten.

Zur Unterstützung von jungen Zugewanderten auf ihrem Weg in Ausbildung und Erwerbstätigkeit können auch diese die Angebote der Jugendberufsagentur und der Ausbildungsgarantie nutzen. Darüber hinaus finanziert das Land Bremen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) ein Beratungsteam, das im Rahmen der Jugendberufsagentur aufsuchend die Zielgruppe „junge Geflüchtete“ hinsichtlich ihrer oftmals besonderen Bedarfe unterstützt.

Mit der Bremer IntegrationsQualifizierung (BIQ) hat das Land Bremen modellhaft ein Instrument geschaffen, um jungen Geflüchteten nach Beendigung ihrer Schulpflicht mit einer zusätzlichen Unterstützung, insbesondere im Bereich des Spracherwerbs und der vertieften Vermittlung von Grundkenntnissen z.B. in Mathematik, den Übergang in eine Einstiegsqualifizierung (EQ) oder in eine Ausbildung zu erleichtern.

Zudem erhalten junge Zugewanderte, die sich in einer dualen Ausbildung befinden, im Rahmen eines Kooperationsmodells des Bundesamtes für Migration und Flüchtling (BAMF) mit der Senatorin für Kinder und Bildung eine zusätzliche Sprachförderung an den berufsbildenden Schulen im Land Bremen. Sofern notwendig, wird der Erwerb eines Schulabschlusses, ein erstes Ausbildungsjahr an einer Schule (Bremer Qualifizierung) oder eine außerbetriebliche Ausbildung gefördert. Diese Angebote stehen seit 2017 auch für junge geflüchtete Menschen zur Verfügung.

Bremer Vereinbarungen

Mit der Fortführung der „Bremer Vereinbarungen für Ausbildung und Fachkräftesicherung 2014 bis 2017“, [verlängert bis Ende 2019], konnte das duale Ausbildungssystem gestärkt und dessen Bedeutung für die Fachkräftesicherung unterstrichen werden. Die Partner wollen das aktiv nicht genutzte betriebliche Ausbildungspotential im Land Bremen weiter erschließen mit dem Ziel, das Gesamtangebot an besetzten Ausbildungsplätzen dauerhaft auf höherem Niveau zu stabilisieren. Zudem soll u. a. ein hinreichendes, Wahlmöglichkeiten eröffnendes Angebot an attraktiven Ausbildungsplätzen für junge Menschen mit unterschiedlichsten Talenten und Neigungen bereitstehen. Ziel ist auch, die Integrationskraft des Ausbildungssystems zu stärken und für die Gruppen zu öffnen, für die der Übergang heute noch schwierig ist. Dazu gehören gut erreichbare Unterstützungsangebote, die niedrigschwellig von Auszubildenden und Ausbildungsbetrieben genutzt werden können.

Bremer Initiative gegen den Fachkräftemangel im Bereich Pflege

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in der Pflege hat sich die Bremer Pflege-Initiative (BPI) bereits im Jahr 2012 gegründet. Mitglieder der BPI sind 27 Unternehmen und Behörden, die gemeinsam Maßnahmen entwickeln, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die Träger der unterschiedlichen Einrichtungen befassen sich in mehreren Arbeitsgruppen z.B. mit dem Thema Verbesserung der Rahmenbedingungen in der Pflege und einer gezielten Werbekampagne, um mehr Auszubildende für den Beruf zu gewinnen.

Bremer Initiative gegen den Fachkräftemangel im Bereich frühkindliche Bildung

Das Land Bremen reagiert auf die steigende Nachfrage nach Fachkräften in den Bereichen Pflege und frühkindliche Erziehung mit dem Ausbau der vollzeitschulischen Ausbildung und der Weiterbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher.

Strategie zur Gewinnung von Lehrkräften

Das Land Bremen hat bereits 2017 ein Personalentwicklungskonzept für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen vorgelegt, um dem bestehenden Fachkräftemangel entgegenzutreten. Die Strategie umfasst ein Bündel von zielgerichteten Maßnahmen, das von der Ausbildung von mehr Referendarinnen und Referendaren bis zu verschiedenen Modellen von Seiteneinstiegen reicht.

II. Berufliche Weiterbildung

Die vielfältigen Angebote beruflicher Weiterbildung im Lande Bremen zielen auf die bessere Ausschöpfung von bislang un- oder unterwertig genutzten Qualifikationspotentialen von Beschäftigten und Arbeitslosen.

Weiterbildung Beschäftigter

Die Weiterbildungsbeteiligung ist 2017 angestiegen. Rund 56 % der Betriebe haben ihren Beschäftigten die Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme durch eine Kostenübernahme oder eine Freistellung von der Arbeit ermöglicht. Damit erreichte die Weiterbildungsbeteiligung einen neuen Höchstwert. Die Weiterbildungsquote, also der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer/-innen an allen Beschäftigten, ist ebenfalls gestiegen. Mit 50 % wurde auch hier ein neuer Höchstwert erreicht. Bremer Betriebe engagieren sich stärker in der beruflichen Weiterbildung als im Durchschnitt Deutschlands und westdeutscher Großstädten (Quelle IAB-Panel).

Erhebliche Qualifizierungsbedarfe gibt es insbesondere für geringer qualifizierte Beschäftigtengruppen, die nur zu 37% an der betrieblichen Weiterbildung partizipieren, während qualifizierte und hochqualifizierte Beschäftigte mit 59% bzw. 67 % schon deutlich stärker beteiligt sind (Quelle IAB-Panel).

Mit dem Qualifizierungschancengesetz, das seit dem 01.01.2019 in Kraft ist, werden die Möglichkeiten zur Förderung beruflicher Weiterbildung für Beschäftigte deutlich verbessert. Die Bundesagentur für Arbeit erhält zusätzliche Möglichkeiten für die Beratung und die Weiterbildungsförderung von Unternehmen und ihren Beschäftigten. Weiterhin bis 100% können Arbeitsentgeltzuschüsse bei der Freistellung Geringqualifizierter bei dem Erwerb von Berufsabschlüssen gefördert werden. Abhängig von der Betriebsgröße und dem Alter der Teilnehmenden können die Lehrgangskosten für die Weiterbildungen bei Betroffenheit durch technologischen und Strukturwandel oder der Weiterbildung in einem Engpassberuf von 15% bis 100%, Arbeitsentgeltzuschüsse bei Freistellungen von 25% bis 75% übernommen werden, auch wenn kein neuer Berufsabschluss erworben werden muss.

Für die Zukunft besteht die Herausforderung insbesondere darin, Betriebe und Beschäftigte für die Nutzung dieser Fördermöglichkeiten zu gewinnen, denn bei guter Kapazitätsauslastung ist es für die Unternehmen schwierig, auf ihre Beschäftigten zu verzichten, und für viele Beschäftigte bleibt es eine große Herausforderung, sich erneut auf herausfordernde Bildungsanstrengungen einzulassen.

Neben der Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven und den Jobcentern (für Beschäftigte im ergänzenden SGB II-Leistungsbezug) engagiert sich deshalb auch das Land Bremen, um gute Rahmenbedingungen für eine verbesserte Weiterbildungsanspruchnahme durch Unternehmen und Beschäftigte zu erreichen. Dabei werden, wenn immer möglich, die Fördermöglichkeiten des Bundes genutzt, um die Reichweite des Fördermittleinsatzes des Landes zu verbessern. Die Arbeitsagentur, die Jobcenter und der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen planen noch für dieses Jahr eine Kampagne zur Bewerbung der verbesserten Qualifizierungsmöglichkeiten für Unternehmen und ihre Beschäftigten.

Aufstiegsfortbildungsprämie

Das Land Bremen hat zum 01.01.2019 die Bremische Aufstiegsfortbildungs-Prämie eingeführt. Um zukünftig in ausreichendem Maße Nachwuchskräfte zur Absolvierung einer Aufstiegsfortbildung zu motivieren, soll die Teilnahme an einer Aufstiegsfortbildung durch die

Gewährung der Aufstiegsfortbildungs-Prämie attraktiver gemacht werden. Die Aufstiegsfortbildungs-Prämie soll außerdem die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung unterstreichen und den Weg in die berufliche Bildung interessanter machen. Mit der Aufstiegsfortbildungs-Prämie wird ein gezielter Anreiz geschaffen, sich beruflich fortzubilden und die eigene Qualifikation zu stärken. Die Prämie gewährt eine finanzielle Anerkennung für die bestandene Prüfung als Abschluss einer Aufstiegsfortbildung. Wer die Aufstiegsfortbildung (z.B. zum/zur Meister/-in, Techniker/-in, Fachwirt/-in, Fachkaufmann/-frau, Erzieher/-in o.ä.) nach dem 01.01.2019 - es gilt das Datum des Prüfungszeugnisses - abgeschlossen hat, kann eine einmalige Prämie in Höhe von 4.000 Euro erhalten.

Anerkennungsberatung

Die Angebote der Anerkennungsberatung richten sich sowohl an Beschäftigte als auch an Arbeitslose. Zugewanderten, die über ausländische Abschlüsse verfügen, bietet der Senat eine niedrigschwellige Beratung und Begleitung auf dem Weg zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse an. Seit 2016 wurde die in der Arbeitnehmerkammer verortete Beratungsstelle unter der Federführung des Senators für Wirtschaft, Arbeit und Häfen von über 2.000 Ratsuchenden aufgesucht. Durch die intensive Verfahrensbegleitung sowie stetige Kommunikation mit den zuständigen Stellen wird die Anerkennung der jeweiligen Abschlüsse für zugewanderte Fachkräfte erheblich erleichtert und ihr Potential erschlossen. Eine Förderung durch den Bund bis 2021 ist bewilligt. Der Senat wird sich dafür einsetzen, die Anerkennungspraxis zu erleichtern und mit den zuständigen Stellen über gemeinsame Standards in der Anerkennungspraxis in den Dialog treten.

Landesprogramm „Weiter mit Bildung und Beratung“

Unter dem virtuellen Dach des Programms „Weiter mit Bildung und Beratung“ arbeiten Akteure der Berufsbildung gemeinsam an der Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und des beruflichen Qualifikationsniveaus und nehmen dabei insbesondere auch bildungsfernere Zielgruppen in den Fokus. Den Bürgerinnen und Bürgern in Bremen und Bremerhaven steht hier ein unabhängiges und kostenloses Beratungsangebot mit niedrigschwelligem Zugang zur Verfügung. Auch bei sehr individualisierten Prozessen wie der Vorbereitung auf die Erlangung eines anerkannten Berufsabschlusses über die Externenprüfung oder der Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen steht das Programm mit Beratung und Begleitung zur Seite. Für Menschen, die mit zentralen Beratungsstellen erfahrungsgemäß kaum erreicht werden, wird modellhaft ein aufsuchender Ansatz im Stadtteil Gröpelingen erprobt. Flankiert wird dieses Angebot von verschiedenen Förderinstrumenten wie dem Bremer Weiterbildungsscheck und der Bildungsprämie des Bundes.

Weiterentwicklung der Kompetenzfeststellung bis 2020

Qualifizierte Kompetenzfeststellung ist von erheblicher Bedeutung, um Menschen mit „Brüchen“ im Lebenslauf zum Berufsabschluss zu bringen. Der Senat setzt sich unter Einbezug der Berufsschulen für die Weiterentwicklung der Feststellungen beruflicher Kompetenzen ein. 2020 sollen Ergebnisse eines Modellversuches mit Berufsschulen für die Optimierung und die Erhöhung der Häufigkeit von Kompetenzfeststellungen für Nachqualifizierungsverfahren genutzt werden.

Soweit möglich, wenden die zuständigen Stellen der Ressorts im Land Kompetenzfeststellungsverfahren auch bezogen auf im Ausland erworbene Qualifikationen an, wenn diese aufgrund von Verlust nicht mit Schriftstücken belegt werden können.

Erschließung neuer Zielgruppen für die Weiterqualifizierung Erzieherinnen und Erzieher

Um den Fachkräfteengpässen in den Erzieherberufen besser begegnen zu können, wurden im Rahmen der Weiterqualifikation zur Erzieherin / zum Erzieher Angebote in Teilzeit entwickelt, so dass Personen, die neben der Teilnahme an der Qualifikation noch weiter arbeiten wollen oder müssen die Chance erhalten, dennoch ihren Wunschberuf erlernen zu können.

Auch der Modellversuch PiA Bremen (Praxisintegrierte Erzieherausbildung), bei dem erstmals 50 Plätze mit einer „Praktikumsvergütung“ angeboten werden ist ein Schritt zur Gewinnung neuer Zielgruppen, weil mit diesem Angebot auch lebensältere Menschen gewonnen werden können, die während der Weiterbildung ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten müssen. Für dieses Angebot wurde überregional in sozialen Netzwerken um Fachkräfte geworben. Der Senat hat die Fortführung des Modellversuchs mit weiteren 50 Plätzen für Schuljahr 2019/20 bewilligt

Angesichts des weiter steigenden Fachkräftebedarfs kommt der Ausweitung und Verstetigung bezahlter und praxisintegrierter Ausbildungsformate eine erhebliche Bedeutung zu.

Mit einem erhöhten Angebot an Vorbereitungskursen erhalten pädagogisch tätige Personen die Möglichkeit, den Abschluss durch eine Nichtschülerinnen- / Nichtschüler-Prüfung zu erwerben.

