

Fachkräfte für  
Deutschland



INFORMATIONEN FÜR ARBEITGEBER



Neue Wege zur  
Personalgewinnung



**Bundesagentur  
für Arbeit**



# FACHKRÄFTE FÜR DEUTSCHLANDS UNTERNEHMEN

## Gemeinsam meistern wir die Herausforderung

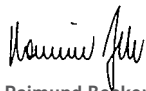
Der deutsche Arbeits- und Ausbildungsmarkt ist im Umbruch: Während die vergangenen Jahrzehnte von Strukturwandel und hohen Arbeitslosenquoten geprägt waren, erlebt die Nachfrage nach Arbeitskräften derzeit einen regelrechten Boom. In einigen Branchen und Regionen werden bereits heute die Fachkräfte knapp. Dies ist keineswegs nur ein Strohfeuer.

Auf Grund der demografischen Entwicklung wird das Erwerbspersonenpotenzial bis zum Jahr 2025 um rund 6,5 Millionen Personen sinken und damit auch das Angebot an qualifizierten Fachkräften. Wenn nicht aktiv gegengesteuert wird, fehlt es in Zukunft besonders an jenen Fachkräften, die ein Motor für Wachstum und Wohlstand sind.

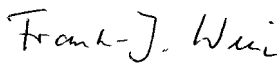
Unternehmerinnen und Unternehmer haben viele Chancen und Möglichkeiten, dieser Entwicklung frühzeitig entgegen zu wirken und den Wandel aktiv mit zu gestalten.

Doch die Trendumkehr erfordert einen breiten Ansatz, der viele Hebel nutzt, Denkgewohnheiten aufbricht und Positionen hinterfragt. Dieser Herausforderung stellt sich die Bundesagentur für Arbeit (BA) engagiert und aktiv. Mit der Publikation „Perspektive 2025 – Fachkräfte für Deutschland“ hat die BA dazu beigetragen, die Debatte auf einer soliden Faktenbasis zu führen. In der vorliegenden Broschüre fassen wir die wichtigsten Inhalte für Sie als Arbeitgeber zusammen und zeigen Möglichkeiten auf, wie Sie die Herausforderungen am Arbeits- und Ausbildungsmarkt aktiv gestalten können. Wir begleiten Sie auf diesem Weg und bieten Ihnen vielfältige Unterstützung, damit Sie Ihre gesteckten Ziele erreichen können.

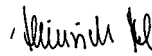
Wir sind überzeugt, dass wir gemeinsam mit Ihnen und allen anderen Akteuren die anstehenden Herausforderungen meistern können.



