



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



THE GLOBAL GOALS

Nachhaltigkeits- bericht 2023

des Bundesministeriums für
Arbeit und Soziales



Wir bemühen uns um eine Sprache, die alle Menschen anspricht. Deshalb möchten wir möglichst geschlechtersensibel und barrierefrei schreiben, müssen dabei aber abwägen, weil sich nicht alles gleichermaßen maximal umsetzen lässt. Wir verwenden in dieser Broschüre neutrale, weibliche und männliche Personenbezeichnungen – teilweise auch im Wechsel. Damit sind jeweils alle Geschlechter gemeint, soweit nicht ausdrücklich anders gekennzeichnet. Auch wenn Schreibweisen wie jede*r oder Mitarbeiter*innen stärker ausdrücken, dass Menschen aller (einschließlich diverser) Geschlechter gemeint sind, erschweren die Textunterbrechungen für manche den Lesefluss. Menschen, denen das Lesen nicht so leichtfällt, können den Inhalt ohne Textbrüche besser erfassen. Auch Menschen mit Sehbehinderungen, die sich den Text durch Software vorlesen lassen, wird das Hören und Verstehen erleichtert.

Inhalt

I. AGENDA 2030 UND DEUTSCHE NACHHALTIG-STRATEGIE IM ARBEITSBEREICH DES BUNDESMINISTERIUMS FÜR ARBEIT UND SOZIALES	5
II. SDG 1 „ARMUT IN JEDER FORM UND ÜBERALL BEENDEN“	8
1. Einleitung	9
2. Entwicklung des Indikators „Materielle Deprivation“ und „Erhebliche Materielle Deprivation“	
3. Maßnahmen des BMAS zur Umsetzung des Ziels	10
4. Was noch zu tun ist	12
III. SDG 10 „UNGLEICHHEIT IN UND ZWISCHEN LÄNDERN VERRINGERN“	13
1. Einleitung	14
2. Entwicklung des Indikators „Gini-Koeffizient der Einkommensverteilung“	
3. Maßnahmen des BMAS zur Umsetzung des Ziels	15
4. Was noch zu tun ist	19
IV. SDG 8 „DAUERHAFTES, BREITENWIRKSAMES UND NACHHALTIGES WIRTSCHAFTSWACHSTUM, PRODUKTIVE VOLLBESCHÄFTIGUNG UND MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT FÜR ALLE FÖRDERN“	20
1. Einleitung	21
2. Entwicklung des Indikators „Erwerbstätigenquote (insgesamt und „Ältere““	
3. Maßnahmen des BMAS zur Umsetzung des Ziels	22
a. Zeitgemäße Ausbildung	23
b. Gezielte Weiterbildung	25
c. Arbeitspotenziale und Erwerbsbeteiligung erhöhen	26
d. Arbeitsqualität und Arbeitskultur verbessern	30
e. Einwanderung modernisieren und Abwanderung reduzieren	
f. Förderung menschenwürdiger Arbeit weltweit	33
4. Was noch zu tun ist	34

V. Nachhaltigkeit im Verwaltungshandeln	36
1. Einleitung	37
2. Umweltmanagementsystem	
3. Bau- und Liegenschaftsmanagement	38
4. Nachhaltige Mobilität	
5. Nachhaltige Beschaffung	40
6. Nachhaltiges Veranstaltungsmanagement	41
7. Fortbildungen für nachhaltige Entwicklung	
8. Kantinen/Gemeinschaftsverpflegung	42
9. Betriebliches Gesundheitsmanagement	
10. Gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen und Vereinbarkeit von Familien-/Pflegeaufgaben und Beruf	
11. Diversität	45
12. Sonstiges Nachhaltiges Verwaltungshandeln	
IMPRESSUM	47



I. Agenda 2030 und Deutsche Nachhaltig- keitsstrategie im Arbeitsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Nachhaltige Entwicklung ist die Voraussetzung für ein **gutes und menschenwürdiges Leben** heute und in der Zukunft – national und global. In diesem Sinne bedeutet nachhaltige Politik, verantwortungsvoll mit den natürlichen Ressourcen umzugehen und soziale Gerechtigkeit, Gleichberechtigung und die Verbesserung der Lebensqualität für alle Menschen zu fördern und für die Zukunft zu sichern.

Im Jahr 2015 wurde die **globale Agenda für nachhaltige Entwicklung** (sog. „Agenda 2030“) von den Vereinten Nationen (United Nations, UN) verabschiedet. Auch Deutschland verpflichtete sich zur Umsetzung der darin formulierten 17 globalen Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals – SDGs). Die Agenda 2030 ist nicht nur an Regierungen, sondern auch an die Zivilgesellschaft, Wissenschaft und Privatwirtschaft gerichtet. Das Ziel der Agenda ist es, die sozialen, ökonomischen und ökologischen Grundlagen zu schaffen, um allen Menschen weltweit ein Leben in Würde zu ermöglichen. Im Sinne des Grundsatzes der Agenda 2030, niemanden zurückzulassen („leave no one behind“) sollen inklusive Gesellschaften gefördert und die am meisten benachteiligten Menschen besonders unterstützt werden. Zur **Halbzeit der Agenda** im Jahr 2023 zeigt sich, dass in vielen Bereichen der Agenda 2030 weiterer Handlungsbedarf besteht, um die Ziele zu erreichen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) stellt sich diesen Anforderungen. In Deutschland erfolgt die Umsetzung der SDGs durch die **Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie**, die seit 2002 einmal pro Legislaturperiode aktualisiert wird. Besondere Priorität haben für das BMAS **SDG 1** („**Armut in jeder Form und überall beenden**“), **SDG 8** („**Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern**“) und **SDG 10** („**Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern**“). Die für BMAS zentralen SDGs sind in einem Gesamtzusammenhang zu betrachten: So ist beispielsweise eine auskömmliche Beschäftigung das wirksamste Mittel zur Vermeidung von Armut und hoher Ungleichheit.

Weiterhin leistet das BMAS mit seinem Fokus auf die **Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten** in dieser Legislaturperiode einen Beitrag zur Erreichung des **SDGs 4** („**Inklusive und hochwertige Bildung für alle**“). Hochwertige Bildung ist die Grundlage für ein selbstbestimmtes und verantwortungsbewusstes Leben. Sie schafft nicht nur das Fundament für Wohlstand und Teilhabe, sondern fördert auch Fortschritt und gesellschaftlichen Zusammenhalt. Es muss allen Menschen ermöglicht werden, sich lebensbegleitend die notwendigen Fähigkeiten anzueignen, um mit den Anforderungen der ökologischen und digitalen Transformation Schritt zu halten.



Alle SDGs tragen gleichwertig und gemeinsam zu einer nachhaltigen Entwicklung bei. Die Ziele können und sollten nicht isoliert betrachtet und angegangen werden, da es zahlreiche **Wechselwirkungen** zwischen ihnen gibt. Beispielsweise sind mit dem Klimawandel nicht nur ökologische, sondern auch soziale Risiken verbunden. So leiden Menschen aus einkommensschwächeren Haushalten und andere vulnerable Gruppen oftmals besonders unter den Folgen des Klimawandels, da sie weniger Anpassungskapazitäten haben, um notwendige Investitionen (z. B. Gebäudesanierung) vorzunehmen.¹ Klimaschutzpolitik (SDG 13) kann in diesem Sinne auch als Sozialpolitik verstanden werden. Doch auch Klimaschutzmaßnahmen selbst können negative Verteilungswirkungen nach sich ziehen, wenn sie größere finanzielle Belastungen mit sich bringen. So treffen klimapolitisch effizient wirkende Maßnahmen wie die CO₂-Bepreisung wirtschaftlich schwächer gestellte Menschen relativ zum Einkommen stärker. Damit können bereits moderate zusätzliche Kostenbelastungen für Haushalte mit niedrigem Einkommen nicht oder nur schwer zu bewältigen sein und die Verteilungsungleichheit verschärfen (SDG 10). Deshalb müssen soziale Belange bei Klimaschutzmaßnahmen stets mitgedacht werden.

¹ BMAS (2021). Verteilungswirkungen eines fortschreitenden Klimawandels. Forschungsbericht 582, S.17.

Im Rahmen der Weiterentwicklung der DNS 2021 wurden **sechs Transformationsbereiche**, in denen Fortschritte für die Erreichung der Zielsetzungen der DNS von besonderer Relevanz sind, festgelegt. Das BMAS ist gemeinsam mit den Bundesministerien für Bildung und Forschung (BMBF) sowie Gesundheit (BMG) federführend für den **Transformationsbereich „Menschliches Wohlbefinden und Fähigkeiten, soziale Gerechtigkeit“** zuständig.

6

Im August 2023 wurde der dazugehörige **Bericht „Menschliches Wohlbefinden und Fähigkeiten, soziale Gerechtigkeit – Herausforderungen und Wege der Transformation“** vom Bundeskabinett beschlossen. Dieser wurde von den drei federführenden Häusern unter Beteiligung weiterer betroffener Bundesministerien erstellt und baut auf einer thematischen Aussprache des Staatssekretärsausschusses für nachhaltige Entwicklung (StA NHK) im März 2023 auf. In dem Bericht wird **die soziale Dimension der Nachhaltigkeit in den Mittelpunkt gestellt**. Individuen sollen dazu befähigt werden, die Transformation zur Nachhaltigkeit aktiv mitzugestalten. Hierfür gilt es, auf drei unterschiedlichen Ebenen anzusetzen: Zum einen sollten die individuellen Ressourcen der Menschen beispielsweise durch die Vermittlung von Schlüssel- und Zukunftskompetenzen gestärkt werden. Zweitens gilt es, institutionelle Ressourcen wie z. B. Partizipationsmöglichkeiten in politischen Entscheidungsprozessen zu stärken, um die strukturellen Rahmenbedingungen für eine selbstbestimmte Teilhabe zu schaffen. Drittens soll auf gesellschaftlicher Ebene angesetzt werden: Das Ziel ist die Schaffung eines sozialen Umfeldes, das die aktive Partizipation an der Transformation ermöglicht und bestärkt.

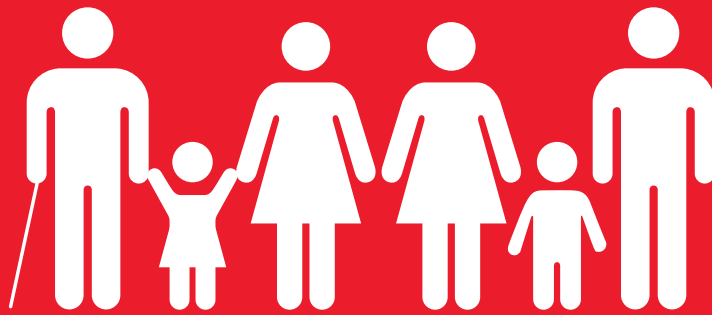
In diesem Sinne sollen beispielsweise die ressortübergreifende Zusammenarbeit vertieft und Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Politikbereichen und Sektoren berücksichtigt werden. Darüber hinaus wird angestrebt, die soziale Dimension als Querschnittsthema wirksam in alle Transformationsbereiche zu integrieren und eine **sozialverträgliche Gestaltung der entsprechenden Maßnahmen** sicherzustellen. Innerhalb des Transformationsbereiches ist das Thema „Teilhabe für alle“ ein besonderer Schwerpunkt des BMAS. Hierbei soll es allen Menschen, insbesondere sozial benachteiligten und schwer erreichbaren Personengruppen, ermöglicht werden, stärker in allen Bereichen des Lebens an der Gesellschaft teilzuhaben und von den Ergebnissen der Transformation zur Nachhaltigkeit zu profitieren. Die weiteren Schwerpunktthemen sind „Gesundheit vernetzt gestalten“ sowie „Aus- und Weiterbildung“. Letzteres Thema hat auch für das BMAS als arbeitsmarkt- und sozialpolitisches Anliegen besondere Bedeutung, weshalb Maßnahmen wie das Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung ergriffen wurden.