Um Mehr Jugendlichen die Voraussetzungen für eine Weiterbildung zur Erzieherin / zum Erzieher zu verschaffen, werden im Bereich der Erstausbildung mehr Plätze in der Berufsfachschule (BFS) Pflegeassistenz eingerichtet und der Bildungsgang Kinderpflege wieder eingeführt. Diese Bildungsgänge sind für die Fachkräftegewinnung bedeutsam, da sie Schülerinnen und Schülern mit der Einstiegsqualifikation Berufsbildungsreife den Zugang zum Arbeitsfeld Sozialpädagogik eröffnen und den Erwerb des Mittleren Schulabschlusses ermöglichen.

Über eine Anpassung der Ordnungsmittel werden die Zulassungsbedingungen zur Weiterbildung an den Fachschulen erweitert und eine ausgeweitete Anrechnung sozialpädagogischer Tätigkeiten auf die Dauer der Weiterbildung ermöglicht.

Weiterbildung Arbeitsloser und Arbeitsuchender

Die Förderung beruflicher Weiterbildung Arbeitsuchender und Arbeitsloser gehört zu den gesetzlichen Kernaufgaben der Agentur für Arbeit und der Jobcenter für Leistungsberechtigte nach dem SGB III und II.

Grundlage ihrer gemeinsamen Bildungszielplanung sind die Einschätzungen der arbeitsmarktbezogenen Rahmenbedingungen und Kundenstrukturen durch Agentur und Jobcenter. Aufgrund der guten Arbeitsmarktentwicklung wuchs in den vergangenen Jahren sowohl die Nachfrage nach qualifizierten, durchaus aber auch nach weniger qualifizierten Arbeitskräften. Für die Zukunft dürfte jedoch davon auszugehen sein, dass die Beschäftigungschancen für qualifizierte Fachkräfte deutlich besser ausfallen werden als für gering Qualifizierte. Im Zuständigkeitsbereich der Agentur für Arbeit Bremen-Bremerhaven waren im Jahresdurchschnitt 2018 im Rechtskreis SGB III 39,1 % der Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, im Rechtskreis SGB II betrug der Anteil im Jobcenter Bremen 74,8 % und im Jobcenter Bremerhaven betrug er 73,3 %.

Der Budgetansatz für Weiterbildung bleibt im Rechtskreis SGB III in 2019 mit 12,1 Mio. € auf dem Niveau des Vorjahres. Dies entspricht rund 50 % des gesamten Eingliederungstitels. Die Agentur für Arbeit möchte damit 1.550 Eintritte realisieren.

Das Jobcenter Bremen plant mit einem Ansatz von 14,1 Mio. € (11,5 Mio. € in 2018), was einem Anteil am Eingliederungstitel von 21 % entspricht. Das Jobcenter möchte damit 2.400 Eintritte in die Förderung beruflicher Weiterbildung, davon 480 Eintritte in Umschulungen, realisieren. Das Jobcenter Bremerhaven plant mit einem Ansatz von 3 Mio. € (3 Mio. € in 2018), was einem Anteil am Eingliederungstitel von 15,4 % entspricht. Das Jobcenter möchte damit 428 Eintritte in die Förderung beruflicher Weiterbildung, davon 89 Eintritte in abschlussorientierte Maßnahmen, realisieren. Die Weiterbildungsanstrengungen von Agentur und Jobcenter sind beträchtlich, aber angesichts der Herausforderungen sind noch umfänglichere Förderzahlen, insbesondere für SGB II-Arbeitsuchende, anstrebenswert. Dafür müssen gesetzliche Rahmenbedingungen verbessert werden, um zusätzliche Anreize für die Teilnahme an berufsabschlussorientierten Weiterbildungen auszulösen:

- Die gesetzlich verordnete Verkürzung beruflicher Weiterbildung gegenüber der Erstausbildung um 1/3 der Ausbildungszeit sollte entfallen. Dass gerade bildungsferne Zielgruppen eine Umschulung in kürzerer Zeit absolvieren sollen, ist nicht nachvollziehbar.
- Materielle Anreize zur Aufnahme einer mehrjährigen Umschulung, etwa durch einen monatlichen, auf SGB II-Leistungen nicht anrechenbaren Qualifizierungsbonus, sind sinnvoll und überfällig.

Auf Initiative Bremens hat der Bundesrat im Dezember 2018 beschlossen, die Bundesregierung aufzufordern, gesetzlich zu regeln, im Einzelfall von der verordneten Verkürzung von Umschulungszeiten absehen zu können und einen auf SGB II-Leistungen anrechnungsfreien Qualifizierungsbonus zu ermöglichen. Dieser Bitte ist die Bundesregierung noch nicht gefolgt. Gemeinsam mit der BA wird jetzt aber der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen ein Modellvorhaben im Land Bremen umsetzen, das die Wirkung eines anrechnungsfreien Qualifizierungsbonus noch ab diesem Jahr erproben soll. In einer gemeinsamen Initiative hatten sich der Vorstandsvorsitzende der BA und der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen im Dezember 2018 an den Bundesminister für Arbeit und Soziales gewandt und für dieses Modellvorhaben geworben. Mittlerweile hat das BMAS hierfür seine Zustimmung gegeben.

Im Rahmen dieses Modellvorhabens übernimmt der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen die Kosten für den monatlichen Qualifizierungsbonus in Höhe von 150 € je Teilnehmendem und Monat, mit dem Ziel, die Bereitschaft zur Aufnahme und erfolgreichen Absolvierung einer Umschulung (Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses) zu erhöhen. Die Kosten der Umschulungsmaßnahmen werden weiterhin von den Jobcentern aus Bundesmitteln getragen.

Mit dem **Gesetz über die Weiterbildung im Lande Bremen** fördert das Land ein plurales System von öffentlich zugänglichen und qualitätsgeprüften Weiterbildungseinrichtungen und ihre lernbereichsübergreifende Angebote in Bereichen der allgemeinen, politischen und beruflichen Bildung. Es bietet Erwachsenen Weiterbildungsmöglichkeiten, die ihren eigenen Zielen und Vorstellungen entsprechen, und erweitert auf diese Weise ihre Kompetenzen und Teilhabechancen.

Mit dem Bremischen Bildungszeitgesetz (früher: Bildungsurlaub) verfügt das Land Bremen über ein wichtiges grundlegendes Instrument, um Beschäftigten einen kontinuierlichen Zugang

zu Bildung zu gewährleisten. Auf Grundlage des Gesetzes haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Bundesland Bremen arbeiten, in einem Zeitraum von zwei Jahren Anspruch auf zehn Tage bezahlte Freistellung von der Arbeit für die Teilnahme an politischer, allgemeiner und beruflicher Weiterbildung. Von diesem Bildungsformat profitieren insbesondere auch Beschäftigte mit niedrigen und mittleren formalen Bildungsabschlüssen. Für Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeiter ist es oft die einzige Möglichkeit, sich weiterzubilden. Beschäftigte, die sich im Rahmen eines berufsbegleitenden Studiums weiterqualifizieren, können die Präsenzphasen der Studiengänge grundsätzlich als Bildungszeit anerkennen lassen.

Digitalisierung gewinnt an Bedeutung

Im Zuge des digitalen Wandels wird der Erwerb IKT-bezogener Kompetenzen berufsfeldübergreifend für die Mehrzahl der Beschäftigten an Bedeutung gewinnen.

Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen führt gemeinsam mit dem Maritimen Competencezentrum „ma-co“ das Programm „Fachkraft für Lagerlogistik (FALOG)“ durch, das berufsbegleitend zu einem Berufsausbildungsabschluss führt. Besonderer Wert wird hierbei auf die Digitalkompetenzen gelegt, damit die ausgebildeten Fachkräfte nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Da digitale Kompetenzen künftig bei der Ausbildung der Fachkräfte unverzichtbar sein werden, wird der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen weiterhin prüfen, welche Möglichkeiten es im Rahmen seiner Möglichkeiten gibt, Digitalkompetenzen mittelfristig in die Berufsausbildung zu integrieren.

Auch für die Ausbildungsbetriebe wird die Digitalisierung eine zunehmend wichtige Rolle einnehmen. Gemeinsam mit der Handwerkskammer plant der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen daher ein externes Ausbildungsmanagement, welches die Akteure der dualen Berufsausbildung im Handwerk bei der konkreten Umsetzung von Ausbildungsmaßnahmen bzw. ihrer Organisation unterstützt. Dieses Ausbildungsmanagement soll unter anderem die Aufgabe haben, komplexe fachliche Inhalte der Digitalisierung zu reduzieren und Konzepte für die Vermittlung durch innovative Lernverfahren zu entwickeln.

Grundbildung und Alphabetisierung

Das Gesetz über die Weiterbildung im Lande Bremen fördert das lebenslange Lernen und bezuschusst insbesondere Maßnahmen der Grundbildung. Auf die defizitären Kenntnisse in den Grundbildungsdomänen (u.a. im Lesen und Schreiben, in berufsorientierter Grundbildung, Rechenfähigkeit und Grundkenntnissen im IT-Bereich) und insbesondere der Domäne „Alphabetisierung“ hat der Senat zusätzlich mit dem Programm „Gemeinsam Zukunft Schreiben“ reagiert. Für das Programm stehen Mittel im Volumen von etwas mehr als 3 Mio. EUR zur Verfügung. Grundbildung ist ein wichtiger Baustein, um mittelfristig eine Anschlussfähigkeit für eine Ausbildung oder abschlussorientierte Qualifizierung zu ermöglichen und so langfristig dem Fachkräftebedarf Rechnung zu tragen.

III. Hochschulen

Die Hochschulen im Land Bremen bilden ein umfangreiches und ausdifferenziertes Fachkräfteangebot für die Unternehmen im Land Bremen und in der Region aus, das sich in der Thematik der Studiengänge und Abschlüsse in starkem Maße auch an den Bedarfen insbesondere der regionalen Wirtschaft und Gesellschaft orientiert. Aus den Absolventenbefragungen der Universität Bremen (zuletzt zum Prüfungsjahrgang 2015 und 2016) ergibt sich, dass über 70% der Absolventinnen und Absolventen vom Arbeitsmarkt in Bremen bzw. der Region aufgenommen wurden.

Aus einer Studie der Hochschule Bremen ergibt sich, dass etwa 50% der Absolventinnen und Absolventen der Hochschule Bremen einen Arbeitsplatz in der Region finden. Bei den Studienangeboten, die sich an den ausgewiesenen Wirtschaftsklustern Bremens orientieren, liegt die Verbleibquote wesentlich höher, z.B. in der Fachrichtung Luft- und Raumfahrt, wo ca. 88% der Absolventinnen und Absolventen eine Beschäftigung in bremischen Unternehmen finden.

Die im überregionalen Vergleich ausgeglichene Lage auf dem bremischen Arbeitsmarkt für hochqualifizierte Fachkräfte ist zum einen das Ergebnis des – gemessen an den Studierenden- und Absolventenzahlen – deutlich über dem Bundesdurchschnitt und über dem westdeutschen Durchschnitt liegenden Angebots an akademischen Fachkräften. Im Land Bremen entfallen 8,4 bestandene Prüfungen auf 1.000 Einwohner, im Bundesdurchschnitt nur 4,1.

Dies ist auch in den anderen Stadtstaaten Hamburg (5,7) und Berlin (6,7) sowie an allen bedeutenden Universitäts- und Hochschulstandorten zu beobachten und entspricht den funktionalen Anforderungen zur Flächenversorgung an eine Metropole. Damit tragen die Quantität und Qualität des bremischen Hochschulangebots zur Befriedigung des Fachkräftebedarfs bei.

Bremische Unternehmen und Wissenschaftseinrichtungen nehmen darüber hinaus stark das überregionale Fachkräfteangebot in Anspruch. Dies wird belegt durch die drittbeste Wanderungsbilanz der Arbeitsmarktreion Bremen für akademische Arbeitskräfte. In München und Hamburg ist der Einwanderungsüberschuss mit 1,8 bzw. 1,7 Personen pro 1.000 Einwohner mit Abstand am höchsten. Es folgt Bremen mit einer Nettomigrationsrate von 1,1 vor Berlin (0,5), und Düsseldorf (0,4). Im Durchschnitt der westdeutschen Metropolen – Städte mit mehr als 100 Tsd. Einwohnern - liegt die Rate bei 0,3.

Erweiterung des Angebots an attraktiven Studienangeboten in enger Absprache mit Unternehmen, Wissenschaft und den Hochschulen

Darüber hinaus werden Studienangebote orientiert an den gesellschaftlichen oder wirtschaftlichen Fragestellungen entwickelt, so z.B. in den Bereichen Cyber Security, Windenergie, Energie/Umwelt/Mobilität, Arbeitswelt 4.0, Space Technology etc.

In enger Absprache zwischen Verwaltung, Unternehmen und Wissenschaft werden Gespräche über neue mögliche Master-Studiengänge geführt. Die Hochschullandschaft und das Studienangebot in Bremen ist gut aufgestellt, dennoch kann man mit neuen Angeboten Studierende nach dem Bachelor und zukünftige Fachkräfte besser an den Standort binden, wenn man das Studienangebot noch mehr auf die Bedürfnisse der Unternehmen und Studenten ausrichtet. Hierzu findet Ende Mai ein Workshop mit Studenten, Unternehmen und Vertreterinnen und Vertretern der Senatsressorts statt, um die richtigen Handlungsbedarfe zu vermitteln.