**Raimund Becker,**  
Vorstand Arbeitslosenversicherung



**Frank-Jürgen Weise,**  
Vorsitzender des Vorstands  
der Bundesagentur für Arbeit



**Heinrich Alt**  
Vorstand Grundsicherung

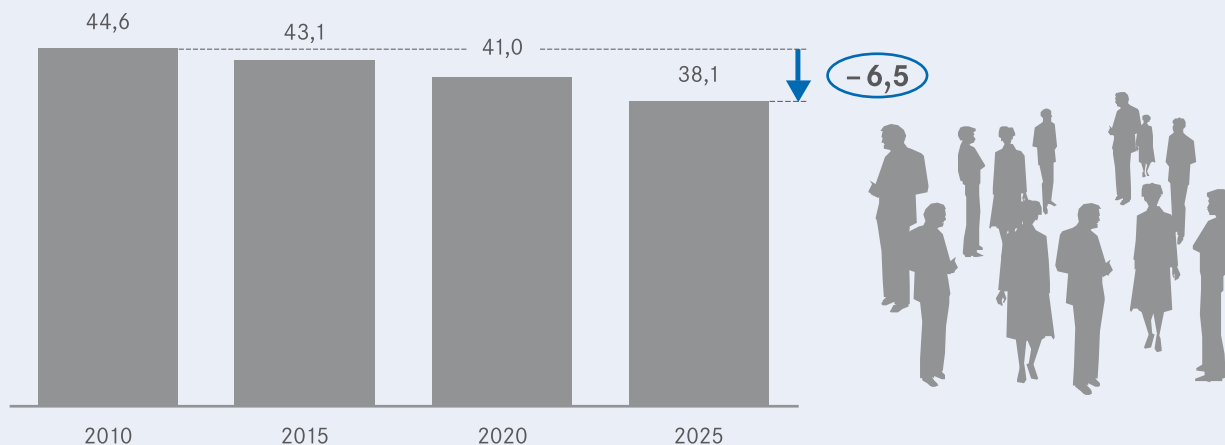
# WARUM FACHKRÄFTE FÜR IHR UNTERNEHMEN SO WICHTIG SIND

Die deutsche Wirtschaft hat die Krise überwunden und ist auf Wachstumskurs. Zugleich steigen die Anforderungen der Betriebe an die Qualifikation ihrer Mitarbeiter, während – durch den demografischen Wandel bedingt – das Arbeitsangebot bei den jüngeren Gruppen im Arbeits- und Ausbildungsmarkt sinkt. Ein Trend, der sich weiter verschärfen wird.

Der Konjunkturaufschwung sorgt schon heute dafür, dass Betriebe ihre offenen Stellen für Fachkräfte nicht so schnell besetzen können. Dies mag angesichts von rund drei Millionen Arbeitslosen verwundern. In der Ökonomie wird hier von einem „Mismatch“ gesprochen. Der Mismatch ergibt sich einerseits durch Informations- und Suchdefizite, aber auch daraus, dass Arbeitsnachfrage und -angebot nicht zueinander passen. Vor allem qualifikatorische Lücken lassen sich häufig nicht kurzfristig schließen.

## Das Arbeitskräftepotenzial wird sich bis 2025 um rund 6,5 Mio. Personen verringern

Erwerbspersonenpotenzial (EPP\*) in Mio.



QUELLE: IAB: Zuwanderungsbedarf und politische Optionen für die Reform des Zuwanderungsrechts (Hintergrundpapier), Oktober 2010

\*EPP = Gesamtzahl von Personen in Deutschland, die theoretisch in der Lage sind, einer Arbeit nachzugehen.

Arbeitgeber müssen daher in Hinblick auf die Fachkräftesicherung mittel- und langfristig vorplanen. Noch kann man nicht von einem generellen Mangel an Fachkräften sprechen – aber die Engpässe, die sich bereits in einzelnen Berufsgruppen und Regionen abzeichnen, werden sich vermutlich auf weitere Wirtschaftsbereiche ausdehnen.

Die Konsequenz: Wenn Unternehmen nicht die Arbeitskräfte finden, die sie für die Produktion von Gütern und Dienstleistungen benötigen, könnte das sowohl für die betroffenen Unternehmen als auch für die deutsche Volkswirtschaft negative Folgen haben – und ein kontinuierliches Wachstum wäre gefährdet. Derartige Entwicklungen zu verhindern, ist sowohl eine quantitative als auch qualitative Herausforderung.



# DEUTSCHLANDS SCHÄTZE HEBEN – IDEEN FÜR MEHR FACHKRÄFTE IN IHREM UNTERNEHMEN

Unternehmen haben viele Möglichkeiten, um Fachkräfte zu halten bzw. neue zu gewinnen. Die Grafik zeigt anschaulich, dass Unternehmen im Netzwerk aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft eine entscheidende Rolle für die Fachkräftesicherung spielen.

Auf den folgenden Seiten werden denkbare Maßnahmen zur zukünftigen Sicherung von Fachkräften aufgezeigt. Die beschriebenen Handlungsfelder sollen den Lösungsraum umreißen und die Potenziale aller Arbeits- und Ausbildungsmarktakeure transparent machen.