Am 14. November 2022 billigte der StA NHK Empfehlungen zur Stärkung der Verbindlichkeit der Nachhaltigkeitsziele bei der Erstellung von Gesetzen und Verordnungen sowie von Strategien und Programmen. Zur Umsetzung dieser Empfehlungen wurde eine umfangreiche Hausabfrage durchgeführt, ein Schreiben der Ressortkoordinatorin Nachhaltigkeit an alle gesetzgebenden Abteilungen des Hauses, in dem auf die Inhalte der Empfehlungen verwiesen wurde, aufgesetzt und eine Handreichung zur Unterstützung der gesetzgebenden Abteilungen erarbeitet.

Zusätzlich zum Transformationsbericht sind die einzelnen Ressorts angehalten, dem StA NHK einmal pro Legislaturperiode einen Nachhaltigkeitsbericht vorzulegen. Der vorliegende Bericht umfasst den **Zeitraum von Oktober 2019 bis Oktober 2023**. In den Kapiteln II bis IV wird zunächst dargestellt, wie sich das BMAS national und international dafür einsetzt, Armut effizient zu bekämpfen (SDG 1), Ungleichheiten zu reduzieren (SDG 10) und menschenwürdige Arbeit für alle zu fördern (SDG 8). In Kapitel V werden anschließend die hauseigenen Aktivitäten zur Verbesserung der Nachhaltigkeit im Verwaltungshandeln vorgestellt.

1 KEINE ARMUT



II. SDG 1
„Armut in jeder
Form und
überall beenden“

1. Einleitung

Armut in jeder Form und überall zu beenden, steht in der Agenda 2030 aus guten Gründen an erster Stelle. Viele SDGs können weltweit nicht erreicht werden, ohne dass Armut reduziert wird. Daher sollte in Ländern, in denen Menschen in absoluter Armut leben, auch zuvorderst dieses existenzielle Problem gelöst werden. Dabei liegt der Agenda 2030 ein ganzheitliches, komplexes Verständnis von Armut zugrunde, das nicht nur Einkommensarmut umfasst, sondern auch andere fehlende Grundlagen für ein menschenwürdiges Leben. Insbesondere in einem wirtschaftlich hoch entwickelten Land wie Deutschland, das über ein gut funktionierendes Mindestsicherungssystem verfügt, kann die Bekämpfung von Armut nicht isoliert erfolgen, sondern hängt auch von Erfolgen etwa in der Bildungs-, Gleichstellungs-, Gesundheits-, Wohn-, Infrastruktur-, Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Finanzpolitik ab.

Gleichzeitig entstehen beim Bestreben, diese umfassenden Ziele zu erreichen, nicht zwangsläufig Synergieeffekte; und es können auch Zielkonflikte auftreten, wenn z. B. Veränderungsprozesse Auswirkungen auf die ökonomische Situation von Haushalten mit relativ geringem Einkommen haben.

2. Entwicklung des Indikators „Materielle Deprivation“ und „Erhebliche Materielle Deprivation“

Armut geht häufig damit einher, dass Menschen aus finanziellen Gründen auf als üblich geltende Güter und Aktivitäten verzichten müssen. Wenn dieser Mangel anhält, kann es zu sozialer Ausgrenzung und eingeschränkter gesellschaftlicher Teilhabe kommen.

Dabei gelten Personen dann als „materiell depriviert“, wenn der Haushalt, in dem sie leben, in drei von neun Kategorien von Gütern oder Aktivitäten, die als „normal“ gelten, aus finanziellen Gründen verzichten. Personen aus Haushalten, die in vier oder mehr dieser Kategorien eingeschränkt sind, gelten als „erheblich materiell depriviert“. Die beiden Indikatoren geben den Anteil der Personen an der Gesamtbevölkerung an, die als materiell depriviert bzw. als erheblich materiell depriviert gelten.

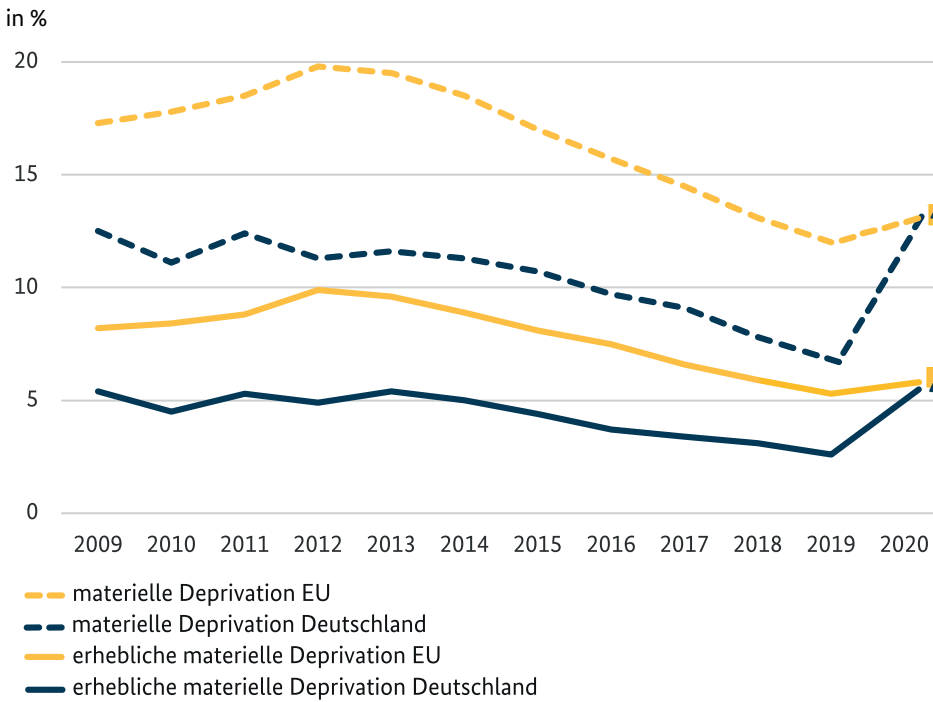
Die Bundesregierung hat sich das Ziel gesetzt, den Anteil der Personen, die als materiell depriviert oder erheblich materiell depriviert gelten, bis 2030 deutlich unterhalb des Durchschnitts in der Europäischen Union (EU) zu halten.



Bis zum Jahr 2019 gingen im Zeitverlauf die Anteile der Bevölkerung, die von materieller bzw. erheblicher materieller Deprivation betroffen sind, in Deutschland leicht zurück. Dabei lagen die Werte für Deutschland stets deutlich unter denen der EU. Im Jahr 2020 waren in Deutschland 13,4 Prozent der Bevölkerung von materieller Deprivation betroffen. Der Wert liegt damit knapp über dem Wert für die EU-Bevölkerung von 13,3 Prozent. Die Rate der von erheblicher materieller Entbehrung Betroffenen in Deutschland lag 2020 mit 5,6 Prozent weiterhin unterhalb des Wertes für die EU von 5,9 Prozent.

Zu beachten ist, dass es im Jahr 2020 zu einem Zeitreihenbruch bei der deutschen Erhebung über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC-Erhebung) gekommen ist, sodass die Ergebnisse ab 2020 nicht mit den Ergebnissen der Vorjahre verglichen werden können.

Abbildung 1: Entwicklung der materiellen und erheblichen materiellen Deprivation in Deutschland und der EU von 2009 bis 2020 (DNS-Indikator 1.1.a, b)



Quelle: Eurostat, Hinweis: EU 27 ab 2020.

3. Maßnahmen des BMAS zur Umsetzung des Ziels

In den letzten Jahren hat das BMAS mehrere Maßnahmen angestoßen, die zur Erreichung von SDG 1 beitragen:

So gibt unsere Verfassung vor, dass das Grundrecht auf ein menschenwürdiges Existenzminimum garantiert sein muss. Wer in eine Notlage gerät und nicht selbst für seinen Unterhalt sorgen kann, hat deshalb Anspruch auf staatliche Unterstützung. Aufgabe der **Mindestsicherungssysteme mit der Sozialhilfe nach dem Zwölften Buch Sozialgesetzbuch (SGB XII) und der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch, Bürgergeld (SGB II)** ist daher, ein menschenwürdiges Leben und gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen, wenn das eigene Einkommen und Vermögen dazu nicht ausreicht. Diese sichern die Bedarfe des notwendigen Lebensunterhalts sowie des soziokulturellen Existenzminimums durch die Regelbedarfe, die angemessenen Kosten der Unterkunft und Heizung sowie Bedarfe für Kranken- und Pflegeversicherung und gegebenenfalls auch Mehr- und Sonderbedarfe sowie Bildungs- und Teilhabebedarfe von Kindern und verhindern damit letztlich Armut.



In den letzten Jahren führte die COVID-19-Pandemie dazu, dass Menschen vorübergehend erhebliche Einkommenseinbußen erfahren hatten. Um die sozialen und wirtschaftlichen Folgen der Pandemie für die Bürgerinnen und Bürger abzufedern, wurde daher mit mehreren **Sozialschutz-Paketen** der Zugang in die Mindestsicherungssysteme vorübergehend erleichtert, um die Leistungen schnell und unbürokratisch zugänglich zu machen. So galt unter anderem eine erleichterte Vermögensprüfung und es wurden die tatsächlichen Aufwendungen für Unterkunft und Heizung berücksichtigt. Zudem wurde sichergestellt, dass Schülerinnen und Schüler auch bei pandemiebedingten Schließungen weiterhin mit Mittagessen im Rahmen des Bildungspakets versorgt werden konnten. Darüber hinaus erhielten erwachsene Leistungsberechtigte der sozialen Mindestsicherungssysteme eine einmalige finanzielle Unterstützung.

Weiterhin hat die Bundesregierung zur Abfederung der gestiegenen Energiepreise und zur Stärkung der Einkommen der privaten Haushalte und Unternehmen seit Jahresbeginn 2022 drei **Entlastungspakete** umgesetzt. In den Mindestsicherungssystemen betraf dies insbesondere eine weitere Einmalzahlung für erwachsene Leistungsberechtigte sowie den monatlichen Sofortzuschlag für Kinder. Zudem hat dieser Personenkreis teilweise auch die Energiepreispauschale erhalten. Auch der sogenannte Strompreisdeckel schützt vor einer finanziellen Überforderung infolge hoher Energiekosten.

Um gestiegene Lebenshaltungskosten fortlaufend zu berücksichtigen, werden außerdem die Regelbedarfe regelmäßig angepasst. Dies geschieht jeweils zum 1. Januar eines Jahres. Diese **Anpassung der Regelbedarfe** erfolgt seit der Einführung des Bürgergeldes zum 1. Januar 2023 in zwei Schritten: Im ersten Schritt wird der Regelbedarf auf der Grundlage eines Mischindex bestehend aus der Preis- und Lohnentwicklung fortgeschrieben. In einem zweiten Schritt wird der Regelbedarf zusätzlich anhand der aktuellsten Daten zur regelbedarfgerechten Preisentwicklung fortgeschrieben. Die Berechnungen der Regelbedarfe wurden damit auf eine neue Grundlage gestellt und inflationsfester gestaltet, indem die aktuelle Inflation stärker berücksichtigt wird.