Dem Fachkräftemangel im Bereich der Pflegeberufe und der geforderten Notwendigkeit der Akademisierung, insbesondere zur Verbesserung der Qualität im Gesundheitswesen, wird durch die Einrichtung entsprechender Studiengänge an der Hochschule Bremen Rechnung getragen. Das bereits bestehende Studienangebot für Physiotherapeuten und Logopäden wird ergänzt durch ein Angebot zur Pflege (voraussichtlich 2019) sowie die Aufnahme der Hebammenausbildung (voraussichtlich ab 2020).

Masterangebot in jedem definierten Wirtschaftskluster

Mit dem Wissenschaftsplan 2025 setzt Bremen sich das Ziel, in jedem definierten Wirtschaftskluster des Landes Bremen zumindest ein Studienangebot sicherzustellen. Die Forschungs- und Studienschwerpunkte orientieren sich eng an der regionalen Branchenstruktur und an den entsprechenden beruflichen Anforderungen. Weitergehende Bedarfe entwickeln sich im Zuge des Strukturwandels der Wirtschaft, so dass auch Angebotsanpassungen notwendig sind und erfolgen müssen. Die Hochschulen sorgen in erster Linie für eine Grundqualifikation; die Spezialisierung auf unternehmensspezifische Bedarfe ist Aufgabe der privaten Wirtschaft.

In dem Maße, wie bundesweit ein gewisser Mangel an akademisch geschultem Nachwuchs für technisch / naturwissenschaftliche und Datenverarbeitungsberufe konstatiert wird, trifft dies grundsätzlich auch auf Bremen zu. Aufgrund der hohen Absolventinnen- und Absolventenzahl und der Orientierung vieler Studienangebote an den Bedürfnissen und Bedarfen der Zivilgesellschaft und der Wirtschaft, lässt sich ein allgemeiner Fachkräftemangel im Bereich der Hochqualifizierten in Bremen nicht feststellen. Dies belegen auch die Zahlen im Bereich der Erstabsolventenquote. Diese gibt an, wie hoch der Anteil der Absolventinnen und Absolventen eines Erststudiums an der altersspezifischen Bevölkerung ist. Im Vergleich der Bundesländer nimmt Bremen hier seit Jahren Platz 1 ein.

Die Beschäftigungsmöglichkeiten und damit der Bedarf an Ingenieurinnen und Ingenieuren sind gemessen an deren Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl im Land Bremen überdurchschnittlich. Bremen hat die 6.-größte Ingenieurichte aller Industriestandorte im Bundesgebiet.

Ausrichtung des Transfers auf die wirtschaftlichen Kompetenzfelder des Landes

Die Ausrichtung des Transfers auf die wirtschaftlichen Kompetenzfelder des Landes ist elementar, um die vorhandenen Stärken weiter auszubauen. Passgenaue Transferzentren wie das Mittelstands Kompetenzzentrum 4.0 mit dem Schwerpunkt auf Maritime Wirtschaft ist ein erfolgreiches Beispiel. Mit dem EcoMaT entsteht derzeit ein weiteres Transfer-Schwergewicht, das mit seinem Fokus auf Leichtbau im Luft- und Raumfahrt-Cluster, aber auch z.B. im Bereich Automotive für Innovation und Transfer sorgen wird. Rund um das EcoMaT entsteht ein Netzwerk mit Bezug auf neue Materialien. Die Technologie der sog. additiven Fertigung („3D-Druck“) hat in Bremen erhebliche Potentiale und die Akteure sollen daher weiterhin gezielt vernetzt werden. Ein „FoodHub“ für die Nahrungs- und Genussmittelindustrie, das derzeit in der Entwicklung ist, verspricht ähnliche Effekte für diese Branche.

Ebenfalls intensiv begleitet werden zum Beispiel die Akteure der Künstlichen Intelligenz. In Bremerhaven entstehen bei der Entwicklung des Themas Green Economy neue Netzwerke rund um erneuerbare Energien und Dekarbonisierung, die ebenfalls durch das Clustermanagement begleitet werden.

Diese Maßnahmen und Aktivitäten sind essentiell, um Fachkräfte am Standort zu halten und an den Standort zu ziehen. Gerade das Fachkräftepotential in den Instituten kann dadurch in neuen Projekten an den Standort gebunden werden.

U Bremen Research Alliance

Die U Bremen Research Alliance ist eine Allianz der Universität Bremen mit elf Instituten außeruniversitärer Forschungseinrichtungen und weiteren, durch die Freie Hansestadt Bremen finanzierten, Institute. Die Allianz besteht seit April 2016 und zeichnet sich durch eine sehr enge Zusammenarbeit an großen, institutionenübergreifend bearbeiteten

Forschungsthemen. Charakteristisch ist die gemeinsame Nutzung von Infrastrukturen, dem Angebot von Service- und Beratungsstrukturen, individueller Karrierewege und die schnelle Umsetzung wissenschaftlicher Ideen.

Herstellung der Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen

Das Wissenschaftssystem beeinflusst positiv Wirtschaftsfaktoren wie Einkommen, Steueraufkommen, regionale Beschäftigung, Arbeitsmarkt und Standortentscheidungen von Unternehmen. Gleichzeitig generiert das Wissenschaftssystem Nachfrage nach Wohnraum, Verkehrsanbindungen, medizinischer Versorgung und Einzelhandel. Es verbessert durch Zuzug die Altersstruktur und fördert die Mobilität.

Nach den Feststellungen des Wissenschaftsrats von 2013 verfügt Bremen über ein leistungsfähiges Wissenschaftssystem, das gut bis sehr gut aufgestellt ist. Allerdings stehe der Ausbau des Hochschul- und Wissenschaftssystems unter einem hohen finanziellen Druck.

Um die Ausbildung einer hohen Zahl akademisch gebildeter Fachkräfte für Wirtschaft und Zivilgesellschaft zu gewährleisten und damit den Transfer von Innovationen in die Wirtschaft und gesellschaftlich relevante Bereiche, z.B. Schule, soziale Einrichtungen, Gesundheit etc. sicherzustellen, soll die Wettbewerbsfähigkeit des Wissenschaftsstandortes Bremen deutlich verbessert werden. Dies erfordert eine Stärkung der Hochschulen in ihrer Grundausstattung und Heranführung an den deutschlandweiten Ausstattungsstandard in Forschung und Lehre. Die personellen Voraussetzungen für den Ausbau und das Angebot neuer innovativer und passgenauer Studienangebote sollen ebenfalls geschaffen werden.

Erhöhung der Zahl der Studierenden in Bremen

Der konsequente Ausbau dualer Studiengänge an der Hochschule Bremen – mittlerweile 15 duale Studiengänge – entspricht exakt dem Fachkräftebedarf der Unternehmen und eröffnet den Absolventinnen und Absolventen passgenaue Beschäftigungsmöglichkeiten. Von den derzeit ca. 600 Studierenden in dualen Studiengängen der Hochschule Bremen, verbleiben die Absolventinnen und Absolventen - deren Studienerfolgsquote bei 90 -100% liegt -, im Regelfall unmittelbar in den Unternehmen der Region, auch in der öffentlichen Verwaltung. Derzeit engagieren sich 150 Unternehmen als Partner im dualen Studium der Hochschule Bremen. Entsprechende Anstrengungen werden auch an der Hochschule Bremerhaven unternommen, wobei die Kooperationspartner in der Wirtschaft noch nicht im gleichen Maß gewonnen werden konnten wie in Bremen.

Im Ergebnis des Zukunftsprozesses sollen im Hinblick auf die Fachkräfte- und Einwohnergewinnung und um einer Überalterung der Bevölkerung entgegenzuwirken bis 2035 die Studierendenzahlen insgesamt im Land Bremen auf mindestens 40.000 Studierende, davon 5000 in Bremerhaven, ansteigen.

Förderung ausländischer Studierender

Die Hochschulen des Landes Bremen haben erhebliche Anstrengungen zur Integration von Geflüchteten mit Studienwunsch unternommen. Das HERE-Büro (Higher Education Refugees Entrance) ist eine bremische hochschulübergreifende Einrichtung, die studieninteressierten Geflüchteten diversen Angebote zur Aufnahme und Durchführung eines Studiums unterbreitet. Das Programm HERE-Studies richtet sich sowohl an Geflüchtete mit Hochschulzugangsberechtigung (z.B. Vorbereitungsstudium Sprache) als auch an Geflüchtete, deren Schulabschluss keinen direkten Hochschulzugang ermöglichen (Vorbereitung auf Zugangsprüfung). Strategisches Ziel ist die Weiterführung und Verstetigung des erfolgreichen Studienvorbereitungsprogramms auch für Personen ohne Flüchtlingsstatus.

Darüber hinaus wurde im Bereich Deutsch als Zweitsprache (DaZ)/Deutsch als Fremdsprache (DaF) zur Verbesserung der Ausbildung von Studierenden die Erarbeitung von konkreten, kurz- und langfristigen Handlungsempfehlungen für den Ausbau der Ausbildungsstrukturen im Bereich DaZ/DaF gefördert. Dieser Handlungsstrang ist vor allem im Hinblick auf den gestiegenen Bedarf an Lehrenden für neuzugewanderte Schülerinnen und Schüler relevant.

Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung

Alle Bremischen Hochschulen entwickeln im Rahmen des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“ Weiterbildungsangebote, die aus ihrem hochschulspezifischen Profil abgeleitet sind und der Versäulung der Systeme der beruflichen und akademischen Bildung entgegenwirken sollen. Eine weitere Verbesserung des Hochschulzugangs für Personen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung nicht über einen schulischen Abschluss erworben haben, wird derzeit geprüft. Dazu sollen die Regelungen des Bremischen Hochschulgesetzes überarbeitet werden.

Ein Ausbau berufsbegleitender, dualer und weiterbildender Studienangebote ist entsprechend dem Bedarf und der Nachfrage vorgesehen.

Angestrebt wird ebenfalls eine optimierte Gestaltung des Übergangs vom Studium in eine betriebliche Ausbildung, von der Studienabbrecherinnen und -abbrecher in Bremen ebenso profitieren könnten wie der regionale Ausbildungsmarkt.

Studienberatung, Selbsttest zu Studierfähigkeit, Vorbereitungs- und Brückenkurse

Auf die zunehmende Heterogenität der Studierenden hinsichtlich ihrer Lernbiographien, Vorbildungen und außerhochschulischen Verpflichtungen in Beruf und Familie oder auch hinsichtlich finanzieller und körperlicher Einschränkungen müssen sich die Hochschulen einstellen. Neben unterschiedlichen Hochschulzugangsberechtigungen (schulische und nichtschulische) werden zunehmend Teilzeitstudiengänge, berufsbegleitende oder duale Studiengänge nachgefragt. Die Hochschulen reagieren darauf mit zielgruppenspezifischen Unterstützungsstrukturen, z.B. Brücken- und Vorkursen, einer Flexibilisierung der Studienstrukturen und einer Ausweitung flexibler Studienmodelle.

D. Analyse der Fachkräftesituation im Land Bremen

Der analytische Teil berichtet zur Fachkräftenachfrage der Bremischen Unternehmen sowie zur Ausschöpfung vorhandener Fachkräftepotentiale. Anschließend wird der Fokus auf die kurz-, mittel- und langfristige Fachkräftenachfrage gerichtet, wobei die prognostischen Risiken mit zunehmender Dauer deutlich ansteigen. Zudem werden die Auswirkungen des digitalen Wandels sowie der Auslandszuwanderung der vergangenen Jahre in den Blick genommen.

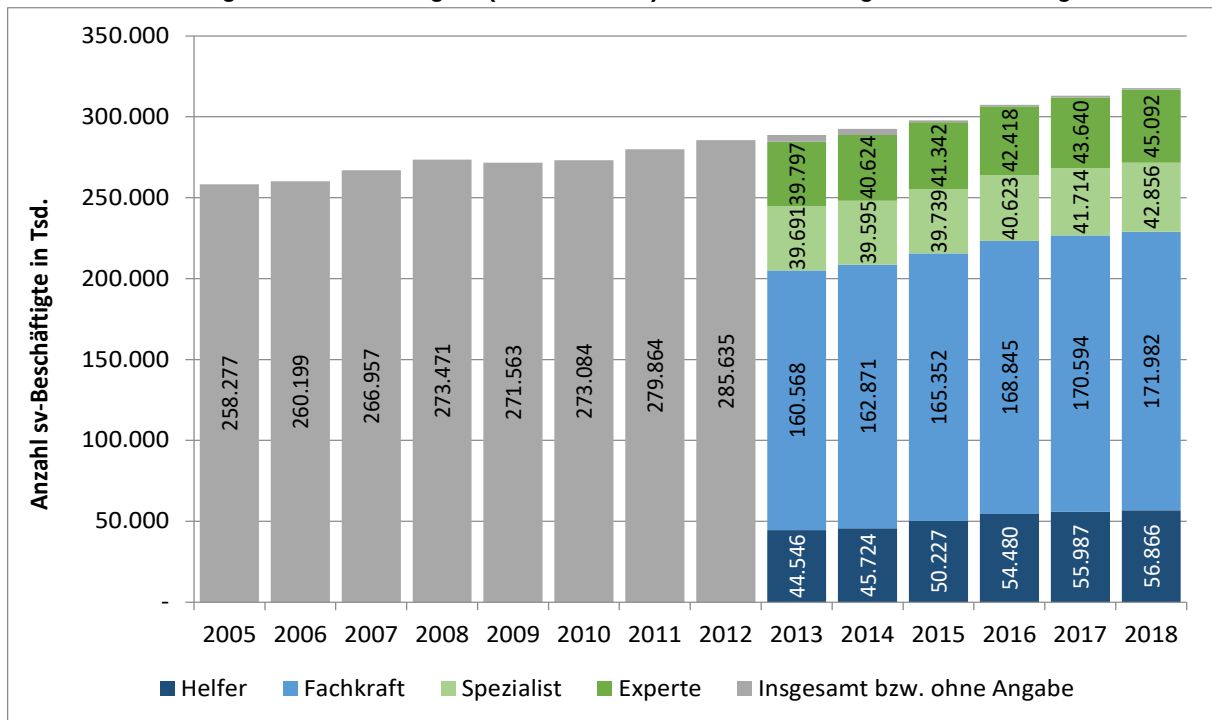
I. Fachkräftenachfrage und Erwerbsbeteiligung

Im Zuge des langjährigen Wirtschaftsaufschwungs hat die Beschäftigung bundesweit und auch im Land Bremen erheblich zugenommen; das Arbeitsvolumen stieg auf ein bisher unerreichtes Niveau.⁷ Seit 2005 hat die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse im Land Bremen um +59.500 auf 325.400 Beschäftigte zugenommen (+23,0%).