## Die Steigerung des Fachkräfteangebots erfordert eine gemeinschaftliche Aktion verschiedener Akteure

— Führende Rolle  
— Wichtige Rolle  
— Mitwirkung

Handlungsfeld	Unternehmen	Bund	Länder	Tarifpartner
Schulabbrecher				
Ausbildungsabbrecher				
Studienabbrecher				
<b>Menschen über 55</b>				
• Erwerbspartizipation				
• Lebensarbeitszeit				
<b>Frauen</b>				
• Erwerbspartizipation				
• Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten				
Zuwanderung von Fachkräften				
Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten				
Ausbildung und Qualifizierung				
<b>Arbeitsmarkttransparenz</b>				
<b>Steuern und Abgaben</b>				



## → Schulabschluss für alle – verbesserter Übergang Schule-Beruf

Ein wichtiges Handlungsfeld zur Vergrößerung des Fachkräftepools ist die Reduzierung des Anteils der Schulabgänger ohne Schulabschluss. Bereits heute gibt es dazu vielfältige gemeinsame Anstrengungen von Arbeitgeberverbänden, Kammerorganisationen und Gewerkschaften, des Bundes und der Länder sowie der BA.

Durch enges Zusammenwirken von Schule und Wirtschaft erhalten bereits Schülerinnen und Schüler frühzeitig wertvolle Einblicke in den Praxisalltag der Betriebe. Beispielsweise können Unternehmen, die sich vor Ort in den Schulen präsentieren, intensive Beziehungen zu interessierten Schülern aufbauen. Umgekehrt helfen Betriebsbesichtigungen, Vorstellungen der Schüler mit der Realität abzugleichen. Auch die aktive Netzwerkarbeit gemeinsam mit Bildungseinrichtungen und Kommunen kann diesen Prozess untermauern.

Die Dienstleistungsangebote der BA bieten dabei Unterstützung im Bereich der Berufsorientierung und Berufseinstiegsbegleitung. Ziel ist es, jungen Menschen eine umfassende Orientierung in der Berufswelt zu bieten, um so die anschließende Berufswahl zu erleichtern. Gleichzeitig können Jugendliche im Bedarfsfall bis zum Berufseinstieg im Unternehmen begleitet werden.





## → **Ausbildung erfolgreich meistern – Abbruch verhindern**

In Deutschland wurde 2008 jeder fünfte Ausbildungsvertrag frühzeitig aufgelöst. Von diesen Auszubildenden beginnt laut Schätzung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) etwa die Hälfte eine neue Ausbildung. Die Abbruchquote ist laut Bildungsbericht 2010 im Handwerk am höchsten und im öffentlichen Dienst am niedrigsten; regional ist sie im Osten tendenziell höher als im Westen.

Das Risiko der Vertragsauflösung in der Probezeit ist am höchsten für Auszubildende ohne Schulabschluss oder mit Hauptschulabschluss sowie für Frauen. Für den Abbruch sind nach einer Umfrage des BIBB auch betriebliche Gründe ausschlaggebend. Daher kann es auf Unternehmensseite hilfreich sein, die Ausbildung weiter zu professionalisieren und die Betreuung der jungen Menschen zu intensivieren. So ist es zu begrüßen, wenn Betriebe gemeinsam mit den Kammern Initiativen wie den Aufbau von Ausbildungsbegleitstrukturen, Mentorensystemen oder Trainings zur Vermeidung und Bewältigung von Konflikten im Ausbildungsbetrieb starten bzw. weiter ausbauen. Dabei wäre es sinnvoll, den Schwerpunkt auf besonders gefährdete Personengruppen zu konzentrieren. Die BA bietet sowohl den Auszubildenden als auch den Ausbildungsbetrieben Unterstützung an. Der Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit, den sie überwiegend gemeinsam mit den Jobcentern betreibt, hilft gern weiter.

### **Ausbildungsbegleitende Hilfen können bei Problemen in der Ausbildung helfen**

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) beinhalten eine individuell zugeschnittene Lernunterstützung der Auszubildenden. Sie werden von beauftragten Trägern durchgeführt. Durch eine sozialpädagogische Begleitung können so Hemmnisse im sozialen Umfeld bearbeitet und dadurch die Motivation gesteigert bzw. wieder hergestellt werden. Für die Betriebe erhöht sich die Chance, dass die fachlichen und persönlichen Kompetenzen der Auszubildenden geschult sowie die Abschlusschancen erhöht werden.