Im Rahmen des **Bürgergeld-Gesetzes** traten im Januar 2023 für hilfebedürftige Menschen, die Leistungen der Sozialhilfe nach dem SGB XII beziehen, **großzügigere Regelungen zur Berücksichtigung von vorrangig einzusetzendem Einkommen und Vermögen** in Kraft. So bleiben auch im SGB XII Einkommen von Schülerinnen und Schülern oder Auszubildenden nunmehr weitgehend freigestellt. Daneben bleiben Aufwandsentschädigungen für ehrenamtliche Tätigkeiten oder Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten, die nach § 3 Nummer 12, 26 und 26a des Einkommensteuergesetzes (EStG) steuerfrei sind, bis zu einem Jahresbetrag von 3.000 Euro von dem anrechenbaren Einkommen ausgenommen. Mit dem Bürgergeld-Gesetz wurde auch der Vermögensschonbetrag im SGB XII von bisher 5.000 Euro auf 10.000 Euro pro Person angehoben und ein angemessenes Kraftfahrzeug dem geschützten Vermögen im SGB XII zugeordnet. Die Neuregelungen tragen insgesamt zur besseren finanziellen Absicherung der Leistungsberechtigten bei und eröffnen finanzielle Freiräume.

Darüber hinaus schützt die **Arbeitslosenversicherung** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Beschäftigung verlieren, durch die Zahlung von Arbeitslosengeld für eine Dauer von grundsätzlich 12 Monaten, bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bis zu 24 Monaten. Die Arbeitslosenversicherung ist dabei in das System der Arbeitsförderung eingebunden, das durch Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen und finanzielle Förderung eine passgenaue und schnelle Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt unterstützt.



Um Armut wirksam zu vermeiden, braucht es zudem verlässliche, effiziente und bürger-nahe Mindestsicherungssysteme, die ein Leben in Würde garantieren. Um dieses Ziel europaweit zu verfolgen, wurde die **Ratsempfehlung für eine angemessene Mindestsicherung** zur Gewährleistung einer aktiven Inklusion am 30. Januar 2023 angenommen. Kern der Ratsempfehlung sind Maßnahmen zur Verbesserung der Angemessenheit von Leistungen der Mindestsicherung, zur Ausweitung der Abdeckung, zur Verminderung der Nichtinanspruchnahme durch leistungsberechtigte Personen sowie verbesserte Aktivierungspolitik. Darüber hinaus zielt die Empfehlung auf den vereinfachten Zugang zu befähigenden und essentiellen Dienstleistungen sowie individuelle Unterstützung bei sozialer Integration und Rückkehr in den Arbeitsmarkt. Die Ratsempfehlung knüpft an die unter der deutschen EU-Ratspräsidentschaft verabschiedeten Ratschlussfolgerungen an, die eine Aktualisierung des seit 1992 bestehenden EU-Rahmens für Mindestsicherungssysteme anregen. Es handelt sich um ein rechtlich unverbindliches Instrument.

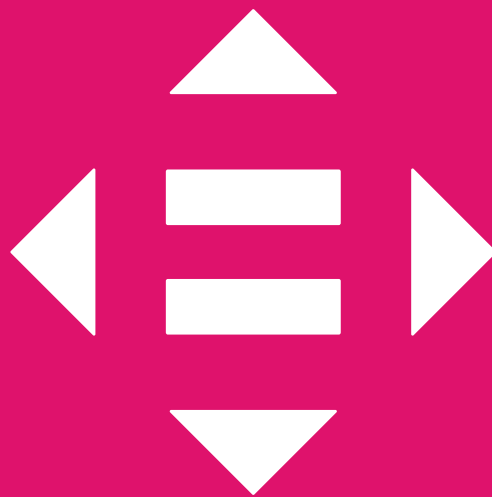
4. Was noch zu tun ist

Trotz der verhältnismäßig guten Ausgangslage sind auch in der Bundesrepublik weitere Maßnahmen notwendig, um Armut wirksam vorzubeugen.

Im Rahmen des **7. Armuts- und Reichtumsberichts** wird – wie im aktuellen Koalitionsvertrag gefordert – ein besonderes Augenmerk auf die Nichtinanspruchnahme von Sozialleistungen gelegt. Die Nichtinanspruchnahme von Leistungen schränkt die Wirksamkeit von Armutsbekämpfung und sozialpolitischen Maßnahmen ein. Besonders Personen, die einen nicht unerheblichen Leistungsanspruch haben, aber diese dauerhaft nicht in Anspruch nehmen, sind von „verdeckter Armut“ bedroht. Das BMAS hat aus diesem Grund zwei komplementäre Forschungsvorhaben vergeben: Im Rahmen einer qualitativen Befragungsstudie werden Personen zu ihren Motiven für die Nichtinanspruchnahme befragt werden. In einer international vergleichenden Studie werden zudem verschiedene Vorhaben vergleichbarer Staaten zur Steigerung der Inanspruchnahme dargestellt. Beide Forschungsvorhaben sollen mögliche Ansatzpunkte zur Steigerung der Inanspruchnahme liefern.



10 REDUZIERTE UNGLEICHHEITEN



III. SDG 10
„Ungleichheit
in und zwischen
Ländern
verringern“

1. Einleitung

Ungleichheit ist Bestandteil aller Gesellschaften. Die ungleiche Verteilung von Ressourcen ist in liberalen demokratischen Gesellschaften in der Regel bis zu einem gewissen Grad akzeptiert, sofern dies das Ergebnis individueller Leistungen darstellt. Zu hohe Ungleichheit zieht allerdings gesellschaftliche Probleme nach sich. Große Ungleichheit gefährdet die wirtschaftliche Entwicklung sowie den Zusammenhalt von Gesellschaften und ist eine Ursache von sozialen Spannungen.



Daher braucht es staatliche Intervention, wenn mit Ungleichheit der Ausschluss von gesellschaftlicher Teilhabe einhergeht und der soziale Zusammenhalt gefährdet ist.

Um Ungleichheiten effektiv zu verringern, muss an vielen Punkten und in vielen Bereichen angesetzt werden. Die gleichberechtigte Teilhabe und Chancengleichheit aller Menschen, unabhängig von Alter, Geschlecht, Ethnizität, Herkunft, Religion, Behinderung sowie vom sozialen und wirtschaftlichen Status ist ein Gebot der sozialen Verantwortung. Die Förderung wirtschaftlicher und sozialer Teilhabe aller Bürgerinnen und Bürger ergibt sich bereits aus dem Sozialstaatsgebot des Grundgesetzes. So soll auch gewährleistet werden, dass die Potenziale aller Bürgerinnen und Bürger für die gesamte Gesellschaft genutzt werden können. Insofern kann SDG 10 auch im Sinne von Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit verstanden werden.

Die Ermöglichung angemessener Partizipation aller Bürgerinnen und Bürger am wirtschaftlichen Fortschritt und den sozialen Errungenschaften muss dabei das Ziel sein. Hier zeigt sich auch eine Verbindung zu SDG 1, da durch staatliche Umverteilung die Einkommenssituation am unteren Ende der Einkommensverteilung verbessert wird und damit Armut verhindert werden kann. Aufgrund der hohen Bedeutung der Einkommen für den individuellen Konsum und Lebensstandard spielt die Einkommensverteilung eine wichtige Rolle. Die Ungleichheit liegt in Deutschland dabei nach Steuern und Transfers unter dem Durchschnitt der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD).



2. Entwicklung des Indikators „Gini-Koeffizient der Einkommensverteilung“

Der Gini-Koeffizient misst den Grad der Ungleichheit einer Verteilung auf einer Skala von 0 bis 1. Je näher der Wert bei 1 liegt, desto ungleicher ist die Verteilung. Die Einkommensverteilung verdeutlicht, wie sich das Einkommen in einer Gesellschaft auf einzelne Personen bzw. Haushalte aufteilt. Es wird dabei zwischen dem Gini-Koeffizienten der Markteinkommen (also: vor Transfers) und dem Gini-Koeffizienten des verfügbaren Einkommens (also: nach Transfers) unterschieden. Der Begriff Einkommen umfasst alle Einnahmen von Personen und privaten Haushalten. Um die Vergleichbarkeit der verfügbaren Einkommen von Personen in Haushalten unterschiedlicher Größe und Alterszusammensetzung zu ermöglichen, werden die Haushaltseinkommen unter Verwendung von Bedarfsgewichten in Äquivalenzeinkommen umgerechnet.

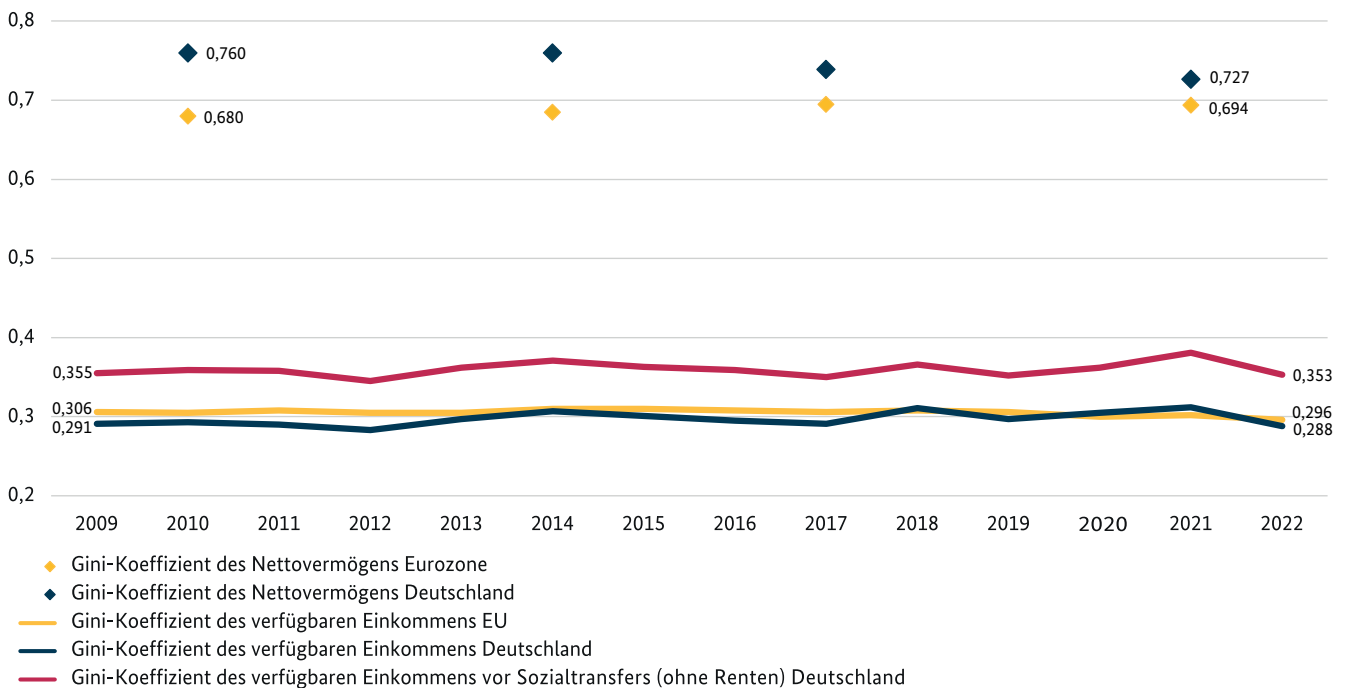
Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, dass durch entsprechende Rahmenbedingungen sowie zielgerichtete Umverteilung von Einkommen mittels Steuern und Sozialleistungen der Gini-Koeffizient des verfügbaren Einkommens unterhalb des EU-Durchschnitts liegt. Dieses Ziel ist derzeit erreicht:

Der Wert liegt in 2022 mit 0,29 unter dem EU-Durchschnitt von 0,30 und ist seit dem Erhebungsjahr 2009 in etwa konstant geblieben. Dabei tragen Sozialtransfers erheblich zur Verringerung der Einkommensungleichheit bei: So beträgt der Gini-Koeffizient vor Sozialleistungen (ohne Renten) 0,35.