Nachfrage nach Fachkräften hat zugenommen

Auch die Nachfrage der Bremer Unternehmen nach Fachkräften ist kräftig angestiegen. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Fachkräfte hat seit 2013 um +19.900 Beschäftigte zugenommen (+8,3%). Damit geht der weit überwiegende Anteil von 81,8% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einer Tätigkeit als Fachkraft nach.

Abb. 1: Entwicklung der sv-Beschäftigten (am Arbeitsort) nach Anforderungsniveau der Tätigkeit



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnung und Darstellung

Bei Fachkräften wird zwischen qualifizierten „Fachkräften“ sowie hochqualifizierten „Spezialisten“ und „Experten“ unterschieden. Abb. 1 zeigt, dass die Zahl der qualifizierten Fachkräfte seit 2013 um +11.400 (+7,1%), die der Spezialisten um +3.150 (+8,0%) und die der Experten um +5.300 (+13,3%) angestiegen ist.⁸

⁷ IAB-Kurzbericht 21/2017, S. 1f

⁸ Entscheidend ist das Anforderungsniveau der Tätigkeit: Bei **qualifizierten Fachkräften** handelt es sich um Personen, deren Tätigkeiten fundierte Fachkenntnisse voraussetzen, wofür ein berufsqualifizierender Abschluss

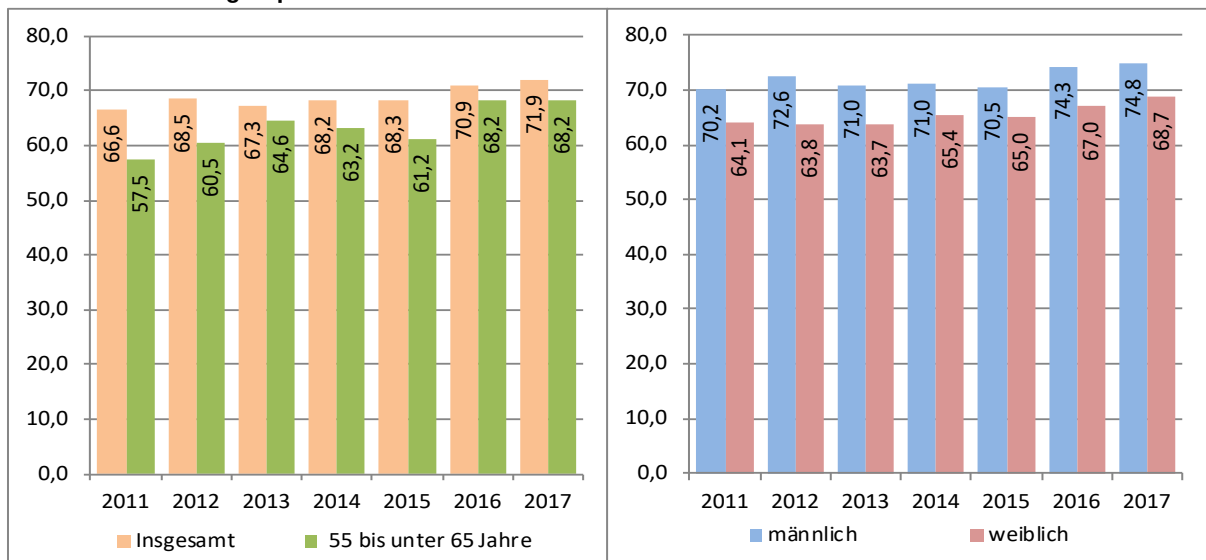
Dabei hat nicht nur die Zahl qualifizierter und hochqualifizierter Fachkräfte zugenommen, denn die Bremer Unternehmen haben auch vermehrt Arbeitskräfte für einfache Helfer- und Anlern Tätigkeiten nachgefragt.⁹ Seit 2013 nahm die Beschäftigung im Helfer- und Anlernbereich um +12.300 bzw. +27,7% zu, womit der Zuwachs absolut als auch prozentual am stärksten ausfiel.

Steigende Erwerbsbeteiligung: Fachkräftepotentiale werden besser ausgeschöpft

Um die Auswirkungen des demographischen Wandels abzumildern, sind Strategien erfolgsversprechend, die darauf abzielen bisher ungenutzte Potentiale bei Beschäftigten, Arbeitslosen und in der Stillen Reserve zur Fachkräftesicherung zu erschließen. Dies ist in den vergangenen Jahren gut gelungen.

Seit 2011 ist nicht nur die Erwerbsbeteiligung insgesamt angestiegen, sondern auch die von Personengruppen, die bisher nur unterdurchschnittlich am Erwerbsleben teilgenommen haben. Seit 2011 hat die Erwerbstätigenquote von Beschäftigten im Alter von 55 bis unter 65 Jahren von 57,5% auf 68,2% zugenommen und sich damit der durchschnittlichen Erwerbstätigenquote von 71,9% angenähert.

Abb. 2: Erwerbstätigenquoten seit 2011



Datenquelle: Statistisches Landesamt Bremen; eigene Darstellung

Das quantitativ größte Potential zur Fachkräftesicherung liegt jedoch in einer verbesserten Erwerbsbeteiligung von Frauen. Erfreulicherweise hat sich die Erwerbstätigkeit von Frauen positiv entwickelt. Die Erwerbstätigenquote ist von 64,1% auf 68,7% angestiegen.

Deutliche Unterschiede gibt es nach wie vor zwischen Menschen ohne Migrationshintergrund (79,6%) und Menschen mit Migrationshintergrund (64,6%). Doch auch hier ist die positive Entwicklung unverkennbar, denn die Erwerbstätigenquote hat zugenommen.

oder eine vergleichbare Qualifikation erforderlich ist. **Hochqualifizierte Fachkräfte** führen i.d.R. komplexe bzw. hochkomplexe Tätigkeiten, z.T. in Verbindung mit Fach- und Führungsaufgaben durch. Für diese Tätigkeiten sind Spezialkenntnisse und -fertigkeiten erforderlich, so dass diese Berufe, zumeist eine Meister- oder Techniker Ausbildung (**Spezialist**) bzw. eine Hochschulausbildung (**Experte**) voraussetzen. Zur Definition siehe Bundesagentur für Arbeit, Klassifizierung der Berufe 2010, S. 26 f.; Daten liegen seit Dezember 2012 vor.

⁹ Die Ausübung von Helfer- und Anlern Tätigkeiten umfassen dagegen typischerweise einfache, wenig komplexe (Routine-) Tätigkeiten, für die keine oder nur geringe spezifische Fachkenntnisse und i.d.R. keine abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich sind.

II. Kurzfristige Fachkräfteengpässe: hohe Nachfrage und geringeres Angebot

Infolge des konjunkturellen Aufschwungs der vergangenen Jahre haben die Fachkräfteengpässe zugenommen. Während die Nachfrage der Bremer Betriebe nach Fachkräften deutlich angestiegen ist, nahm die Zahl arbeitsloser Fachkräfte ab.

Verknappung: Mehr Stellen, weniger arbeitslose Fachkräfte

Zwischen 2012 und 2018 ist die Zahl der Stellengesuche um +45,3% angestiegen (Abb. 3, linke Grafik). Besonders deutlich nahm die Zahl der Stellen für qualifizierte Fachkräfte zu. Im Durchschnitt des Jahres 2018 wurden 4.708 qualifizierte Fachkräfte gesucht, das sind +50,1% bzw. +1.394 Stellen mehr als 2012. Auch die Stellengesuche für hochqualifizierte Spezialisten (+33,8%) und Experten (+21,2%) haben zugenommen.

Abb. 3: Zahl der gemeldeten Stellen

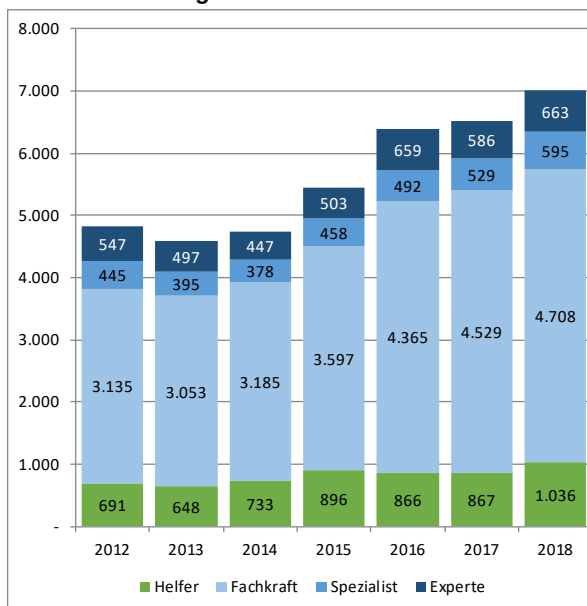
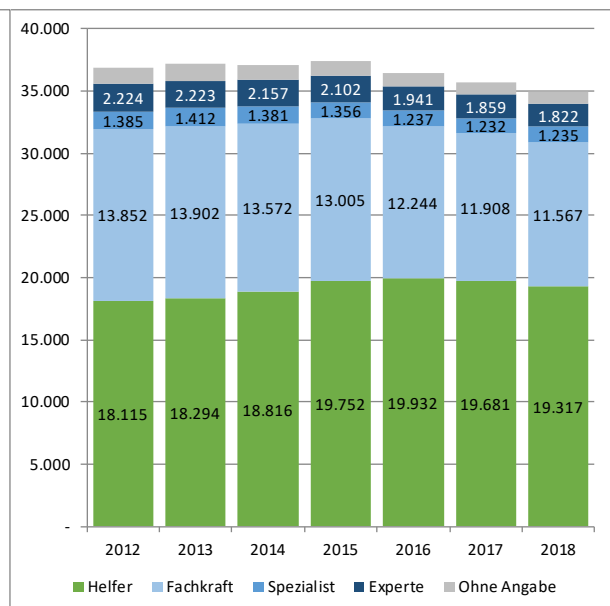


Abb. 4: Zahl der Arbeitslosen



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnung und Darstellung

Während die Nachfrage nach Arbeitskräften angestiegen ist, nahm die Zahl der Arbeitslosen ab (Abb. 4, rechte Grafik). Im Jahresdurchschnitt 2018 gab es im Land Bremen 34.904 registrierte Arbeitslose, das sind -1.924 bzw. -5,2% weniger als 2012.

Die Knappheiten haben dabei insbesondere bei qualifizierten Fachkräften zugenommen. Während die Stellengesuche für qualifizierte Fachkräfte (+50,2%) deutlich zugenommen haben, nahm die Zahl arbeitsloser Fachkräfte zwischen 2012 und 2018 um -2.284 Personen bzw. -16,5% ab. Eine ähnliche Verknappung ist bei Spezialisten und Experten zu verzeichnen.

IAB-Betriebspanel: Mehrheit der Betriebe können Bedarf vollständig decken

Auch die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels weisen darauf hin, dass mit den gestiegenen Bedarfen auch die Schwierigkeiten zugenommen haben, Stellen mit geeigneten Fachkräften zu besetzen. Mehr als jeder dritte Betrieb (37%) hatte im ersten Halbjahr 2017 freie Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Damit wurden hochgerechnet ca. 35 Tsd. bis 37 Tsd. Fachkräfte gesucht. Zum Vergleich: Zehn Jahre zuvor lag der Bedarf bei rd. 18 Tsd. Fachkräften.

Trotz der deutlich gestiegenen Nachfrage und zunehmenden Besetzungsschwierigkeiten ist es der überwiegenden Mehrheit der Bremer Betriebe gelungen, ihren Bedarf an Fachkräften

vollständig zu decken (54%). Bundesweit gelang dies nur 50% der Betriebe. Dieses Ergebnis spricht für das regionale Fachkräfteangebot in Bremen.