## → Studienabbruch verhindern – Hochqualifizierte für morgen sichern

Der Anteil der Studierenden, die ihre Hochschule ohne Abschluss verlassen, liegt in Deutschland bei 20% bis 30%. Auch in den neuen Bachelorstudiengängen blieb die Abbrecherquote zunächst hoch; die Situation hat sich jedoch gegenüber den ersten Absolventenjahrgängen verbessert. Hauptgründe für den Studienabbruch sind laut einer Umfrage der Hochschul-Informationssystem GmbH Leistungsprobleme (20%), finanzielle Motive (19%) und mangelnde Motivation (18%). Um die Abbrecherquote zu verringern und gleichzeitig den Bedarf an Hochqualifizierten zu decken, können Unternehmen die Möglichkeiten dualer Studiengänge für sich nutzen. Diese Form des Studierens nimmt tendenziell zu – auch wegen der finanziellen Beteiligung der Betriebe. Dieser Praxisbezug vereinfacht den Studierenden den Zugang zur Theorie. Das Innovationspotenzial der Studierenden kombiniert mit deren Know How wird somit direkt im Betrieb investiert. Interessierte Unternehmen können sich bei ihrer Agentur für Arbeit dazu beraten lassen.



## → Erfahrungen besser wertschätzen + Potenzial der Älteren nutzen

Die deutsche Bevölkerung wird älter. In der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen sind jedoch bislang nur 56% berufstätig.

Untersuchungen zeigen, dass vermeintliche Defizite älterer Beschäftigter wie höhere Personalkosten, höhere Krankenstände, geringere Produktivität und Mobilität sowie Hürden beim Kündigungsschutz keine echten Hindernisse für die Einstellung oder Weiterbeschäftigung Älterer darstellen. Wenn innerbetriebliche Arbeitsbedingungen den veränderten Bedürfnissen und Erfordernissen Älterer angepasst werden, kann dies neben der Motivation auch deren Produktivität steigern:

- Erfolg durch Gesundheitsmanagement und alter(n)sgerechte Arbeitsplätze
- Gewinn durch gezielte Weiterqualifizierung und professionelles Wissensmanagement
- Ansehen durch Zertifizierung

Betriebe können sich an den Arbeitgeber-Service ihrer Agentur für Arbeit wenden, um gemeinsam über mögliche Personalkonzepte zu beraten oder anderweitige Unterstützungsmöglichkeiten zu klären.

### Projekt Perspektive 50plus

Perspektive 50plus sowie die Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen sind Programme des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, mit dem Ziel, die Beschäftigungschancen älterer Langzeitarbeitsloser zu verbessern. Jobcenter, zugelassene kommunale Träger und Arbeitsagenturen sind am Bundesprogramm beteiligt.

Perspektive 50plus verfolgt einen lernenden Ansatz: Unternehmen, die ältere Langzeitarbeitslose in ihren Betrieb integrieren, erhalten Unterstützung zum Beispiel bei der Gestaltung alter(n)sgerechter Arbeitsplätze, bei der Einarbeitung der Älteren oder können auch direkte Zuschüsse in Anspruch nehmen. Insbesondere kleinere Unternehmen, die keine eigene Personalabteilung haben, können von dem Angebot profitieren. Arbeitgeber wenden sich bei Interesse an den Arbeitgeber-Service ihrer Agentur für Arbeit oder direkt an die zuständigen Jobcenter.

## → Erwerbstätigkeit von Frauen stärken - kostbare Potenziale nutzen

Von den erwerbstätigen Frauen arbeiten in Deutschland nur 55% in Vollzeit. Als Hauptgrund für ihre Teilzeitbeschäftigung nennt fast ein Drittel der Frauen die Betreuung ihrer Kinder – häufig als Alleinerziehende – oder die Pflege von Angehörigen.

Betrieblicher Ansatzpunkt zur Erschließung dieser Potenziale ist die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zum Beispiel:

- durch die Einrichtung von Betriebskindergärten, die Beteiligung an Kinderbetreuungskosten oder die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle (z.B. Arbeitszeitreduzierung zu Ferienzeiten) sowie Telearbeit und Eltern-Kind-Büros.
- durch Aufrechterhaltung des Kontaktes zwischen Unternehmen und Müttern auch während der Elternzeit, beispielsweise durch konkrete Weiterbildungsangebote

Der Vorteil für Unternehmen: Sie können bei der Rückkehr der Frauen an vorhandene bzw. aktuell erworbene Kompetenzen anknüpfen. Der Grad der Erwerbspartizipation von Frauen hängt jedoch neben adäquaten Rahmenbedingungen auch von ihren persönlichen Präferenzen sowie weiteren kulturellen Faktoren ab.