Vermögen sind mit einem Gini-Koeffizienten von 0,73 (2021) in Deutschland wesentlich ungleicher verteilt als die Einkommen und auch ungleicher als im Durchschnitt aller EU-Staaten (2021: 0,69). Im Zeitablauf zeigt sich kaum eine Veränderung.



Abbildung 2: Entwicklung der Gini-Koeffizienten der Einkommens- und Vermögensverteilung in Deutschland und der EU von 2009 bis 2022 (DNS-Indikator 10.2)



Quellen: Eurostat, EZB, Hinweis: EU 27 ab 2020.

3. Maßnahmen des BMAS zur Umsetzung des Ziels

Das BMAS hat in den letzten Jahren zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um die Umsetzung von SDG 10 voranzutreiben. So wird mit der **Grundrente** dafür gesorgt, dass die Menschen sich auf das Kernversprechen des Sozialstaates verlassen können: Wer jahrzehntelang in die Rentenversicherung eingezahlt hat, soll im Alter besser dastehen, denn das ist eine Frage der Gerechtigkeit. Rund 1,1 Millionen Rentnerinnen und Rentner profitieren von der Grundrente und erhalten Monat für Monat durchschnittlich 86 Euro (brutto) mehr.

Vorrangiges Ziel der Grundrente ist es, die Lebensleistung von Rentnerinnen und Rentnern anzuerkennen, die jahrzehntelang Rentenbeiträge aus einem unterdurchschnittlichen Einkommen gezahlt, Kinder erzogen oder Menschen nicht erwerbsmäßig gepflegt haben. Die als Leistung der gesetzlichen Rentenversicherung ausgestaltete Grundrente in Form eines individuell berechneten Grundrentenzuschlags kann – gemeinsam mit den gleichzeitig eingeführten Grundrentenfreibeträgen z. B. beim Wohngeld oder in der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung – einen Beitrag zur Verbesserung der Einkommenssituation im Alter für Geringverdiener und damit auch zur Erreichung von SDG 10 leisten.

Flankierend zur Einführung der Grundrente wurden **im Bereich der Sozialhilfe für langjährig Rentenversicherte Verbesserungen außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung** vorgenommen. Wer einen Anspruch auf Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung oder Hilfe zum Lebensunterhalt nach dem SGB XII hat und mindestens 33 Jahre Grundrentenzeiten bzw. vergleichbare Zeiten in verpflichtenden Alterssicherungssystemen erreicht hat, erhält nun einen zusätzlichen Freibetrag bei der Einkommensanrechnung.

Neben dem positiven Beitrag zur Erreichung des SDGs 1 trägt das **Bürgergeld-Gesetz** durch folgende Elemente auch zur Erreichung von SDG 10 bei:



1. Der Mechanismus zur jährlichen Anpassung der Regelbedarfe wurde mit Einführung des Bürgergeldes zum 1. Januar 2023 inflationsfester gestaltet. Die aktuellen Preisentwicklungen werden damit stärker berücksichtigt. Damit werden die steigenden Preise und Lebenshaltungskosten für Menschen, die auf staatliche Unterstützung angewiesen sind und wenig Geld zur Verfügung haben, besser abgedeckt.
2. Für langfristige Perspektiven und nachhaltige Arbeitsaufnahmen wurde zudem der Vermittlungsvorrang abgeschafft und der vorrangige Erwerb von Berufsabschlüssen gefördert, auch durch zusätzliche finanzielle Weiterbildungsanreize. Auch wurden die Unterstützungsmöglichkeiten bei der Heranführung an den Arbeitsmarkt durch das neue Regelinstrument der „Ganzheitlichen Betreuung“ (Coaching) verbessert. Ziel ist, möglichst viele erwerbsfähige Leistungsberechtigte nachhaltig in qualifizierte Beschäftigung zu bringen, mit der sie langfristig höhere Löhne erzielen.
3. Leistungsberechtigte müssen aufgrund der Karenzzeiten für Wohnkosten und Vermögen und darüberhinausgehende Vermögensfreistellung nicht sofort auf vorhandenes Vermögen zurückgreifen, was einen Beitrag zum Rückgang der Vermögensungleichheit leistet.
4. Zum 1. Juli 2023 wurden auch die Chancen für Jugendliche bis 25 Jahre durch einen erhöhten Freibetrag von 520 Euro verbessert. Für über 25-jährige erwerbstätige Leistungsbeziehende wurde zum 1. Juli 2023 durch die Anhebung des Freibetrags auf Einkommen zwischen 520 und 1.000 Euro außerdem der Fokus auf die Aufnahme bzw. Beibehaltung einer möglichst umfangreichen Beschäftigung gelegt. Auch hiermit wird ein Beitrag zum Rückgang der Vermögensungleichheit geleistet.

Außerdem stellte die Einführung eines **allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns** zum 1. Januar 2015 unter Federführung des BMAS einen Meilenstein der deutschen Sozialpolitikgeschichte dar. Seither beschließt eine unabhängige Mindestlohnkommission, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseiten, grundsätzlich alle zwei Jahre neu über die Anpassung der Höhe des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns. Dabei orientiert sie sich an der allgemeinen Tarifentwicklung. Der gesetzliche Mindestlohn wurde seit dem 1. Januar 2019 wie folgt angehoben:



- 1. Januar 2019: 9,19 Euro brutto die Stunde.
- 1. Januar 2020: 9,35 Euro brutto die Stunde.
- 1. Januar 2021: 9,50 Euro brutto die Stunde.
- 1. Juli 2021: 9,60 Euro brutto die Stunde.
- 1. Januar 2022: 9,82 Euro brutto die Stunde.

- 1. Juli 2022: 10,45 Euro brutto die Stunde.
- 1. Oktober 2022: 12 Euro brutto die Stunde.

Mit dem **Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung** vom 28. Juni 2022 (Mindestloohnerhöhungsgesetz) wurde der Mindestlohn einmalig zum 1. Oktober 2022 auf brutto 12 Euro je Zeitstunde angehoben. Der Wert von 12 Euro brutto je Zeitstunde orientiert sich dabei an dem international anerkannten Schwellenwert von 60 Prozent des Bruttomedianlohns. Der Bruttomedianlohn bezeichnet ein Lohnniveau, von dem aus die Anzahl der Beschäftigten mit niedrigeren Löhnen gleich groß ist, wie die der Beschäftigten mit höheren Löhnen und definiert damit das mittlere Lohnniveau. Die Relation des Mindestlohns zum Bruttomedianlohn wird als Kaitz-Index bezeichnet. Bei einem Kaitz-Index von 60 Prozent des Bruttomedianlohns handelt es sich um ein in der internationalen Mindestlohnforschung anerkanntes Kriterium zur Ermittlung eines Lohnniveaus, das Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern typischerweise eine umfassendere gesellschaftliche und soziale Teilhabe im Vergleich zum Grundsicherungsniveau ermöglicht.

12€

Von der Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro zum 1. Oktober 2022 profitierten rund 5,8 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Menschen aus den neuen Bundesländern und Frauen im gesamten Bundesgebiet profitierten besonders von der Mindestloohnerhöhung.

Der gesetzliche Mindestlohn leistet damit einen Beitrag zur ausgewogeneren Einkommensverteilung und fördert die wirtschaftliche und soziale Teilhabe. Dadurch trägt er auch zur Erreichung des SDGs 8 bei und fördert das fünfte Prinzip einer nachhaltigen Entwicklung – die Wahrung und Verbesserung des sozialen Zusammenhalts.

In ihrem Beschluss vom 26. Juni 2023 über die Anpassung der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns schlägt die Kommission eine Anpassung der Mindestlohnhöhe wie folgt vor:

- zum 1. Januar 2024 auf brutto 12,41 Euro je Zeitstunde und
- zum 1. Januar 2025 auf brutto 12,82 Euro je Zeitstunde.

Die Bundesregierung wird den Beschluss der Mindestlohnkommission mit einer Vierten Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns umsetzen.

Auch auf europäischer Ebene ist es im Jahr 2022 gelungen, eine Einigung über den Kommissionsvorschlag zu **angemessenen Mindestlöhnen in der EU** zu erzielen. Die ambitionierte Richtlinie soll auch die Tarifbindung stärken. Die Richtlinie ist Teil der Ziele der Europäischen Säule sozialer Rechte (ESSR), die die Aufwärtskonvergenz in Europa fördern und Ungleichheit verringern soll.



Weiterhin hat das BMAS verschiedene Maßnahmen zur **verbesserten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen** ergriffen:

Das Ende 2016 verabschiedete Bundesteilhabegesetz (BTHG) tritt schrittweise in Kraft. Seit dem 1. Januar 2020 ist die dritte Reformstufe des BTHG in Kraft: Die **Eingliederungshilfe (EGH)** wurde neu ausgerichtet, um Menschen mit (wesentlichen) Behinderungen dabei zu stärken und zu unterstützen, ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Mit der Herauslösung aus der Sozialhilfe des SGB XII ist die EGH nun als eigenes Leistungs- und Teilhaberecht im Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) verankert. Eingliederungshilfeleistungen richten sich nach dem nun maßgebenden personenzentrierten Ansatz konsequent am individuellen Bedarf der Menschen mit Behinderungen und nicht mehr an einer bestimmten Wohnform aus. Zudem wurde für Menschen mit Behinderungen, die Leistungen der Eingliederungshilfe erhalten, die Berücksichtigung von Einkommen und Vermögen neu gestaltet. Sie müssen sich seither über einen deutlich geringeren Beitrag aus Einkommen an den Leistungen der Eingliederungshilfe beteiligen. Außerdem wurde der Vermögensschonbetrag deutlich angehoben.

Für gleichwertige Lebensbedingungen zu sorgen, bedeutet auch, dass alle Menschen diskriminierungsfreien Zugang zu allen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens haben. Hier spielt **umfassende Barrierefreiheit** eine wesentliche Rolle, denn nach wie vor sind Menschen mit Behinderungen von vielen Bereichen des Lebens wegen mangelnder Zugänglichkeit ausgeschlossen. Sei es, weil Informationsangebote in Leichter oder Gebärdensprache fehlen, weil Freizeitangebote nur selten barrierefrei zugänglich sind, weil es zu wenige barrierefreie Wohnungen gibt, weil es nur wenige barrierefreie ärztliche Praxen gibt oder weil der Nah- und Fernverkehr nicht durchgängig barrierefrei ist. Für insgesamt mehr Zugänglichkeit zu sorgen, ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.