Zwei Indikatoren zur Feststellung kurzfristiger Fachkräfteengpässe

Kurzfristige Fachkräfteengpässe können über zwei Kennzahlen identifiziert werden:

- Der zentrale Indikator zur Feststellung aktueller Stellenbesetzungsprobleme ist die *abgeschlossene Vakanzzeit*, also die Zeit in Tagen, die eine gemeldete Stelle nicht besetzt werden konnte.
- Ergänzend gibt die *Relation Anzahl der Arbeitslose je gemeldete Stellen* Auskunft über bestehende Knappheiten.

Stellen bleiben länger unbesetzt

Die Vakanzzeiten haben in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. Während es im Jahr 2012 noch durchschnittlich 84 Tage dauerte bis eine Stelle erfolgreich besetzt werden konnte, dauert es 2017 bereits einen Monat länger (33 Tage), nämlich 115 Tage. Die längeren Vakanzzeiten zur Besetzung von Stellen für Fachkräfte (126 Tage), Spezialisten (107 Tage) und Experten (103 Tage) weisen darauf hin, dass es für Betriebe zunehmend schwierig geworden ist, Stellen mit geeigneten Fachkräften zu besetzen.

Tab. 1: Vakanzzeit in Tagen

	2014	2015	2016	2017	2018
Insgesamt	82	90	95	104	115
Helfer	61	69	78	82	85
Fachkraft	89	97	99	111	126
Spezialist	86	88	94	103	107
Experte	80	93	101	98	103

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnung

Kurzfristige Fachkräfteengpässe und Mismatch

Die Relation „Anzahl Arbeitslose je gemeldeter Stellen“, zeigt, dass die aktuellen Fachkräfteengpässe zugenommen haben.

Tab. 2: Relation Anzahl Arbeitslose je gemeldeter Stelle

	2014	2015	2016	2017	2018
Insgesamt	7,8	6,9	5,7	5,5	5,0
Helfer	25,7	22,1	23,0	22,7	18,7
Fachkraft	4,3	3,6	2,8	2,6	2,5
Spezialist	3,7	3,0	2,5	2,3	2,1
Experte	4,8	4,2	2,9	3,2	2,7

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnung

2018 standen den 34.904 Arbeitslosen 7.001 Stellengesuche gegenüber; demnach kommen auf eine gemeldete Stelle rechnerisch 5,0 Arbeitslose. Bei qualifizierten Fachkräften kommen rechnerisch nur 2,5 Arbeitslose auf eine gemeldete Stelle; und auch die Gegenüberstellung von Stellen und arbeitslosen Spezialisten (2,1) und Experten (2,7) zeigt Knappheiten an. Die

zunehmende Nachfrage nach Fachkräften einerseits und die abnehmende Zahl der qualifizierten Arbeitslosen andererseits geben einen Hinweis darauf, dass sich die Fachkräftesituation weiter zugespitzt hat.

Im Gegensatz dazu besteht ein erhebliches Überangebot an geringqualifizierten Arbeitskräften (Mismatch). Nur wenige der rd. 7.001 offenen Stellen sind für Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung geeignet. Diesen 1.036 offenen Stellen stehen jedoch rd. 19.317 vorwiegend geringqualifizierte Arbeitslose gegenüber, die eine Tätigkeit in diesem Bereich suchen. D.h. auf eine gemeldete Stelle kommen rechnerisch 18,7 geringqualifizierte Arbeitslose.

Berufe mit aktuellen Fachkräfteengpässen

Aktuell gibt es mehrere Berufe, bei denen es deutliche Hinweise auf kurzfristige Stellenbesetzungsprobleme gibt. Bei den meisten dieser Berufsfelder wurden bereits in der Vergangenheit Fachkräfteengpässe festgestellt. Dazu gehören u.a. Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe, Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe sowie Gesundheitsberufe. Allerdings sind auch einige Berufsbereiche hinzugekommen. Dies trifft u.a. auf Informatik- und andere IKT-Berufe, einige Ein- und Verkaufs- sowie Handelsberufe zu.

Im Bereich **Produktion und Fertigung** bestehen vorwiegend Engpässe bei der Besetzung von Stellen für qualifizierte Fachkräfte. Dies gilt insbesondere für die Mechatronik und Automatisierungstechnik sowie den Metallbau (Metallbearbeitung; Metallbau und Schweißtechnik). In der Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik werden sowohl qualifizierte Fachkräfte als auch Spezialisten (Meister/Techniker) nachgefragt. Darüber hinaus gibt es deutliche Hinweise auf Stellenbesetzungsprobleme in den Bereichen Energie- und Elektrotechnik. Nachgefragt werden vor allem qualifizierte Fachkräfte und Spezialisten für Energie- und Elektrotechnik. Im Bereich Elektrotechnik werden zudem Experten gesucht.

Im Bereich **Bau, Architektur und Gebäudetechnik** bestehen Engpässe bei der Besetzung von Stellen für qualifizierte Fachkräfte im Innenausbau (Maler und Stuckateure, Berufe der Bauwerksabdichtung, des Bautenschutzes) sowie im Bereich Sanitär, Heizungs- und Klimatechnik (SHK). Hinweise auf Fachkräfteengpässe bestehen zudem im Bereich Ver- und Entsorgung (z.B. Rohrleitungsbau) sowie bei Berufen der Bauplanung, Vermessung und Architektur.

Im Bereich **Informatik sowie bei Softwareentwicklung und Programmierung** gibt es in Bremen Engpässe bei Besetzung von Stellen für hochqualifizierten Experten. Zumindest im Bereich Softwareentwicklung und Programmierung haben die Fachkräfteengpässe weiter zugenommen.

Gleiches gilt für den **Bereich Verkehr und Logistik**. Bereits seit vielen Jahren gibt es Schwierigkeiten Stellen für Berufskraftfahrer zu besetzen. Die Fachkräfteengpässe in diesem Berufssegment bestehen weiter fort und haben zugenommen. Zudem zeichnen sich Schwierigkeiten bei der Besetzung kaufmännischer Verkehrs- und Logistikberufe ab.

Darüber hinaus liegen Hinweise auf Engpässe bei der Besetzung von Stellen für qualifizierte Fachkräfte in **Schutz- und Sicherheitsberufen** sowie für Spezialisten und Experten in einigen **Einkaufs-, Vertriebs- und bei Handelsberufen** vor.

Im Bereich der **pflegerischen, therapeutischen und geburtshilflichen Gesundheitsfachberufe** wurden durch eine aktuelle Studie der Universität Bremen Fachkräfteengpässe in der Mehrzahl der Berufe aufgezeigt. Bei den Fachkräften in der

Altenpflege bestehen derzeit die gravierendsten Engpässe. Demnach werden die Bedarfe in den nächsten Jahren vor allem in der Altenpflege (ambulanten und stationären Langzeitpflege nach SGB XI) zunehmen. Für die **Ergotherapie und die Physiotherapie** ist zu erwarten, dass der Bedarf an Fachkräften künftig allein aus den Schulen des Landes nicht gedeckt werden wird. Ähnlich stellt sich die Situation bei den **Hebammen** dar. Deutlicher Handlungsbedarf zeigt sich auch an den Schulen der Gesundheitsfachberufe. Ein großer Teil der Schulen berichtet bereits aktuell über Schwierigkeiten, qualifiziertes Lehrpersonal zu rekrutieren. Gleichzeitig wird gerade bei den Lehrkräften in den nächsten Jahren der altersbedingte Ersatzbedarf hoch sein.

Aktuelle Prognosen gehen davon aus, dass die Fachkräftebedarfe insb. im Bereich der Altenpflege (3-jährig) ansteigen werden. Demnach soll der der Fachkräftebedarf bis 2035 um rd. 23% bzw. 572 Köpfe auf 3.018 Arbeitskräften ansteigen. Zunehmende Bedarfe werden darüber hinaus in der Gesundheits- und Krankenpflege (+758 Köpfe; 12%) sowie weiteren Berufsfeldern erwartet. Fachkräftelücken werden insb. für die Gesundheits- und Krankenpflege prognostiziert. Demnach soll 2035 ein ungedeckter Bedarf von rd. 2.200 Arbeitskräften bestehen.

III. Mittelfristige Entwicklung: Fachkräftenachfrage wegen Ersatzbedarfen

Neben den kurzfristigen und z.T. konjunkturell bedingten Fachkräfteengpässen spricht einiges dafür, dass auch mittelfristig der Bedarf nach qualifizierten und hochqualifizierten Fachkräften hoch bleiben wird. Zum einen steigt die Nachfrage nach qualifizierten und hochqualifizierten Fachkräfte seit mehreren Jahren an, zum anderen ist mehr als jede fünfte Fachkraft heute mindestens 55 Jahre alt und wird daher in absehbarer Zeit in den Ruhestand wechseln.

Ersatzbedarfe bei qualifizierten Fachkräften

Diese Ersatzbedarfe werden wahrscheinlich insbesondere im mittleren Qualifikationssegment auftreten. Von den insgesamt 68.500 Beschäftigten, die mindestens 55 Jahre alt sind, führt mehr als jeder Zweite (53,6%; 36.700) Tätigkeiten durch, die einen berufsqualifizierenden Abschluss oder eine vergleichbare Qualifikation voraussetzen. Zudem werden mittelfristig etwa 9.900 Spezialisten und 9.750 Experten in den Ruhestand wechseln. Sofern diese Stellen qualifikationsadäquat wiederbesetzt werden, könnte ein rechnerischer Ersatzbedarf in Höhe von insgesamt rd. 56.300 qualifizierten und hochqualifizierten Fachkräften entstehen.

Ob mittelfristig ein Ersatzbedarf dieser Größenordnung tatsächlich entstehen wird, hängt jedoch maßgeblich von der konjunkturellen, strukturellen und technologischen Entwicklung ab.

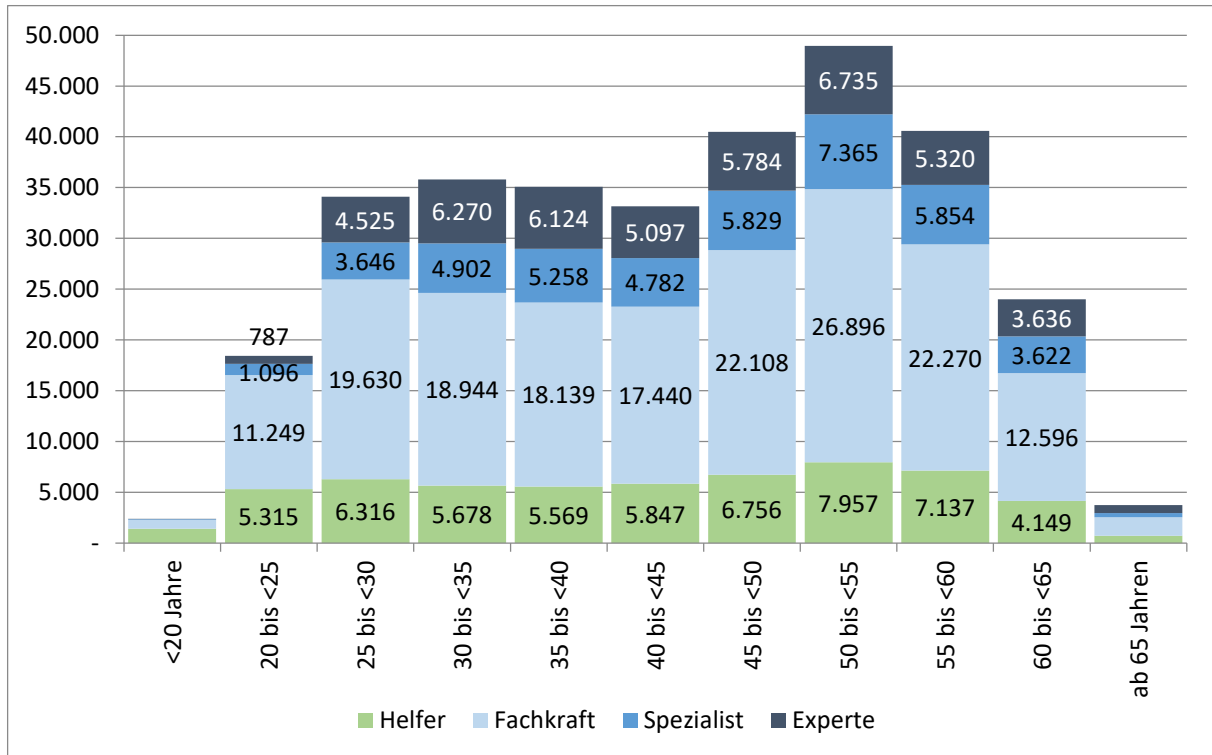
Digitalisierung wirkt sich auf die Arbeitskräftenachfrage aus

Mittelfristig ist davon auszugehen, dass sich die wirtschaftlichen und strukturellen Veränderungsprozesse infolge des digitalen Wandels auf die Arbeitskräftenachfrage auswirken werden. Der digitale Wandel wird die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt erhöhen. Die konkreten Folgen sind derzeit kaum absehbar. Während anfänglich die Diskussion um die Beschäftigungseffekte der Digitalisierung von der Annahme geprägt war, diese würde langfristig mit einem Beschäftigungsrückgang einhergehen, gehen aktuelle Prognosen davon aus, dass sich positive und negative Beschäftigungseffekt in einer vollständig digitalisierten Arbeitswelt im Jahr 2035 nahezu ausgleichen.¹⁰ Einige Branchen sind bereits aus heutiger Sicht vom Transformationsprozess betroffen: Hierunter vor allem der Einzelhandel, die

¹⁰ Zika et al: IAB Kurzbericht 9/2018

Logistikbranche und das Finanz- und Versicherungswesen, wo das Substituierbarkeitsrisiko im Vergleich zu anderen Branchen verhältnismäßig höher ist. Arbeitsplatzverluste werden in Bremen vor allem bei Berufen in der Industrieproduktion und der Logistik erwartet. Diese Prozesse werden in alle Wirtschaftsbereiche hineinwirken und auch im Land Bremen wird es zu branchen- und berufsfeldbezogenen Verschiebungen kommen.