### Perspektive Wiedereinstieg

Die BA unterstützt die Erwerbsbeteiligung von Frauen, indem sie ihnen den Zugang zu Weiterbildungsangeboten erleichtert z. B. durch Teilzeitmaßnahmen, Übernahme der Kinderbetreuungskosten oder e-learning-Angeboten.

Seit 2009 unterstützt das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ Frauen nach einer längeren familienbedingten Erwerbsunterbrechung bei der Reintegration ins Berufsleben. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend führt das ESF-geförderte Kooperationsprojekt gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit an 20 Modellstandorten durch. Der Verwaltungsrat der BA hat entschieden, die erfolgreichen Ansätze des Programms bundesweit zu verstetigen und in das Regelinstrumentarium der BA zu integrieren. Das Aktionsprogramm wird mit erweiterter Schwerpunktsetzung noch bis 2014 fortgesetzt. Arbeitgeber erhalten weitere Informationen beim Ministerium oder ihrer Agentur für Arbeit.

## → Die Besten für Deutschland gewinnen - qualifizierte Zuwanderung gestalten

Seit der Jahrtausendwende verschiebt sich das Wanderungssaldo kontinuierlich zu Ungunsten Deutschlands. Im Jahr 2009 sind mehr Menschen aus Deutschland weggezogen als zugewandert.

Um das Potenzial tatsächlich ausschöpfen zu können, bedarf es deutlich veränderter Rahmenbedingungen für die Zuwanderung von Fachkräften. Dazu zählen nicht nur der Abbau rechtlicher und bürokratischer Hürden, sondern auch die Schaffung einer Willkommenskultur, und das auf allen gesellschaftlichen Ebenen. Unternehmen können neben den Tarifpartnern und öffentlichen Institutionen dazu einen wichtigen Beitrag leisten.

Viele Arbeitgeber engagieren sich auch heute schon für die erfolgreiche Integration zugewanderter ausländischer Beschäftigter und profitieren so von der multikulturellen Vielfalt in ihrem Unternehmen. Gegenseitiges Verständnis und Toleranz für die jeweils andere Kultur sind die Voraussetzung, um voneinander zu profitieren. Die Wertschöpfung für das Unternehmen erstreckt sich dabei häufig nicht alleine auf die Qualifikation, sondern kann zum Beispiel aufgrund der erhöhten Innovationsmentalität die Wettbewerbsposition nachhaltig stärken.



### → **Arbeitszeit flexibilisieren - gemeinsam mehr erreichen**

In Deutschland lag die Wochenarbeitszeit von Vollzeitkräften 2009 laut Eurostat im Durchschnitt bei 41,8 Stunden und damit leicht über dem EU-15-Durchschnitt (41,6 Stunden). Es gibt genügend Möglichkeiten, um die Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit flexiblen Regelungen zu erhöhen und so gleichzeitig dem Absinken des Erwerbspersonenpotenzials gegenzusteuern. Die Tarifpartner könnten den vorhandenen tariflichen und innerbetrieblichen Spielraum für zusätzliche Überstunden nutzen. Gleichzeitig ließen sich die Möglichkeiten zur Umwandlung von geleisteten Überstunden in Freizeit reduzieren, damit die Überstunden tatsächlich die durchschnittliche Wochenarbeitszeit steigern.





## → Qualifizierung stärken – mehr Chancen für Weiterbildung schaffen

In puncto Ausbildung schneidet Deutschland im europäischen Vergleich gut ab: Immerhin rund 83% des Erwerbspersonenpotenzials verfügen mindestens über einen Abschluss auf dem Niveau der Sekundarstufe II bzw. einen Berufsabschluss. In Bezug auf die Weiterqualifizierung wendet sich allerdings das Blatt. Insbesondere in den Gruppen der Älteren ab 50 Jahren, den Geringqualifizierten und bei Frauen können noch einige Potenziale erschlossen werden.