Am 22. Juli 2021 wurde daher das **Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/882 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen** – (Barrierefreiheitsstärkungsgesetz, BFSG) – im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Das **Barrierefreiheitsstärkungsgesetz** ist ab dem 28. Juni 2025 anzuwenden, das heißt, ab diesem Zeitpunkt müssen die im Gesetz erwähnten Produkte und Dienstleistungen barrierefrei sein. Dazu zählen u. a. Computer, Smartphones, Tablets, Geld- und Fahrkartenautomaten oder E-Book-Lesegeräte, aber auch Bankdienstleistungen, Messenger oder Telefondienste.

Ferner hat die Bundesregierung in dieser Legislatur die ressortübergreifende **Bundesinitiative Barrierefreiheit** ins Leben gerufen. Im Rahmen der Bundesinitiative gehen die Ressorts in ihrer jeweiligen Zuständigkeit – aber mit vereinten Kräften – unterschiedliche Maßnahmen und Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag an, um der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland ein weiteres Stück näher zu kommen. Darüber hinaus sensibilisiert die Bundesregierung in einer breiten Kampagne für den Mehrwert und den Nutzen von Barrierefreiheit: Als Qualitätsstandard, von dem alle profitieren.

Die vom BMAS finanzierte **Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB®)** ist ein weiterer Baustein, um mehr Teilhabe für Menschen mit Behinderungen zu erreichen. Die EUTB® ist ein niedrigschwelliges Beratungsangebot, das von Menschen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohten Menschen sowie deren Angehörigen unentgeltlich in Anspruch genommen werden kann. Das Angebot soll bereits im Vorfeld der Beantragung konkreter Leistungen den Ratsuchenden eine Hilfestellung, Orientierung und Planungssicherheit zu Fragen der Rehabilitation und Teilhabe geben.

4. Was noch zu tun ist

Um den sozialen Zusammenhalt zu stärken, wird sich das BMAS auch zukünftig mit Nachdruck für die Verringerung von Ungleichheiten und somit für die Erreichung von SDG 10 einsetzen. In diesem Zusammenhang muss beachtet werden, dass globale Herausforderungen wie der Klimawandel oder auch die Auswirkungen des digitalen Wandels möglicherweise Ungleichheiten verstärken könnten. Daher ist es zum Beispiel wichtig, dass Klimaschutzmaßnahmen stärker als bisher sozial ausgestaltet werden. Das BMAS hat wiederholt kritisiert, dass Analysen zu sozialen Folgewirkungen von Klimaschutzmaßnahmen fehlen. Entsprechend hat sich die Bundesregierung im Rahmen des **Klimaschutzprogramms 2023** auf die **Einführung eines Sozialmonitorings** geeinigt, welches bei der Entwicklung künftiger Klimaschutzmaßnahmen eine systematische Betrachtung dieser Frage gewährleisten soll. Es gilt nun, dieses Vorhaben auszugestalten und zügig in Anwendung zu bringen. Dort, wo Klimaschutzmaßnahmen nicht direkt sozial ausgestaltet werden können, wie beispielsweise bei der CO₂-Bepreisung, müssen Kompensationsmechanismen gefunden werden. Das BMAS setzt sich deshalb für ein **soziales Klimageld** ein. Die knappen finanziellen Mittel würden dadurch möglichst so eingesetzt werden, dass sie dort verstärkt Entlastung schaffen, wo sie weiteren Nutzen für die Transformation entfalten können: Untere Einkommensgruppen würden Investitionsspielräume erhalten, die etwa für die Anschaffung klimafreundlicher Haushaltsgeräte verwendet werden können.



Auf europäischer Ebene hat sich die Bundesregierung erfolgreich dafür eingesetzt, den Einstieg in eine **europäische CO₂-Bepreisung in den Sektoren Wärme und Verkehr** nur gekoppelt an eine **soziale Flankierung durch den Klimasozialfonds (KSF)** vorzunehmen. In den Jahren 2026 bis 2032 stehen inklusive nationaler Kofinanzierung jährlich rund 1 Mrd. Euro bereit, die dem Ausgleich der durch den Emissionshandel entstehenden Nachteile für vulnerable Bevölkerungsgruppen dienen sollen. In der genauen Ausgestaltung wird sich das BMAS dafür einsetzen, dass die begrenzten finanziellen Mittel effizient und – ganz im Sinne der Nachhaltigkeit – möglichst so eingesetzt werden, dass sie vulnerable Gruppen befähigen, Teil der Transformation zu sein.

Weiterhin ist das **Rentenpaket II** in Planung. Dieses soll im Wesentlichen zwei Verabredungen aus dem Koalitionsvertrag umsetzen: Die dauerhafte Sicherung der Haltelinie für das Rentenniveau bei 48 Prozent sowie den Einstieg in eine teilweise Kapitaldeckung in der gesetzlichen Rentenversicherung durch den Aufbau eines Generationenkapitals. Die langfristige Sicherung eines angemessenen Einkommens im Alter ist gerade in diesen Zeiten und für die heute junge Generation besonders wichtig. Gleichzeitig soll mit dem Aufbau des Generationenkapitals die langfristige Beitragssatzentwicklung stabilisiert werden.

Zur Verbesserung des sozialen Schutzes von Selbständigen hat die Regierungskoalition zudem die Einführung einer **Altersvorsorgepflicht mit Wahlfreiheit (Rentenpaket III)** vereinbart. Selbstständig Erwerbstätige in Deutschland unterliegen bislang nur teilweise der Pflicht zur Altersvorsorge; rund drei Millionen Selbstständige müssen in eigener Verantwortung für das Alter vorsorgen. Im Vergleich zu abhängig Beschäftigten sind überdurchschnittlich viele Selbstständige auf Leistungen der Grundsicherung im Alter angewiesen. Mit dem neuen Rentenpaket ist vorgesehen, dass neue Selbstständige, die keinem obligatorischen Alterssicherungssystem unterliegen, grundsätzlich versicherungspflichtig in der gesetzlichen Rentenversicherung werden sollen, sofern sie nicht im Rahmen eines einfachen und unbürokratischen Opt-Outs ein privates Vorsorgeprodukt wählen, das bestimmten Voraussetzungen genügen muss.



8

**GUTE ARBEITSPLÄTZE
UND WIRTSCHAFTLICHES
WACHSTUM**



**IV. SDG 8 „Dauerhaftes,
breitenwirksames und
nachhaltiges Wirtschaftswachstum,
produktive Vollbeschäftigung und
menschenwürdige Arbeit
für alle fördern“**

1. Einleitung

Um gute Arbeit, sichere Arbeitsplätze, faire Löhne und den stabilen, friedlichen und solidarischen Zusammenhalt der Gesellschaft sicherzustellen, braucht es nachhaltiges und inklusives Wirtschaftswachstum. Hier zeigt sich die Verbindung zu SDG 1, SDG 10 und SDG 16 Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen. Die wirtschaftliche Entwicklung muss dazu beitragen, wirtschaftlichen Wohlstand fair zu verteilen sowie die Entwicklungschancen aller Bürgerinnen und Bürger und die Leistungsfähigkeit des Sozialstaats zu bewahren und zu stärken. Um diesen Prozess zu unterstützen, müssen Sozial- und Tarifpartnerschaften gefördert werden.



Zudem braucht es angemessene Entlohnung, umfassende Arbeitnehmerrechte, eine soziale Absicherung sowie gute und menschenwürdige Arbeitsbedingungen in- und außerhalb Deutschlands, um allen Menschen ein selbstbestimmtes und abgesichertes Leben zu ermöglichen. Der Fokus auf die Verbesserung der Teilhabe aller trägt ebenfalls zur Erreichung des SDGs 8 bei, da eine höhere Einflussnahme von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ein starker gesellschaftlicher Zusammenhalt sich positiv auf Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld auswirken.

2. Entwicklung des Indikators „Erwerbstätigenquote (insgesamt und „Ältere““

Die Indikatoren „Erwerbstätigenquote insgesamt“ und „Erwerbstätigenquote Älterer“ geben die Anteile der Erwerbstätigen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren und im Alter zwischen 60 und 64 Jahren jeweils gemessen an der Gesamtbevölkerung derselben Altersklasse an.

Die Bundesregierung hat sich das Ziel gesetzt, die Erwerbstätigenquote insgesamt (20- bis 64-Jahre) bis zum Jahr 2030 auf 83 Prozent zu erhöhen und die Erwerbstätigenquote Älterer (60- bis 64-Jahre) auf 60 Prozent bis zum Jahr 2030 zu steigern.

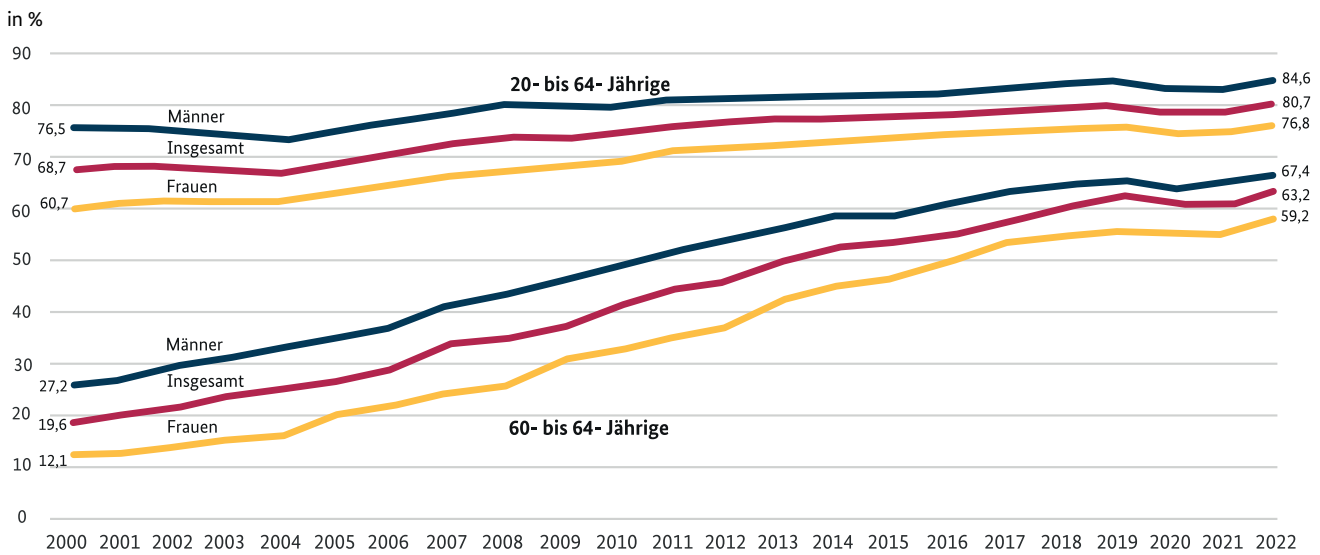
Die **Erwerbstätigenquote insgesamt** stieg von 68,7 Prozent im Jahr 2000 um 12 Prozentpunkte auf 80,7 Prozent im Jahr 2022. Der für das Jahr 2030 gesetzte Zielwert von 83 Prozent erscheint damit erreichbar.