Abb. 4: Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Auszubildende)



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung

Im Zuge der Digitalisierung führen Produkt-, Prozess- und Dienstleistungsinnovationen sowie Produktivitätswachstum zu Preissenkungen. Sofern diese eine steigende Nachfrage zur Folge haben, steigt die Beschäftigung, so dass der Gesamtbeschäftigungseffekt der fortschreitenden Digitalisierung sogar positiv ausfallen könnte.¹¹

Digitale Kompetenzen und sozial-kommunikative Fähigkeiten gewinnen an Bedeutung

Die gegensätzlichen Beschäftigungseffekte des digitalen Wandels lassen eine belastbare Einschätzung mittel- und langfristiger Fachkräftebedarfe kaum zu. Es ist jedoch davon auszugehen, dass im Zuge der Digitalisierung und dem damit einhergehenden Wandel der Arbeitswelt die Anforderungen an die Kompetenzen der Beschäftigten weiter ansteigen, so dass die Qualifizierungserfordernisse zunehmen werden. IKT-bezogene Kompetenzen kristallisieren sich für die Mehrzahl der Beschäftigten – also berufsfeldübergreifend – als Schlüsselkompetenzen einer digitalen Arbeitswelt heraus.¹² Darüber hinaus gewinnen neben technischen Fähigkeiten auch sozial-kommunikative Kompetenzen an Bedeutung, denn Digitalisierung geht mit häufig wechselnden Arbeitsinhalten einher.¹³ Die ständige Neu- und Weiterentwicklung verlangt von den Beschäftigten höhere kognitive Flexibilität sowie eine

¹¹ Möller 2015: IAB-Discussion Paper, 18/2015

¹² Stettes: Arbeitswelt der Zukunft. IW-Analysen

¹³ Warning/ Weber : IAB-Kurzbericht 12/2017

stärkeres Verständnis für Probleme, Zusammenhänge und Prozesse sowie die Fähigkeit der Selbstorganisation.¹⁴

Nachfrage bei Erziehungs-, Gesundheits- und Pflegeberufen bleibt hoch

Als relativ wahrscheinlich gilt eine weiter hohe Nachfrage nach Fachkräften in Erziehungs-, Gesundheits- und Pflegeberufen. Mit dem weiteren Ausbau der Ganztagsbetreuungsangebote sind auch mittelfristig Fachkräftebedarfe in Bremen zu erwarten. Zudem ist anzunehmen, dass infolge des demographischen Wandels und der veränderten Altersstruktur der Bevölkerung im Land Bremen auch die Nachfrage nach qualifiziertem Personal im Pflege- und Gesundheitswesen weiter hoch sein wird, zumal diese im Zuge des digitalen Wandels kaum substituierbar sind.

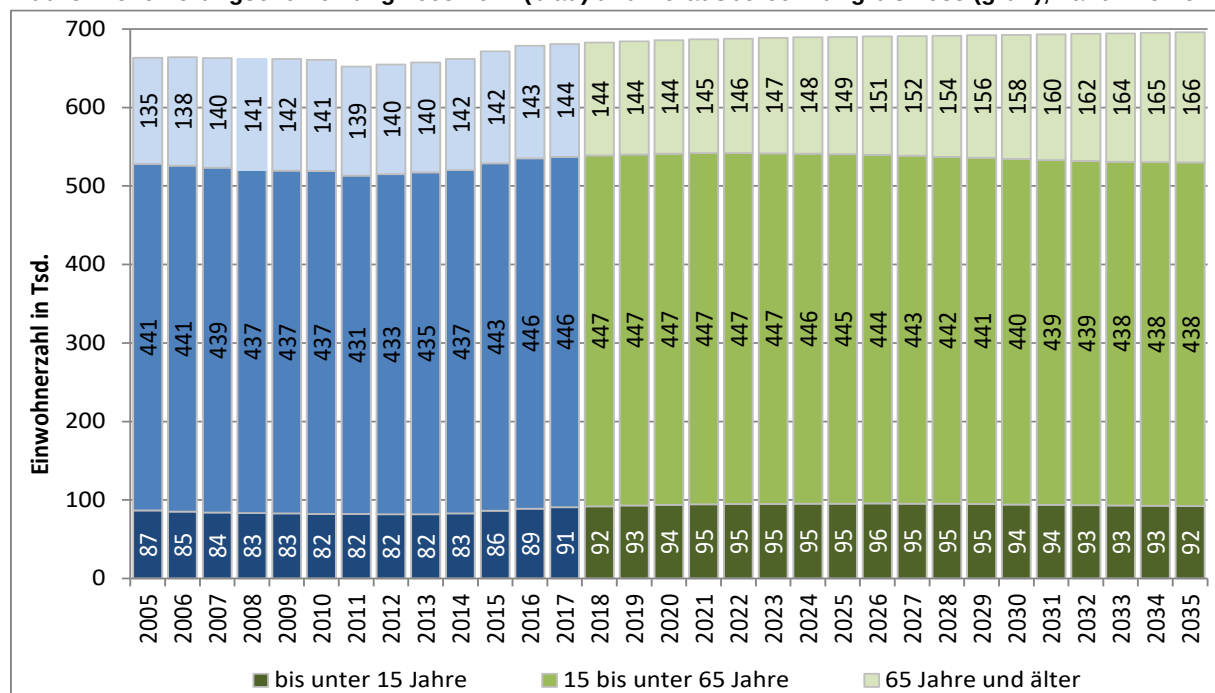
IV. Langfristige Entwicklung: Vorausberechnung des Erwerbspersonenpotentials

In langfristiger Perspektive ist vor allem das verfügbare Erwerbspersonenpotential zur Sicherung des Fachkräfteangebots maßgeblich. Hierbei handelt es sich um die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 64 Jahre, also die Zahl potenziell verfügbarer Arbeitskräfte¹⁵.

Seit 2011: Gestiegenes Erwerbspersonenpotential

Das Erwerbspersonenpotential hat seit 2011 kontinuierlich zugenommen. 2017 standen dem Bremer Arbeitsmarkt 446.500 Personen im erwerbsfähigen Alter zur Verfügung. Damit ist Erwerbspersonenpotential seit 2011 um +15.420 Personen bzw. +3,6% angestiegen (Abb. 5).

Abb. 5: Bevölkerungsentwicklung 2005-2017 (blau) und Vorausberechnung bis 2035 (grün); Land Bremen



Datenquelle: Statistisches Landesamt Bremen 2019 (Stand Dezember 2018, mittlere Variante), eigene Darstellung

¹⁴ Dengler, Matthes (2015): Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt: In kaum einem Beruf ist der Mensch vollständig ersetzbar. IAB-Kurzbericht 24/2015

¹⁵ Das Erwerbspersonenpotential wird gem. Gabler Wirtschaftslexikon als „Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter“ definiert und zwar unabhängig davon, ob diese erwerbstätig oder erwerbslos sind bzw. dem Arbeitsmarkt (gegenwärtig) tatsächlich zur Verfügung stehen. Die Zahl der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 64 Jahren (Definition gem. Destatis) berücksichtigt also auch Personen, die z.B. aufgrund von Krankheit oder aus rechtlichen Gründen dem Arbeitsmarkt tatsächlich nicht zur Verfügung stehen.

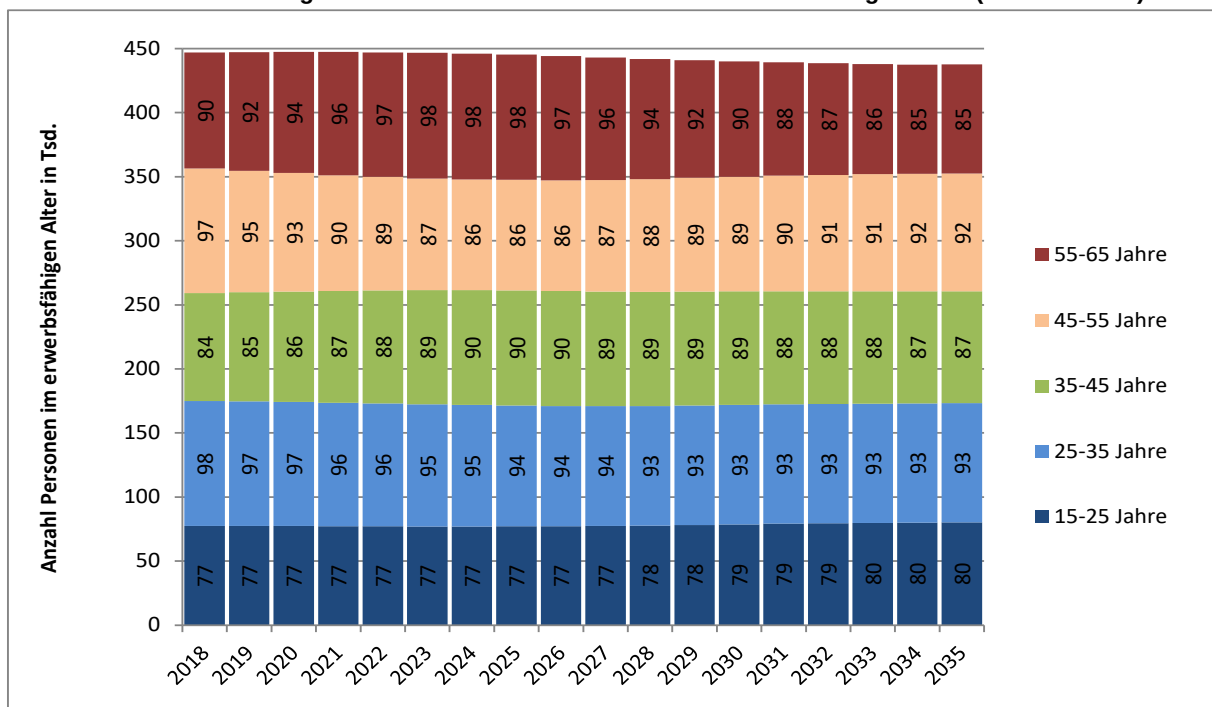
Prognose: stabiles Erwerbspersonenpotential bis 2023

Die aktuellen Vorausberechnungen des Statistischen Landesamtes Bremen signalisieren bis 2023 ein stabiles Erwerbspersonenpotential bei rd. 447.000 Personen. Für die Zeit danach wird ein sukzessiver Rückgang angenommen. Für das Jahr 2030 wird derzeit ein Erwerbspersonenpotential auf ca. 440.000 Personen erwartet, was einem leichten Rückgang um -1,4% bzw. 6.400 Personen entspräche.

Veränderte Altersstruktur

Neben der langfristigen Abnahme der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wird sich die Altersstruktur dieser Personengruppe verändern.

Abb. 6: Vorausberechnung der Altersstruktur von Personen im erwerbsfähigen Alter (Land Bremen)



Datenquelle: Statistisches Landesamt Bremen 2019, eigene Darstellung

Während die Zahl der unter 25-Jährigen sowie der 35-45-Jährigen bis 2035 um ca. 2 Tsd. bzw. 4 Tsd. Personen leicht ansteigen wird, wird die Anzahl der Berufseinsteiger im Alter von 25 bis unter 35 Jahre um ca. 5 Tsd. Personen auf 93 Tsd. abnehmen.

Für die 35 bis unter 45 Jährigen wird angenommen, dass diese Altersgruppe zunächst bis 2026 zunehmen und anschließend leicht zurückgehen wird. Dennoch werden dem Arbeitsmarkt 2035 mehr Personen im Alter von 35-45 Jahren zur Verfügung stehen als heute. Bis 2026 soll die Zahl älterer Erwerbspersonen (55 bis unter 65 Jahre) um +7.000 auf 97.000 Personen ansteigen. Bis 2035 wird jedoch ein Rückgang dieser Personengruppe erwartet.

Zu den Folgen des demographischen Wandels in Bremen

Den aktuellen Berechnungen zufolge, wird für die kommenden Jahre ein – in Verbindung mit einer veränderten Altersstruktur – weitgehend stabiles Erwerbspersonenpotential angenommen.