Die BA hat bereits 2005 damit begonnen, die Bedeutung lebenslangen Lernens in den Fokus zu rücken. Um Arbeitslosigkeit gar nicht erst entstehen zu lassen, hat die BA in den letzten Jahren sowohl ihre Beratungsangebote für Arbeitslose, Geringqualifizierte und Beschäftigte als auch für Arbeitgeber kontinuierlich ausgebaut. Dabei setzt die BA auf enge lokale Kooperationen mit Arbeitgebern und Kammern. Unternehmen können bei Beratungsbedarf gern den Arbeitgeber-Service kontaktieren.

Um gerade die Weiterbildung gering Qualifizierter zu unterstützen, hat die BA konkrete Initiativen ins Leben gerufen:

- Programm WeGebAU für Beschäftigte in Betrieben: Möglichkeit der Weiterbildung während der Beschäftigung bis hin zu einem Berufsabschluss.
- Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS): die berufliche Weiterbildungsförderung ermöglicht gering qualifizierten Personen den Erwerb anerkannter Berufsabschlüsse bzw. berufsabschlussfähiger Teilqualifikationen.

## → Durchblick schaffen – Chancen nutzen

Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt ist - auch theoretisch - unvollkommen, weil Angebot und Nachfrage nicht unmittelbar aufeinander treffen. Einfache Prozesse wie Arbeitsuche, Bewerbungen und Vorstellungsgespräche brauchen Zeit. Umso wichtiger ist daher Transparenz.

Was können Unternehmen tun, um ihre Nachfrage an Fachkräften zu decken? Hilfreich sind - neben überregionaler Präsenz und einer professionellen Darstellung in der Öffentlichkeit - konkrete Anreize; beispielsweise Unterstützung bei Umzügen, flexible Arbeitszeiten, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder regelmäßige Weiterbildungsangebote. Sie sorgen zusätzlich dafür, dass sich Fachkräfte auch langfristig an ein Unternehmen binden. Weiterhin ist die Platzierung von aussagekräftigen Stellenangeboten über reichweitenstarke Kanäle ein weiterer Schritt, um das sogenannte Mismatch zu überwinden. Mit ihrem Dienstleistungsangebot leistet die BA einen wesentlichen Beitrag, um die Transparenz auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu erhöhen und Arbeitgeber bei der Suche nach passendem Personal zu unterstützen.

### Wichtige Online-Portale der BA:

- **JOBBÖRSE:** In der JOBBÖRSE ([www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)) finden Arbeitgeber und Arbeitnehmer über das Internet zusammen. Hinter dem Portal steht die persönliche Betreuung durch die Vermittlungsfachkräfte, wenn der Kunde dies wünscht. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Arbeitgeber-Service können über einen gemeinsamen Arbeitgeber-Account bei der Besetzung offener Stellenangebote unterstützen oder - unter Berücksichtigung gemeinsamer Absprachen - dem Unternehmen diese Arbeit vollständig abnehmen. Dieser Service ist auf dem Markt einmalig. Arbeitgeber, die noch keinen gemeinsamen Account nutzen, können sich über die Vorteile vom Arbeitgeber-Service gern beraten lassen.
- **BERUFENET:** Das Portal beschreibt Berufe umfassend von A-Z, vom Ausbildungsinhalt über Aufgaben und Tätigkeiten, Zugangsvoraussetzungen, Verdienst- und Beschäftigungsmöglichkeiten bis zu Perspektiven und Alternativen.
- **KURSNET:** Das Portal für berufliche Aus- und Weiterbildung beinhaltet mit über 450.000 Bildungsangeboten Informationen zu beruflichen Bildungsmöglichkeiten, vom Überblick über den Bildungsmarkt bis zu Detailinformationen zu einzelnen Veranstaltungen. Aufgrund des steigenden Fachkräftebedarfs und des demografischen Wandels wurde KURSNET gezielt auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber angepasst und erweitert. Der Arbeitgeber kann KURSNET sowohl als Instrument für die Personalentwicklung seiner Mitarbeiter einsetzen, als auch für sich selbst und seine obere Führungsebene gezielt nach passgenauen Fortbildungen suchen. Die Stiftung Warentest bewertete KURSNET im Jahr 2011 mit der Note 1,6 als bestes bundesweites Aus- und Weiterbildungsportal.