Die **Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern** entwickelten sich seit dem Jahr 2000 unterschiedlich. Die Quote stieg bei den Männern im betrachteten Zeitraum um 8,1 Prozentpunkte auf 84,6 Prozent. Bei den Frauen stieg die Quote um 16,1 Prozentpunkte auf 76,8 Prozent und damit wesentlich stärker, wenn auch von einem niedrigeren Niveau aus. Dabei sind 47,3 Prozent der Frauen teilzeitbeschäftigt (Jahreswert 2022), bei den Männern beträgt die Teilzeitquote 10,6 Prozent. Deutlich ist der Einfluss der COVID-19-Pandemie, der den Anstieg der Erwerbstätigkeit gebremst hat. Inzwischen sind bei beiden Geschlechtern die Werte aus dem Jahr 2019 wieder erreicht.

Die **Erwerbstätigenquote bei den Älteren** (60 bis 64 Jahre) nahm um 43,6 Prozentpunkte zu und stieg von 19,6 Prozent im Jahr 2000 auf 63,2 Prozent im Jahr 2022. Damit ist das Ziel bereits erreicht. Das BMAS will daher im Rahmen der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie die zugrundeliegende Altersgruppe (55- bis 64-Jährige) anpassen und die Zielsetzung auf 77 Prozent erhöhen. Die Quote der Männer in der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen hat sich seit dem Jahr 2000 um 40,2 Prozentpunkte auf 67,4 Prozent mehr als verdoppelt. Die Erwerbstätigenquote der Frauen stieg um 47,1 Prozentpunkte auf 59,2 Prozent und hat sich damit seit dem Jahr 2000 verfünffacht.

Abbildung 3: Entwicklung der Erwerbstätigenquoten insgesamt (20- bis 64-Jährige) und Älterer (60- bis 64-Jährige) sowie jeweils aufgeschlüsselt nach Geschlecht von 2000 bis 2022 (DNS-Indikator 8.5.a, b)



Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung

Die positive **Beschäftigungsentwicklung der schwerbehinderten Menschen** wurde durch die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie deutlich gebremst. Trotz eines pandemiebedingten Beschäftigungsrückgangs im Jahr 2020 ist jedoch die Zahl der bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern mit mindestens 20 Arbeitsplätzen beschäftigten schwerbehinderten (und diesen gleichgestellten) Menschen von 1.073.641 (2017) auf 1.111.272 (2021) gestiegen (+ 3,5 Prozent). Der prozentuale Anteil der besetzten Pflichtarbeitsplätze ist hingegen von 4,6 Prozent (2017) auf 4,5 Prozent (2021) leicht gesunken.

Mit der COVID-19-Pandemie kam es seit April 2020 auch bei den schwerbehinderten Menschen zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit. Dieser fiel allerdings insbesondere wegen des besonderen Kündigungsschutzes (§§ 168 ff. SGB IX) deutlich weniger stark aus als allgemein. Der Höchstwert wurde im Januar 2021 mit 180.047 schwerbehinderten Arbeitslosen erreicht, im Jahresdurchschnitt 2022 waren 163.507 schwerbehinderte Menschen arbeitslos (2018: 156.621).



3. Maßnahmen des BMAS zur Umsetzung des Ziels

Der demografische Wandel, die rapide voranschreitende Digitalisierung sowie die Maßnahmen zur Dekarbonisierung stellen die Fachkräftesicherung in Deutschland in den kommenden fünf Jahren vor große Herausforderungen. Das sog. **Fachkräfteparadox**, d. h. die **Gleichzeitigkeit von Fachkräfteengpässen** in einigen Branchen und Regionen **und Arbeitsplatzabbau** in anderen Branchen und Regionen nimmt zu. Ein Ausgleich zwischen dem Bedarf an Fachkräften einerseits und dem Angebot an freigestellten Arbeitskräften andererseits findet jedoch nur teilweise statt; es kommt zu **verstärkten Passungsproblemen am Arbeitsmarkt**. Laut vorliegender Mittelfristprognose wird bei **23 Berufen** erwartet, dass es in den kommenden fünf Jahren zu **Fachkräfteengpässen** kommt.

Das BMAS setzt sich durch vielfältige Maßnahmen dafür ein, dass dem Arbeitsmarkt der Zukunft die benötigten qualifizierten Fachkräfte zur Verfügung stehen werden. Vor diesem Hintergrund hat das BMAS unter der Beteiligung aller Ressorts und zahlreicher Beauftragter der Bundesregierung die Fachkräftestrategie der Bundesregierung neu aufgestellt. Die **neue Fachkräftestrategie der Bundesregierung** wurde am **12. Oktober 2022 im Kabinett** beschlossen.

Ziel der Fachkräftestrategie ist es, mit gesetzlichen und untergesetzlichen Maßnahmen die Anstrengungen der Unternehmen und Betriebe zur Gewinnung und Sicherung von Fachkräften zu unterstützen. Dazu wurden **fünf prioritäre Handlungsfelder** identifiziert:

- a. Zeitgemäße Ausbildung,**
- b. Gezielte Weiterbildung,**
- c. Arbeitspotenziale und Erwerbsbeteiligung erhöhen,**
- d. Arbeitsqualität und Arbeitskultur verbessern sowie**
- e. Einwanderung modernisieren und Abwanderung reduzieren.**



Die neue Fachkräftestrategie der Bundesregierung entwickelt die Maßnahmen, die in der vergangenen Legislaturperiode im Bereich der Fachkräftesicherung schon angestoßen wurden, weiter und setzt neue Impulse. Im Folgenden werden Maßnahmen des BMAS aus den letzten Jahren, die auf die Umsetzung von SDG 8 einzahlen, anhand der fünf Handlungsfelder der Fachkräftestrategie dargestellt, wobei auf Maßnahmen zur Förderung menschenwürdiger Arbeit weltweit unter f. gesondert eingegangen wird:

a. Zeitgemäße Ausbildung

Eine Berufsausbildung ist für junge Menschen ein gutes Fundament für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt. Eine gelungene Berufsausbildung leistet somit auch einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Sicherung von Fachkräftebedarfen. Das BMAS unterstützt junge Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf durch zielgerichtete Angebote, Instrumente und Maßnahmen und trägt so zur Erreichung von SDG 4 („Inklusive, gerechte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern“) bei.

Beispielsweise entwickelte das im Jahr 2020 in Kraft getretene „**Arbeit-von-morgen-Gesetz**“ die Förderinstrumente der Arbeitsmarktpolitik weiter. Ziel ist es, die Menschen in Deutschland durch lebensbegleitendes Lernen und Weiterbildung rechtzeitig auf die Arbeit von morgen vorzubereiten und langfristig die Beschäftigungsfähigkeit im Strukturwandel zu erhalten. Persönliche Beschäftigungsrisiken lassen sich darüber hinaus mit einer guten Ausbildung und einer frühzeitig greifenden aktiven Förderung auf lange Sicht senken. Aus diesem Grund wurde das bisher befristete Instrument der Assistierten Ausbildung mit dem Arbeit-von-morgen-Gesetz entfristet und für eine noch größere Zielgruppe geöffnet. Ferner ermöglicht das Arbeit-von-morgen-Gesetz die Unterstützung von im grenznahen Ausland lebenden Tagespendlerinnen und Tagespendlern mit ausbildungsbegleitenden Maßnahmen.

Weiterhin hat sich die sog. **Allianz für Aus- und Weiterbildung** zum Ziel gesetzt, junge Menschen für die duale Ausbildung zu begeistern, Aufstiegschancen zu verbessern und die berufliche Bildung als gleichwertige Alternative zur akademischen Bildung zu stärken. Die Akteure der Allianz haben jährlich – zuletzt im Jahr 2023 – einen Sommer der Berufsausbildung durchgeführt. In zahlreichen Veranstaltungen auf Bundes-, Landes- und regionaler Ebene wurden wichtige Themen aufgegriffen: Berufsorientierung, Attraktivität der Ausbildung, Vielfalt der Talente und Nachvermittlung. Ziel war es, berufliche Bildung als gleichwertige Alternative zum Studium zu platzieren sowie Jugendliche und Betriebe zum Abschluss von Ausbildungsverträgen zu motivieren. Am 24. Mai 2023 wurde die Fortsetzung der Allianz für 2023-2026 vereinbart.



Darüber hinaus sollen mit dem **Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung** (kurz: Aus- und Weiterbildungsgesetz), das am 20. Juli 2023 im Bundesgesetzblatt verkündet wurde, die inländischen Potenziale zur Fachkräftesicherung in Deutschland gestärkt werden. Mit dem Aus- und Weiterbildungsgesetz wird u. a. eine **Ausbildungsgarantie** geschaffen, um allen jungen Menschen ohne Berufsabschluss den Zugang zu einer vollqualifizierenden, möglichst betrieblichen Berufsausbildung zu eröffnen. Diese soll ein Signal an junge Menschen sein, eine duale Ausbildung als Karriereoption wahrzunehmen. Die Ausbildungsgarantie setzt an den bereits vorhandenen Instrumenten der Ausbildungsförderung an; diese werden angepasst und (ab 1. April 2024) durch zusätzliche Fördermöglichkeiten ergänzt. Das Gesamtkonzept zur Ausbildungsgarantie beinhaltet u. a. die Stärkung der beruflichen Orientierung, die Förderung von Mobilität, die Flexibilisierung der Einstiegsqualifizierung sowie (ab 1. August 2024) einen Rechtsanspruch auf außerbetriebliche Berufsausbildung. Zudem enthält sie eine Erweiterung der Zielgruppe, die mit einer außerbetrieblichen Berufsausbildung gefördert werden kann, auf junge Menschen, die in einer Region mit einer erheblichen Unterversorgung an Ausbildungsplätzen wohnen.



Auf regionaler Ebene setzt sich das BMAS zudem weiter für die flächendeckende Einführung von „**Jugendberufsagenturen**“ ein, denen bei der Umsetzung der Ausbildungsgarantie eine besondere Rolle zufällt. Gemeinsam arbeiten dort verschiedene Sozialleistungsträger aus den Rechtskreisen des SGB II, III und VIII sowie teilweise auch Schulverwaltungen an dem Ziel, junge Menschen bei ihrem Übergang von der Schule in den Beruf zu begleiten und zu unterstützen. In diesen Einrichtungen wird jungen Menschen die Angebotsvielfalt der Berufswelt besser veranschaulicht, es werden ausbildungsfördernde Instrumente zielgerichteter angeboten und Unterstützung im Rahmen der beruflichen und sozialen Teilhabe geleistet. Zur Unterstützung der individuellen Kooperationen hat das BMAS Ende des Jahres 2019 die *Servicestelle Jugendberufsagenturen* eingerichtet. Sie bietet Informationen und Vernetzungsmöglichkeiten für die unterschiedlichen Akteure am Übergang von der Schule in den Beruf.

Außerdem zielt die bewährte gemeinsame Initiative von Bund (BMAS und BMBF), Ländern und der Bundesagentur für Arbeit (BA) „**Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss**“ (Initiative Bildungsketten) weiter darauf ab, junge Menschen auf ihrem Weg von der Schule ins Berufsleben zu unterstützen und zu begleiten. Hierfür werden Förderinstrumente von Bund und Ländern besser miteinander verzahnt, um Förderlücken und Doppelförderungen zu verhindern.

Auch die **Lebensbegleitende Berufsberatung (LBB)** vor und im Erwerbsleben, mit der die BA seit 2017 ihr Angebot für Menschen mit beruflichem Beratungs- und Orientierungsbedarf erweitert hat, wird seitdem fortgeführt.

b. Gezielte Weiterbildung

Neben diesen Verbesserungen im Bereich der Berufsausbildung sind auch zentrale Maßnahmen im Handlungsfeld „Gezielte Weiterbildung“ angegangen worden. Die Maßnahmen in diesem Bereich tragen auch zur Zielerreichung des SDGs 4 bei.