Obwohl die Schätzungen zur Bevölkerungsentwicklung als relativ gesichert gelten, unterliegen auch diese prognostischen Risiken, da sie maßgeblich von den Annahmen der Modellrechnungen und der zu Grunde liegenden Altersstruktur beeinflusst werden. Stellschrauben sind neben der Geburtenziffer, die Lebenserwartung sowie die

Wanderungsbewegungen. Diese Unsicherheiten nehmen mit der Dauer des Prognosezeitraums zu und betreffen insbesondere kleine Gebietseinheiten wie den Zwei-Städte-Staat Bremen, da sich bereits geringfügige Änderungen erheblich auf die Prognoseergebnisse auswirken können. Gleichzeitig zeigen Berechnungen des Statistischen Bundesamtes, dass das Land Bremen von den Folgen des demographischen Wandels weniger stark betroffen sein wird als viele andere Regionen Deutschlands.¹⁶

Diese Unsicherheiten spiegeln sich auch in den unterschiedlichen Szenarien der Bevölkerungsvorausberechnung bis 2035 wieder. Das mittlere Szenario lässt einen Bevölkerungstand von 696.000 Einwohnern erwarten. Sofern andere Szenarien eintreten sollten, wäre aber auch ein Rückgang von derzeit 683.600 Einwohnern auf 680.000 oder ein Zuwachs auf 712.000 Einwohner denkbar.

Hinsichtlich der langfristigen Sicherung des Fachkräfteangebots erfordern diese prognostischen Unsicherheiten, eine wiederholte Überprüfung der Rahmenbedingungen. Dies zeigt auch der Blick zurück, denn entgegen früherer Annahmen und ungeachtet der aktuellen Debatten um Fachkräfteengpässe hat das Erwerbspersonenpotential in den vergangenen Jahren zugenommen.

V. Ein Blick zurück: Gründe des gestiegenen Erwerbspersonenpotentials

Der Blick zurück auf die Bilanz der Jahre 2011 bis 2017 verdeutlicht nicht nur die Gründe des gestiegenen Erwerbspersonenpotentials im Land Bremen, sondern lässt auch Rückschlüsse auf arbeitsmarktpolitische Herausforderungen hinsichtlich der Sicherung des Fachkräfteangebots zu.

Wanderungsgewinne gleichen natürliche Entwicklung aus

Das Erwerbspersonenpotential wird wesentlich durch zwei Faktoren bestimmt: Bei den **natürlichen Veränderungen** handelt es sich um die Ein- und Austritte in bzw. aus dem Arbeitsmarkt. Entscheidend ist hierbei die Altersgrenze, also das Erreichen des 15. Lebensjahres für den Eintritt in den Arbeitsmarkt und das Erreichen des 65. Lebensjahres für den Austritt. Zudem sind die Sterbefälle von Personen im erwerbsfähigen Alter zu berücksichtigen. Bei den **räumlichen Veränderungen** handelt es sich um die Wanderungsbewegungen, also um die Zuzüge nach Bremen und die Fortzüge aus Bremen¹⁷.

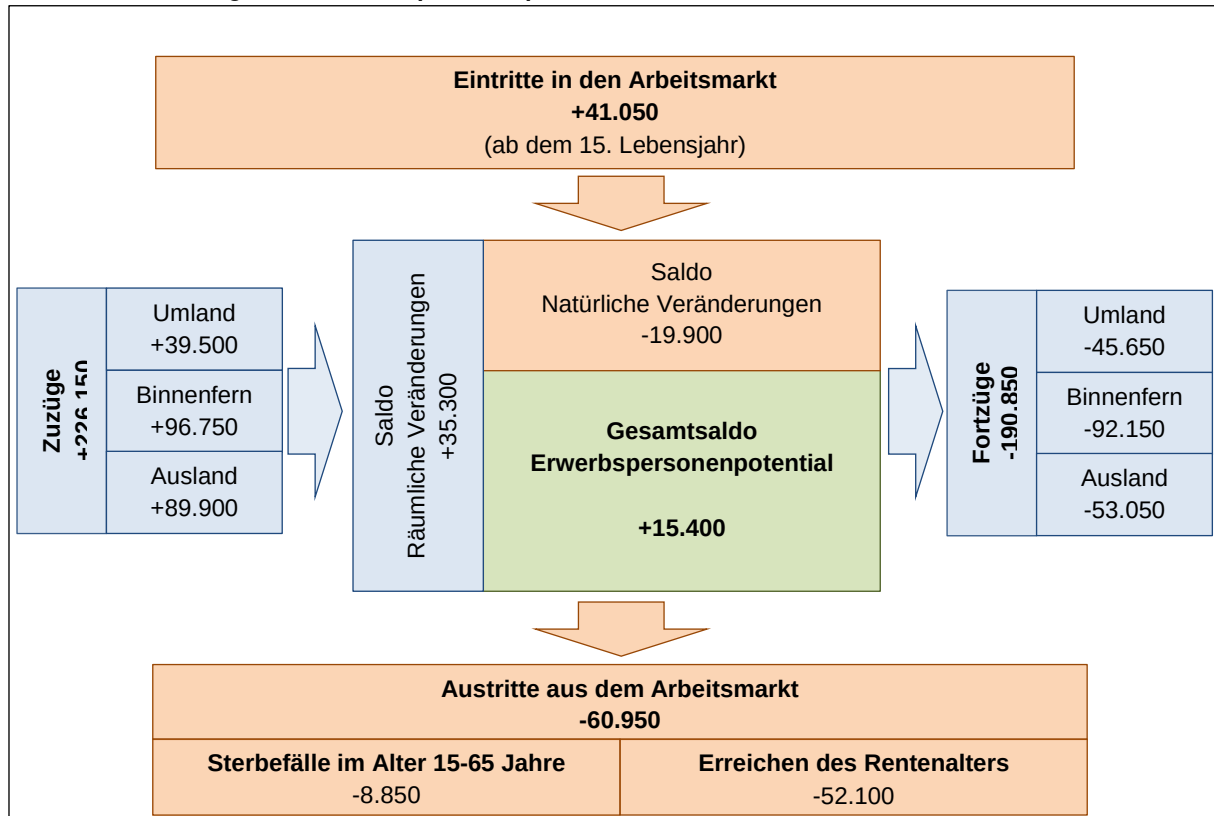
In den Jahren 2011 bis 2017 sind mehr Personen im erwerbsfähigen Alter nach Bremen zu- als aus Bremen abgewandert. Den 190.850 Fortzügen aus Bremen stehen 226.150 Zuzüge nach Bremen entgegen. Damit beträgt der Wanderungssaldo +35.300 Personen (siehe Abb. 7).

¹⁶ Siehe 13. Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes

¹⁷ Bei den **natürlichen Veränderungen** handelt es sich um die Ein- und Austritte in bzw. aus dem Arbeitsmarkt. Entscheidend ist hierbei die Altersgrenze, also das Erreichen des 15. Lebensjahres für den Eintritt in den Arbeitsmarkt und das Erreichen des 65. Lebensjahres für den Austritt. Zudem sind die Sterbefälle von Personen im erwerbsfähigen Alter zu berücksichtigen. Die Eintritte in den Arbeitsmarkt wird um die Hälfte der Zahl der Zuzüge der 15-16-Jährigen bereinigt um Doppelzählungen zu vermeiden. Die Reduzierung um die Hälfte beruht auf der Annahme, dass 50% der 15-16-jährigen Zugezogenen zum 31.12. des Jahres bereits das 16. Lebensjahr vollendet haben. Eine Korrektur ist daher nicht notwendig.

Bei den **räumlichen Veränderungen** handelt es sich um die Wanderungsbewegungen, also um die Zuzüge nach Bremen und die Fortzüge aus Bremen. Hierbei wird unterschieden, ob die Ziel- bzw. Quellorte der Fort- und Zuzüge im Ausland, in den angrenzenden Umlandgemeinden oder im sonstigen Bundesgebiet liegen.

Abb. 7: Veränderungen des Erwerbspersonenpotentials: Bilanz für den Zeitraum 2011-2017; Land Bremen¹⁸



Eigene Darstellung und Berechnung; Datenquelle: Statistisches Landesamt Bremen

Dagegen fällt die natürliche Bilanz negativ aus, denn es haben mehr Personen den Arbeitsmarkt verlassen als eingetreten sind. Den +41.050 Personen, die Zeitraum von 2011 bis 2017 das Erwerbsalter erreicht haben und in den Arbeitsmarkt eingetreten sind, stehen -60.950 Personen gegenüber, die diesem aufgrund des Erreichens der Altersgrenze oder aufgrund von Tod nicht mehr zur Verfügung stehen. Der natürliche Saldo von Ein- und Austritten in bzw. aus dem Bremer Arbeitsmarkt fällt mit -19.900 Personen negativ aus.

Steigendes Erwerbspersonenpotential durch Zuzug aus dem In- und Ausland

Die Wanderungsbewegungen lassen sich entsprechend ihrer Ziel- bzw. Quellorte in Auslands- und Binnenwanderungen unterscheiden, wobei letztere nochmals nach Umlandwanderungen und Binnenfernwanderungen differenziert werden¹⁹.

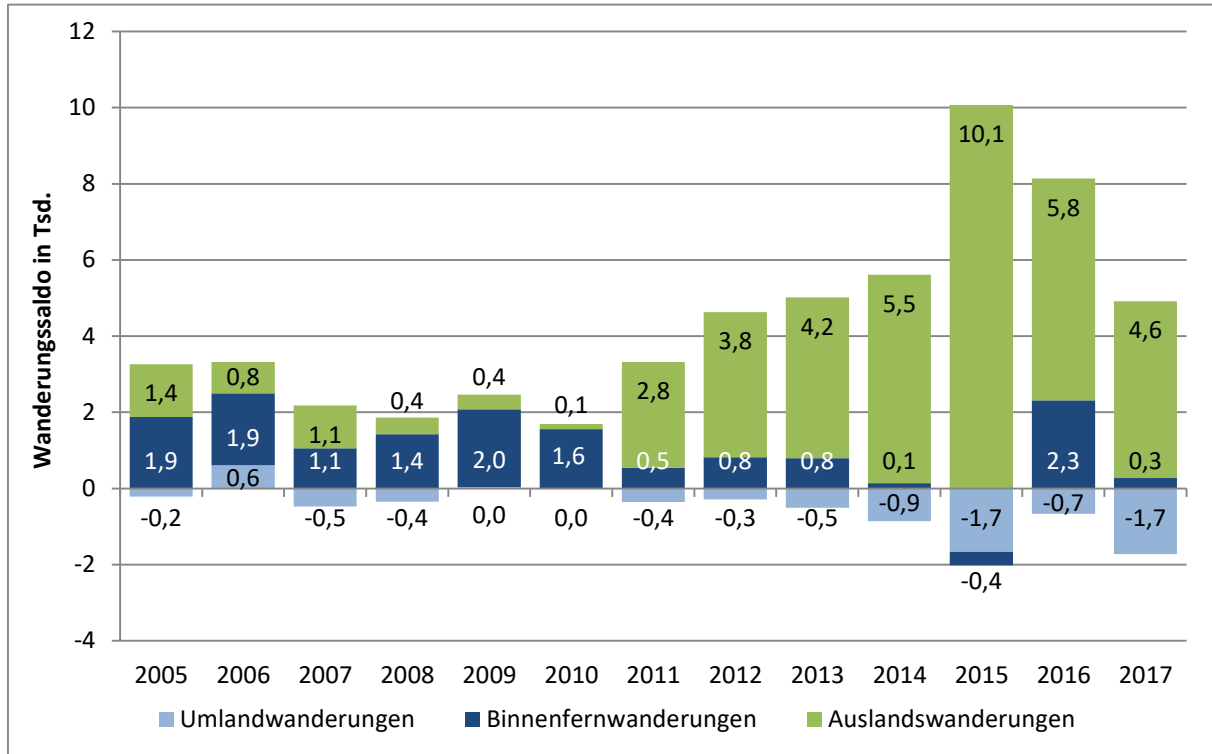
Zwar fällt der Wanderungssaldo mit den Umlandgemeinden negativ aus (-6.140 Personen). Allerdings geht damit kein Rückgang des Erwerbspersonenpotentials einher, denn diese Personen stehen dem Bremer Arbeitsmarkt auch weiterhin zur Verfügung. So hat die Zahl der Einpendler seit 2011 um rd. 13.000 Personen zugenommen; die Pendlerbilanz stieg um +1.500 Personen.

¹⁸ Die einzelnen Teilsummen der Zu- und Abgänge sind gerundet und weichen vom Gesamtsaldo geringfügig ab. Hintergrund: In der Geburts-, Sterbe- und Wanderungsstatistik werden keine nachträglichen Korrekturen (z.B. verspätet gemeldeter Zuzug / nachgemeldete Geburt) vorgenommen. Im Gesamtsaldo werden diese nachträglich erfasst und korrigiert.

¹⁹ Ausschlaggebend ist, ob die Ziel- bzw. Quellorte der Fort- und Zuzüge im Ausland, in den angrenzenden Umlandgemeinden oder im sonstigen Bundesgebiet liegen. Umland der Stadt Bremen: Gemeinden im Umkreis von rund 30 km vom Marktplatz der Stadt Bremen. Umland der Stadt Bremerhaven: Samt-/Einheitsgemeinden Beverstedt, Geestland (bis 2014 Bederkesa, Langen), Hagen, Loxstedt, Schiffdorf, Wurster Nordseeküste (bis 2014 Land Wursten, Nordholz).

Über den Gesamtzeitraum von 2011 bis 2017 hat das Erwerbspersonenpotential infolge der Binnenfernwanderungen um +4.600 Personen zugenommen (Abb. 8). Auch die positive Auslandswanderungsbilanz hat zu einem erheblichen Anstieg der Personen im erwerbsfähigen Alter geführt (+36.800).