## NEUE INSTRUMENTE – GEMEINSAM HANDELN AUF TRANSPARENTER GRUNDLAGE

Der zunehmende Fachkräftebedarf betrifft uns alle. Er erfordert eine nationale Kraftanstrengung aller Arbeits- und Ausbildungsmarktakeure, um Potenziale möglichst umfassend auszuschöpfen.

Dabei sollte auf einen regionalen Ansatz gesetzt werden, der den verschiedenen lokalen Anforderungen des Arbeits- und Ausbildungsmarktes gerecht wird. Neue Instrumente und Formate wie der Arbeitsmarktmonitor der BA legen daher bewusst ihren Fokus auf die Schaffung regionaler Arbeitsmarkttransparenz. Primäres Ziel des Arbeitsmarktmonitors ist es, die Dynamik und Entwicklungen regionaler Arbeits- und Ausbildungsmärkte transparenter zu machen. Hierfür werden Beschäftigungschancen und -risiken nach Branchen und die Struktur einer Region eingeschätzt. Der Arbeitsmarktmonitor unterstützt Unternehmen, Handlungsfelder aufzudecken. Gemeinsam mit Ihrer Agentur für Arbeit kann die Situation in der Region ausführlich analysiert werden, um dann zielgerichtet und passend für die jeweilige Region zu handeln.





## FACHKRÄFTE FÜR DEUTSCHLAND – GEMEINSAM PACKEN WIR ES (AN)

Hinter dem Begriff Erwerbspersonenpotenzial stehen Menschen, die dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland zur Verfügung stehen. Durch ihre persönliche Qualifikation und ihre Motivation entscheiden sie maßgeblich darüber, wie sich unsere Wirtschaft künftig entwickelt. Im internationalen Standortwettbewerb konnte Deutschland bislang stets mit seinem breiten Angebot an hervorragend qualifizierten Fachkräften punkten: Entscheidungen von Unternehmen, in Deutschland weiter zu investieren und Betriebsstätten nicht ins Ausland zu verlagern, beruhen häufig gerade auf diesem Kriterium.

Längerfristig droht dieser Standortvorteil und Wohlstandsmotor verloren zu gehen, wenn die vorhandenen Chancen nicht von allen Arbeits- und Ausbildungsmarktakteuren genutzt werden.

Wir haben gezeigt, dass es nicht die **eine** „richtige“ Maßnahme, sondern eine Reihe von Potenzialen und Ansätzen gibt, die oftmals ineinandergreifen. Und: Wir bieten Arbeitgebern eine große Vielfalt an Dienstleistungsangeboten, um sie darin zu unterstützen, die Zukunft des Unternehmens als auch der Arbeitskräfte zu sichern.

Die BA ist mit ihrem flächendeckenden Netz von Arbeitsagenturen, Jobcentern und Geschäftsstellen am Arbeits- und Ausbildungsmarkt bundesweit präsent. Wir bleiben am Ball und gestalten vorausschauend ständig neue Wege. **Gestalten Sie mit!**

## [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) – die Vorteile für Sie

- Besetzen Sie offene Stellen schnell und passgenau mit der Unterstützung des Arbeitgeber-Service Ihrer Agentur für Arbeit!
- Veröffentlichen Sie kostenfrei Ihre Stellenanzeigen!
- Greifen Sie auf den bundesweiten Bewerberpool zu!
- Nutzen Sie ein innovatives Suchverfahren auf Basis von Fähigkeiten und Kompetenzen!

Gerne beraten wir Sie auch über unser umfangreiches Spektrum an professionellen Personaldienstleistungen für Arbeitgeber – und zwar bundesweit an über 600 Standorten oder telefonisch unter

**01801 66 44 66**

(Festnetzpreis 3,9 ct/min; Mobilfunkpreise höchstens 42 ct/min)

### **Herausgeber**

Bundesagentur für Arbeit

Zentrale

März 2012

**[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)**

### **Druck**

Bonifatius Druck Buch Verlag

33100 Paderborn