So ist mit der **Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS)** im Jahr 2018 ein langfristig angelegter, übergreifender und partnerschaftlicher Austauschprozess zur Weiterbildungs- politik gelungen. Im Juni 2019 wurde das Strategiepapier und im Juni 2021 der erste Umsetzungsbericht vorgelegt. Dieser wird in der aktuellen Legislaturperiode fortgesetzt. Um das politische Ziel der „Weiterbildungsrepublik“ noch stärker zum Mittelpunkt gesellschaftspolitischer Debatten und sozialpartnerschaftlicher Verhandlungen zu machen, fand am 14. und 15. November 2023 die Nationale Weiterbildungskonferenz (NWK) statt. Eine zweite Konferenz ist für das Frühjahr 2025 geplant.

Weiterhin wird mit dem NWS-Umsetzungsprojekt **Aufbau von Weiterbildungsverbänden (wbv)** die aktuell vergleichsweise niedrigere Weiterbildungsbeteiligung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) adressiert. Ziel des Bundesprogramms ist es, durch die Stärkung regionaler Wirtschafts- und Innovationsnetzwerke mehr KMU und ihre Beschäftigten für Weiterbildung zu begeistern. Dafür fördert das BMAS insgesamt 53 Verbundprojekte im Bundesgebiet. Über das sozialpartnerschaftlich getragene zentrale Koordinierungszentrum **forum wbv** werden weiterbildungspolitische Erkenntnisse und Best-Practice-Beispiele über die Verbundgrenzen sowie das Bundesprogramm getragen. Die Förderrichtlinie endet im Dezember 2024.

Wie im Koalitionsvertrag vereinbart, wird auch der **Aufbau von Weiterbildungsagenturen** unterstützt. Mit den Weiterbildungsagenturen werden die vielfältigen Angebote der Weiterbildungsberatung gebündelt und die Kooperation der Beratungsorganisationen regional gestärkt.

In den Jahren 2019 und 2020 wurde mit den Änderungen durch das **Qualifizierungschancen- und das Arbeit-von-morgen-Gesetz** die Förderung der Weiterbildung erheblich ausgeweitet. Unter anderem wurden die Zugangsmöglichkeiten für Geringqualifizierte erweitert und ein Rechtsanspruch auf das Nachholen eines Berufsabschlusses für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeführt. Mit dem **Beschäftigungssicherungsgesetz** wurden verstärkt Anreize gesetzt, die Kurzarbeit für Weiterbildung zu nutzen. Mit dem **Aus- und Weiterbildungsgesetz** wird die Förderung von beruflicher Weiterbildung zukünftig fortentwickelt und um eine neue Förderoption (Einführung eines Qualifizierungsgeldes) erweitert. Unter anderem wird der Zugang zur Weiterbildungsförderung ab dem 1. April 2024 für alle Arbeitgeber und Beschäftigten geöffnet – unabhängig von Strukturwandel und Engpassberufen. Die Beschäftigtenförderung wird durch feste Fördersätze und weniger Förderkategorien vereinfacht und die Inanspruchnahme erleichtert. Mit der **Einführung eines Qualifizierungsgeldes** ab dem 1. April 2024 werden Betriebe und ihre Beschäftigten unterstützt, die von starkem Transformationsdruck betroffen sind. Ziel ist, die Beschäftigten durch bedarfsgerechte Qualifizierung im Betrieb zu halten und Fachkräfte zu sichern.



Durch das **Bürgergeld-Gesetz** wurde zudem die **Weiterbildungsförderung Arbeitsloser und Beschäftigter mit Bürgergeldbezug** fortentwickelt und wurden zusätzliche finanzielle Anreize zur Aufnahme einer berufsabschlussorientierten Weiterbildung geschaffen. Die Maßnahmen, die zum 1. Juli 2023 in Kraft getreten sind, beinhalten die Einführung eines Weiterbildungsgeldes in Höhe von 150 Euro pro Monat zusätzlich zum Bürgergeld und die Entfristung der Weiterbildungsprämie für erfolgreich bestandene Zwischen- und Abschlussprüfungen. Für die Teilnahme an bestimmten nicht abschlussorientierten Weiterbildungs-



maßnahmen und Maßnahmen, die junge Menschen auf Ausbildungen vorbereiten, wurde der Bürgergeldbonus für erwerbsfähige Leistungsberechtigte in Höhe von 75 Euro pro Monat zusätzlich zum Bürgergeld eingeführt. Während im Bereich der Beschäftigtenqualifizierung Frauen zuletzt sogar stärker vertreten waren als Männer, werden fast $\frac{2}{3}$ der abschlussorientierten Weiterbildungen Arbeitsloser von Männern absolviert. Das Verkürzungsgebot in der beruflichen Weiterbildung stellt u. a. für Mütter eine Herausforderung dar. Deshalb hat das BMAS die Möglichkeit geschaffen, bei Bedarf auch unverkürzte Umschulungen über die volle Regelausbildungsdauer – auch in Teilzeit – zu fördern. Dies wirkt sich auch positiv auf die Zielerreichung des SDGs 5 („Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen“) aus.

Mit dem neuen Regelinstrument der „**Ganzheitlichen Betreuung**“ (**Coaching**) trat zum 1. Juli 2023 zudem eine neue Förderung in Kraft, mit der Bürgergeld-Beziehende noch intensiver und individueller bei der Heranführung an den Arbeitsmarkt unterstützt werden können. Ziel ist, möglichst viele erwerbsfähige Leistungsberechtigte nachhaltig in qualifizierte Beschäftigung zu bringen.

Ferner wurden die **Fördermöglichkeiten für abschlussorientierte Weiterbildungen** dadurch erweitert, dass auch unverkürzte Umschulungen gefördert werden können, um die individuelle Lernsituation der Menschen besser berücksichtigen zu können. Auch wurde die Förderung des Erwerbs von Grundkompetenzen (z. B. Mathe, Lesen, Schreiben, PC-Kompetenzen, Soft Skills) ausgeweitet.



Außerdem wurde mit dem Bürgergeld-Gesetz geregelt, dass Arbeitslosengeldbeziehende **nach Beendigung einer geförderten beruflichen Weiterbildung** grundsätzlich noch mindestens drei Monate **Anspruch auf Arbeitslosengeld** haben. Damit soll eine qualifikationsadäquate Eingliederung besser als bisher unterstützt werden.

Das mit dem Teilhabechancengesetz 2019 zunächst befristet eingeführte neue Regelinstrument „**Teilhabe am Arbeitsmarkt**“ (**Sozialer Arbeitsmarkt**) für sehr arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose wurde mit dem Bürgergeld-Gesetz entfristet.

Zudem fördert das BMAS die sozialpartnerschaftliche Gestaltung der Arbeitswelt zur Förderung einer nachhaltigen Personalpolitik und Unternehmenskultur in einer gemeinsamen Initiative mit der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) im Rahmen des **Europäischen Sozialfonds Plus-Bundesprogramms „Wandel der Arbeit sozialpartnerschaftlich gestalten: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ (ESF-Sozialpartnerrichtlinie)**. Die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen soll durch den Aufbau nachhaltiger Weiterbildungsstrukturen in Unternehmen und die Stärkung der gleichberechtigten, existenzsichernden Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt gestärkt werden. Konkret werden vor allem kleine und mittlere Unternehmen dabei unterstützt, Fachkräfte zu sichern und (weiter) zu entwickeln, vorhandene Potenziale der Beschäftigten zu erschließen und die Qualifikation an veränderte Anforderungen anzupassen. Neben SDG 8 wird so explizit auch zur Erreichung der SDGs 4 und 5 beigetragen.



c. Arbeitspotenziale und Erwerbsbeteiligung erhöhen

Um Arbeitspotenziale und Erwerbsbeteiligung zu erhöhen, erfolgen verschiedene Maßnahmen, die sich an unterschiedliche Bevölkerungsgruppen richten. Auf Ansätze zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund und Fachkräften aus Drittstaaten wird gesondert unter e.) „Einwanderung modernisieren und Abwanderung reduzieren“ eingegangen.

Erwerbsbeteiligung von Langzeitarbeitslosen erhöhen

Für sehr arbeitsmarktferne langzeitarbeitslose Menschen wurde **die Förderung „Teilhabe am Arbeitsmarkt“** mit dem Teilhabechancengesetz zum 1. Januar 2019 im SGB II neu aufgenommen. Sie verfolgt das Ziel, soziale Teilhabe durch längerfristige öffentlich geförderte Beschäftigung zu ermöglichen („Sozialer Arbeitsmarkt“). Das mittel- bis langfristige Ziel der Förderung ist der Übergang in eine ungeforderte Beschäftigung und somit die nachhaltige Integration der Menschen. Das zunächst bis 31. Dezember 2024 befristete Instrument wurde mit dem Bürgergeld-Gesetz zum 1. Januar 2023 dauerhaft als Regelinstrument im SGB II verankert. Die Umsetzung der Förderung zeigt, dass sehr arbeitsmarktferne Menschen mit der Kombination aus Lohnkostenzuschuss, ganzheitlicher beschäftigungsbegleitender Betreuung (Coaching) sowie ergänzender Weiterbildung und Praktika bei anderen Arbeitgebern den Einstieg in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erhalten können. Dies eröffnet nicht nur Teilhabe auf gesellschaftlicher und sozialer Ebene, sondern stärkt die Selbstwirksamkeit der Teilnehmenden auch durch (Neu-)Erlangung notwendiger Fähigkeiten und Kenntnisse. Die Förderung zahlt auf die positive Entwicklung des Indikators 8.5.a „Erwerbstätigenquote“ ein, da durch mögliche Übergänge in ungeforderte Beschäftigungen die Erwerbstätigenquote perspektivisch gesteigert werden kann.

Gleichstellung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt: Arbeitsmarktförderung, Weiterbildung und unternehmerische Praxis

Die Förderung menschenwürdiger Arbeit für alle (SDG 8) umfasst auch die Erreichung von Gleichstellung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt. In diesem Sinne steht es in engem Zusammenhang mit SDG 5. Diese Zielsetzung spiegelt sich auch im Koalitionsvertrag wieder, in dem die Regierungsparteien sich verpflichtet haben, die Gleichstellung von Frauen und Männern in diesem Jahrzehnt zu erreichen. Arbeitsmarkt-, Gleichstellungs- und Familienpolitik sollen dafür genutzt werden, die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen und sie gezielt mit passenden Angeboten zu unterstützen. Frauen mit Migrations- und Fluchthintergrund sollen besonders gefördert werden. Das BMAS leistet einen umfassenden Beitrag, dieses Ziel zu erreichen.

So wird die **Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitsförderung und in der Grundsicherung** für Arbeitsuchende als durchgängiges Prinzip verfolgt. Frauen insgesamt sollen entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit gefördert werden. In diesem Sinne setzen sich die **Beauftragten für Chancengleichheit in den Arbeitsagenturen und Jobcentern** täglich dafür ein, dass jede Frau und jeder Mann die Chancen, die der Arbeitsmarkt bietet, nutzen kann. Niemand soll wegen des Geschlechts oder wegen familiärer Aufgaben benachteiligt werden. Zu den Aufgaben der Beauftragten für Chancengleichheit (BCA) gehören konzeptionelle Aufgaben sowie wichtige Beratungs- und Unterstützungsaufgaben in Fragen der Frauenförderung, der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Grundsicherung und in der Arbeitsförderung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei beiden Geschlechtern. Damit tragen die BCA erheblich dazu bei, dass die Gleichstellung sowohl in der Arbeit mit den Leistungsbeziehenden als auch in der Beratung von Arbeitgebern gelebt und optimiert wird. Wiedereinsteigerinnen und Berufsrückkehrerinnen werden entsprechend begleitet. Von diesem Angebot profitieren auch Frauen mit Migrationshintergrund.