Abb. 8: Veränderungen des Erwerbspersonenpotentials: Bilanz für den Zeitraum 2011-2017; Land Bremen



Eigene Darstellung und Berechnung; Datenquelle: Statistisches Landesamt Bremen

Zu ergänzen ist, dass der positive Binnenfernwanderungssaldo des Jahres 2016 aus methodischen Gründen²⁰ nur bedingt mit den Werten anderer Jahre vergleichbar ist und z.T. eine sekundäre Folge der Fluchtmigration. Etwa die Hälfte (51,2%) des Binnenfernwanderungssaldos ist auf Zuwanderung von Personen aus nichteuropäischen Asylherkunftsländern zurückzuführen, die aus anderen Regionen Deutschlands nach Bremen gezogen sind.

Steigendes Erwerbspersonenpotential durch Zuwanderung aus dem Ausland

Die Wanderungsgewinne sind maßgeblich auf den positiven Auslandswanderungssaldo zurückzuführen. Da den rd. -53.050 Fortzügen ins Ausland etwa +89.900 Zuzüge aus dem Ausland nach Bremen gegenüberstehen, fällt die Auslandswanderungsbilanz mit +36.850 Personen positiv aus. Besonders der Auslandswanderungssaldo des Jahres 2015 fällt mit rd. +10.100 ins Gewicht. Auch in den Folgejahren sind deutlich mehr von Personen im erwerbsfähigen Alter nach Bremen zu- als fortgezogen.

Neue Arbeitskräfte aufgrund humanitärer Zuwanderung und europäischer Freizügigkeit

Die Wanderungsgewinne von Personen im erwerbsfähigen Alter sind vorwiegend auf die Zuwanderung von Menschen aus Osteuropa infolge der uneingeschränkten europäischen

²⁰ Die Ergebnisse des Berichtsjahres 2016 sind aufgrund methodischer Änderungen und technischer Weiterentwicklungen nur bedingt mit den Vorjahreswerten vergleichbar. Einschränkungen bei der Genauigkeit der Ergebnisse können aus der erhöhten Zuwanderung und den dadurch bedingten Problemen bei der melderechtlichen Erfassung Schutzsuchender resultieren (Statistisches Landesamt Bremen).

Arbeitnehmerfreizügigkeit sowie die Fluchtmigration aus Asylherkunftsländern zurückzuführen. Zudem steigt die Migration aus afrikanischen Staaten seit mehreren Jahren an.

Bereits seit mehreren Jahren, insbesondere aber in den Jahren 2015 und 2016 hat die Zuwanderung aus den sog. Asylherkunftsstaaten zugenommen. 2015 betrug der Wanderungssaldo +4.483 Personen, 2016 +5.017 Personen. Hierbei handelt es sich zum weit überwiegenden Anteil um syrische Staatsangehörige (2015: 72,9%; 2016: 55,4%).

Im Zuge der humanitären Zuwanderung hat auch der Wanderungssaldo von Personen im erwerbsfähigen Alter aus afrikanischen Staaten, darunter insbesondere Guinea, Gambia und Ghana zugenommen. Die Zuwanderung aus den Balkanstaaten hat infolge der Einstufung als „sichere Herkunftsstaaten“ wieder abgenommen.

Infolge des Inkrafttretens der uneingeschränkten Arbeitnehmerfreizügigkeit nahmen die Wanderungsgewinne aus osteuropäischen EU-Ländern erheblich zu. 2015 betrug der Saldo +2.265 Personen, wobei dieser fast ausschließlich, nämlich zu 89,7% auf die Migration von Personen mit bulgarischer (44,1%), polnischer (27,5%) und rumänischer Staatsangehörigkeit (18,1%) zurückzuführen. Die übrigen acht Länder tragen zu 10,3% des positiven Wanderungssaldos bei.

Zuwanderung kann bedeutenden Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten

Im Ergebnis ist das gestiegene Erwerbspersonenpotential zwischen 2011 und 2017 des Landes Bremen in Höhe von etwa +15.400 Personen ausschließlich auf die positive Wanderungsbilanz – und dabei insbesondere auf den Zuzug aus dem Ausland – zurückzuführen. Zuwanderung wird neben der Ausschöpfung vorhandener Potentiale auch künftig ein zentrales Element zur Sicherung des Fachkräfteangebots bleiben.

Dabei wird es nicht nur darauf ankommen, dass Bremen auch künftig erfolgreich um Fachkräfte wirbt. Auch die zahlreichen Zugewanderten, die aufgrund der uneingeschränkten europäischen Arbeitnehmerfreizügigkeit oder der Fluchtmigration nach Bremen gekommen sind sowie diejenigen Menschen mit Migrationshintergrund, die bereits seit mehreren Jahren in Bremen leben, stellen ein bedeutendes Potential zur Sicherung des Fachkräfteangebots dar.

Angesichts der heterogenen Bildungsvoraussetzungen, der unterschiedlichen schulischen und beruflichen Qualifikationen sowie der z.T. unzureichenden Sprachkenntnisse wird es eine der zentralen bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen der kommenden Jahre sein, diese Zugewanderten passgenau und bedarfsorientiert zu fördern. Mit Investitionen in das Bildungspotential der oftmals jungen Zugewanderten können mittelfristig zusätzliche Fachkräftepotentiale erschlossen werden. Langfristig leisten auch Kinder, die anders als ihre Eltern das deutsche Schul- und Bildungssystem vollständig durchlaufen können, einen Beitrag zur Sicherung des künftigen Fachkräfteangebots.

E. Zusammenfassung

Die Fachkräftesicherung wird eine der zentralen arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen in den kommenden Jahren, zumal der Erfolg Bremens als Industrie- und Innovationsstandort in engem Zusammenhang mit der Verfügbarkeit qualifizierter und hochqualifizierter Fachkräfte steht.

Die Nachfrage der Bremer Unternehmen nach qualifizierten und hochqualifizierten Fachkräften hat im Zuge des konjunkturellen Aufschwungs stark zugenommen. 2017 wurden ca. 35 Tsd. bis 37 Tsd. Fachkräfte gesucht. Obwohl die Nachfrage ein bisher unerreichtes Niveau erreicht hat, gibt es derzeit keine Anzeichen für einen generellen Fachkräftemangel, denn der überwiegenden Mehrheit der Bremer Betriebe gelingt es, ihren Bedarf an Fachkräften vollständig zu decken. Fachkräfteengpässe zeigen sich derzeit insbesondere in Berufen der Maschinen- und Fahrzeugtechnik, der Mechatronik, Energie- und Elektrotechnik sowie bei Erziehungs-, Gesundheits- und Pflegeberufen. Zudem nehmen die Fachkräfteengpässe im Bereich Informatik sowie bei Softwareentwicklung und Programmierung deutlich zu. Infolge des digitalen Wandels ist davon auszugehen, dass nicht nur die Nachfrage nach Programmierinnen und Programmieren sowie Softwareentwicklerinnen und -entwicklern weiter ansteigen wird, sondern dass IKT-bezogene Kompetenzen in allen Berufsfeldern an Bedeutung gewinnen. Es spricht vieles dafür, dass der Bedarf nach qualifizierten und hochqualifizierten Fachkräften auch mittelfristig hoch bleiben wird. Zum einen steigt die Nachfrage auch künftig weiter an, zum anderen wird mehr als jede fünfte Fachkraft in absehbarer Zeit in den Ruhestand wechseln, so dass innerhalb der nächsten zehn Jahre ein Ersatzbedarf in Höhe von insgesamt rd. 50.300 Fachkräften entstehen könnte. Langfristig wird das Erwerbspersonenpotential in Bremen abnehmen und sich strukturell verändern. Für einen vergleichsweise absehbaren Zeitraum bis 2023 signalisieren die aktuellen Vorausberechnungen des Statistischen Landesamtes ein stabiles Erwerbspersonenpotential von ca. 447.000 Personen. Für die Zeit danach wird jedoch ein sukzessiver Rückgang erwartet; es ist jedoch davon auszugehen, dass das Land Bremen von den Folgen des demographischen Wandels weniger stark betroffen sein wird als viele andere Regionen Deutschlands.

Bremen stellt sich diesen Herausforderungen: Mit der Fachkräftestrategie 2019 liegt ein umfassendes Konzept vor, um heute und morgen ein bedarfsorientiertes Fachkräfteangebot sicherstellen zu können. Die Fachkräftestrategie verdeutlicht, wie Senat und Wirtschaft im engen Dialog neue Impulse setzen und welche langfristigen Strategien sie verfolgen möchten. Die Leitgedanken der Fachkräfte Strategie sind:

- den Dialog mit den Unternehmen stärken,
- Betriebe durch Beratung, Förderung und Information unterstützen,
- die Neuausrichtung des Standortmarketings,
- die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Unternehmen und
- Qualifizierung und Weiterbildung weiterentwickeln, um den Herausforderungen des digitalen Wandels besser begegnen zu können.

Dabei gibt es nicht nur einen Weg zur Fachkräftesicherung. Zielführend ist ein eng abgestimmter und politikfeldübergreifender Ansatz, der sowohl die Bildungs- und Wissenschaftspolitik, die Wirtschafts- und Innovationspolitik, die Arbeitsmarktpolitik sowie weitere Politikfelder wie Stadtentwicklung und Kultur vereint und sich durch die Vielfalt der Maßnahmen auszeichnet.

Der Senat wirkt durch mehrere Politikfelder auf das Fachkräfteangebot und arbeitet dabei an vielen Stellen eng mit der Wirtschaft zusammen:

- Bildungs- und Wissenschaftspolitik schaffen die Basis für qualifizierte Fachkräfte, sowohl in der dualen und schulischen Ausbildung als auch bei den Studienangeboten.
- Wirtschafts- und Innovationspolitik entwickelt ein Standortmarketing mit Arbeitgebermarke und entwickelt Qualifikationen und Berufsfelder u. a. in den Schlüsseltechnologien wie 3D-Druck und Künstliche Intelligenz und hält damit Fachkräfte am Standort.
- Arbeitsmarktpolitik fördert den Aufstieg von Beschäftigten, unterstützt die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt und lässt die junge Generation beim Übergang von Schule in Ausbildung und Studium nicht allein.
- Familienpolitik, kulturelle Angebote, ein gutes Schulsystem und ausreichend bezahlbarer Wohnraum halten Fachkräfte und haben als „weiche Standortfaktoren“ mittlerweile einen hohen Stellenwert bei der Anwerbung und beim Halten von Fachkräften erreicht.
- Gesundheitspolitik unterstützt und berät Unternehmen im Aufbau und der Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements und betrieblicher Gesundheitsförderung, um Arbeitskräfte bis ins Rentenalter leistungsfähig zu halten.

Den Leitgedanken folgend wird der Senat darauf hinwirken,

- Den Dialog mit den Unternehmen fortzusetzen, zu verstärken und weitere Formate und Prozesse zu entwickeln, die die Unternehmen bei der Bewältigung der durch die Digitalisierung und Arbeit 4.0 auf sie zukommenden Herausforderungen unterstützen.
- Eine Standort- und Arbeitgebermarke als Basis eines aktiven Fachkräftemarketings zu entwickeln, um die Vorzüge Bremens als Lebens- und Arbeitsort noch stärker hervorzuheben und einen Personalerstammtisch einrichten.
- Den Unternehmensservice Bremen als einheitliche Anlaufstelle für Fachkräfte in Bremen ausbauen
- Seine Anstrengungen fortsetzen, die weichen Standortfaktoren wie die Schaffung von bezahlbaren und ausreichenden Wohnraum die Förderung der Aufenthaltsqualität und den Erhalt der Vielfalt des Kultur- und Freizeitangebotes zu gewährleisten.
- Unternehmen bei der Einrichtung familienfreundlicher Rahmenbedingungen unterstützen, Anstrengungen für den bedarfsgerechten Ausbau der Kinderbetreuungsangebote unternehmen und ein Dual Career Netz aufbauen.
- Die vielfältigen Anstrengungen zur Stärkung der Aus- und Weiterbildung (z.B. Jugendberufsagentur und Ausbildungsgarantie) ebenso fortzuführen wie die Anerkennungsberatung und Kompetenzfeststellung ausländischer Berufsabschlüsse weiterzuentwickeln.
- Die neue Aufstiegsfortbildungsprämie des Landes und die Fördermöglichkeiten im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern bekannt zu machen, ihre Nutzung zu unterstützen, damit diese den mit der Digitalisierung verbundenen Herausforderungen besser begegnen können.
- Bei der Ausgestaltung der Forschungs- und Transferschwerpunkte sowie der Festlegung der neuen Masterstudiengänge die Fachkräftebedarfe aus wirtschaftlicher Sicht berücksichtigen.

Die Fachkräftestrategie zeigt die Vielfalt der Maßnahmen, um die Unternehmen bei der Besetzung ihrer offenen Stellen zu unterstützen. Eine nachhaltige Fachkräftesicherung ist aber

eine Daueraufgabe und bedarf der kontinuierlichen Weiterentwicklung. Der Erhalt und der weitere Ausbau des bisherigen Erfolgs des Wirtschaftsstandorts Bremen hängt in großen Teilen davon ab, inwieweit es gelingt, die langfristig angelegten Maßnahmen stetig gemeinsam mit allen Akteuren – den Unternehmen, Sozialpartnern, Kammern und der Bundesagentur für Arbeit und den Jobcentern – auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen, bedarfsgerecht anzupassen und umzusetzen.