Zudem werden (formal) geringqualifizierte Frauen mit eigener Migrationserfahrung und einem besonderen Unterstützungsbedarf von dem **ESF Plus-Bundesprogramm „MY TURN – Frauen mit Migrationserfahrung starten durch“** gefördert. Diese Förderung wirkt sich auch positiv auf das SDG 10 aus.

Weitere Verbesserungen in der Unterstützung gibt es beim **Familienmitzug von Fachkräften**. So werden – zunächst befristet – die Anforderungen an den Wohnraum abgesenkt. Außerdem dürfen die Eltern von Fachkräften mitziehen, wenn deren Lebensunterhalt gesichert ist.

Weiterhin können Menschen, die Bürgergeld beziehen, im Rahmen der **ganzheitlichen Betreuung nach § 16k SGB II** gemeinsam mit Coaches ihre individuellen Problemlagen angehen, die einer Arbeitsaufnahme im Weg stehen. Die Inhalte des Coachings sind nicht gesetzlich vorgegeben, sondern werden ganz individuell auf die persönlichen Bedarfe abgestimmt. So können Frauen und Männer in ihrer Rolle gestärkt und beispielsweise dabei unterstützt werden, Care- und Erwerbsarbeit miteinander zu vereinbaren.

Darüber hinaus zielt das sog. **ESF Plus Bundes Programm „Akti(F) Plus“** auf die Verbesserung der Lebenssituation und der gesellschaftlichen Teilhabe von Familien (insbesondere auch Alleinerziehenden) und ihren Kindern, die von sozialer Ausgrenzung und Armut bedroht sind und soll somit zur sozialen und ökonomischen Teilhabe mit dem langfristigen Ziel der Aufnahme einer Beschäftigung und/oder Ausweitung einer Beschäftigung beitragen. In diesem Kontext ist im Rahmen der Beratung ein Schwerpunkt die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern sowie die Bearbeitung von Geschlechterungleichheiten, auch in Familien, z. B. hinsichtlich der Aufteilung der familiären Aufgaben. Ziel ist die Stärkung der individuellen und sozialen Handlungskompetenzen der Teilnehmenden und der Projektmitarbeitenden („Empowerment“) sowie die Sensibilisierung insbesondere der Akteurinnen und Akteure aus der öffentlichen Verwaltung, aus Betrieben sowie aus sonstigen Stellen, die in Kontakt mit der Zielgruppe stehen. Insbesondere muss ein gleichberechtigter Zugang zum Programm sowie eine barrierefreie Inanspruchnahme der Beratungsleistungen ermöglicht werden. Dafür müssen u. a. geschlechterspezifische Barrieren beim Zugang zu den Angeboten sowie im Beratungsprozess und der Programmumsetzung, insbesondere geschlechterspezifische Dynamiken beim Weg in die Beschäftigung sowie der Inanspruchnahme von Hilfen entdeckt, analysiert und den identifizierten Ungleichheiten entgegengewirkt werden. Dies umfasst z. B. auch eine Thematisierung des Umgangs mit der Aufgabenteilung der Geschlechter innerhalb der Familien oder stereotypen Bildern von Migrantinnen und Migranten sowie Ausgrenzungserfahrungen in der Beratung. Damit trägt das Programm neben dem SDG 5 auch zur Erreichung des SDGs 10 bei.



Auch die **Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)** hat im Berichtszeitraum verschiedene Maßnahmen umgesetzt, um die **Gleichstellung der Geschlechter in der unternehmerischen Praxis** zu fördern. Im Bereich der INQA-Experimentierräume sind hier zwei Projekte zu nennen: Bei „**KIDD – KI im Dienste der Diversität**“ wird zwischen **Oktober 2020 und Juni 2024** erarbeitet, wie sich künstliche Intelligenz so gestalten lässt, dass diese nicht diskriminiert. Denn die Algorithmen, die immer mehr in unseren Alltag eindringen, reproduzieren häufig alte Vorurteile – zum Nachteil von Frauen und anderen marginalisierten Gruppen. Einen anderen Ansatz wählte der **INQA-Experimentierraum „#WomenDigit“**. Hier wurden von November 2018 bis Juli 2022 in Kooperation mit Vorreiterunternehmen der Digitalisierung Konzepte zur Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt erarbeitet. Die dort entstandenen Ansätze flossen dann 2021 in einen Programmzweig des **ESF-Programms unternehmensWert:Mensch** ein, bei dem kleine und mittlere Unternehmen durch Beratungsleistungen dabei unterstützt wurden, gezielt Frauen in Tech-Berufen zu fördern. Das Programm ist Ende 2022 ausgelaufen. Bei diesen Maßnahmen zeigt sich auch ein Zusammenhang mit SDG 10.



Am 14. Juni 2023 hat zudem Bundesminister Hubertus Heil bei der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) die Ratifikationsurkunde für das **ILO-Übereinkommen Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung** in Genf überreicht. Damit kann das Übereinkommen Nr. 190 am 14. Juni 2024 für die Bundesrepublik Deutschland in Kraft treten. Das Übereinkommen dient dazu, die Würde jedes einzelnen Menschen in der Arbeitswelt zu schützen, indem es Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt ächtet und klare Maßnahmen benennt. Seine Umsetzung fördert damit unmittelbar Ziel 8.3. Da mehrheitlich Frauen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt betroffen sind, unterstützt das Übereinkommen auch die Umsetzung von SDG 5, weil eine Arbeitswelt frei von Gewalt und Belästigung die Gleichstellung stärkt.

Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt

Die Zielsetzung von SDG 8 umfasst auch die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt. Das BMAS leistet einen umfassenden Beitrag dazu, dieses Ziel zu erreichen. In diesem Zusammenhang sind Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben besonders hervorzuheben. Sie umfassen ein breites Spektrum an spezifischen Rehabilitations- und Teilhabeleistungen, um die Erwerbsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen oder von Behinderung bedrohter Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern oder wiederherzustellen. Diese Maßnahmen wirken sich damit auch positiv auf die Erreichung des SDGs 10 aus.

Im Bereich der Teilhabe im Erwerbsleben wurden zuletzt folgende Verbesserungen vorgenommen: Durch das bereits im Abschnitt zu SDG 10 erwähnte **Bundesteilhabegesetz** wurden sowohl die Möglichkeiten als auch die Anreize für eine (verbesserte) Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderungen gestärkt. Das Gesetz beinhaltet u. a. Verbesserungen bei Einkommen und Vermögen für Leistungsbeziehende sowie beim Arbeitsförderungsgeld für Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). Durch die Schaffung **anderer Leistungsanbieter** und des **Budgets für Arbeit** wurden Alternativen zur Beschäftigung in WfbM geschaffen.



Ferner wurde das **Budget für Ausbildung** durch das **Angehörigen-Entlastungsgesetz** zum 1. Januar 2020 eingeführt. Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen in einer WfbM haben, können über das Budget für Ausbildung gefördert werden, wenn sie eine reguläre betriebliche Ausbildung oder eine Fachpraktikerausbildung aufnehmen.

Außerdem wurden mit dem **Teilhabestärkungsgesetz** zum 1. Januar 2022 bundesweit „**Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber**“ geschaffen. Diese beraten die Unternehmen unabhängig und trägerübergreifend zur Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen und entlasten sie bei der Beantragung von Förderleistungen. Durch diese gezielte Unterstützung werden bürokratische Hürden abgebaut und insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen die Erfüllung ihrer Beschäftigungspflicht erleichtert.

Mit dem **Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts** vom 6. Juni 2023 wurden zudem verschiedene Maßnahmen beschlossen, die darauf abzielen, mehr Menschen mit Behinderungen in Arbeit zu bringen und zu halten. Beispielhaft zu nennen sind die Einführung einer vierten Stufe bei der Ausgleichsabgabe für Arbeitgeber, die trotz Beschäftigungspflicht keinen einzigen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, die Konzentration der Mittel aus der Ausgleichsabgabe auf die Förderung der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und die Aufhebung der Deckelung des Lohnkostenzuschusses beim Budget für Arbeit.



d. Arbeitsqualität und Arbeitskultur verbessern

Eine zentrale Maßnahme der Fachkräftestrategie der Bundesregierung im Handlungsfeld „Arbeitsqualität und Arbeitskultur verbessern“ ist die bereits im Absatz zur Gleichstellung aufgeführte **Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)**, die das BMAS vor über 20 Jahren mit den Sozialpartnern, Ländern und Kommunen ins Leben gerufen hat mit dem Ziel, gemeinsam durch gute Arbeitsbedingungen eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit und eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur zu fördern, die auch zur langfristigen Bindung von Fachkräften und zur Innovationskraft der Betriebe beiträgt. Neben gesetzgeberischem Handeln benötigen insbesondere KMU Unterstützung im Wandel der Arbeitswelt, da sie häufig nicht über genügend Ressourcen und Know-how verfügen, um selbst in eine strategische Personalplanung und nachhaltige Unternehmenskultur zu investieren. Die Initiative leistet mit ihren Angeboten praxisnahe „Hilfe zur Selbsthilfe“ in den Themen Führung, Gesundheit, Vielfalt und Kompetenz. Zentrale INQA-Angebote sind beteiligungsorientierte Beratung für KMU (INQA-Coaching), geschützte Räume zum Experimentieren und Entwickeln neuer Lösungen (INQA-Projektförderung/Experimentierräume), Fachkräfte-netzwerke in allen Regionen Deutschlands (INQA-Netzwerkbüro) und frei zugängliches, praxiserprobtes Wissen in Form von Publikationen und Artikeln (Plattform www.inqa.de).



Die sog. „**Experimentierräume**“ der **INQA-Projektförderung** entsprechen dem Auftrag aus dem Koalitionsvertrag, KMU in der digitalen Transformation zu begleiten sowie zeitlich und räumlich begrenzte Experimentierräume zu ermöglichen, in denen innovative Technologien, Dienstleistungen oder Geschäftsmodelle unter realen Bedingungen erprobt werden können. Die INQA-Experimentierräume liefern Lösungen von beispielhaftem Charakter, die nicht bei den beteiligten Unternehmen und Organisationen verbleiben, sondern durch die Transferstrukturen der Initiative Breitenwirkung entfalten und von anderen Branchen, Betrieben und Arbeitsmarktakteuren genutzt werden können. Darüber hinaus zahlt sie mit Erkenntnissen über betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten und deren Wirkungsweisen im Sinne einer lernenden Arbeitsmarktpolitik auf politische Schwerpunktthemen des BMAS ein. Im September 2022 wurde die neue Förderrichtlinie „Unternehmen und Verwaltungen der Zukunft: INQA-Experimentierräume“ mit dem ersten Förderaufruf zum Thema „Resilienz (durch gut gestaltete Arbeitsbedingungen)“ veröffentlicht. Im Juni 2023 haben zehn neue INQA-Experimentierräume ihre Arbeit aufgenommen.

e. Einwanderung modernisieren und Abwanderung reduzieren

Die demografische Entwicklung in Deutschland lässt unser inländisches Erwerbspersonenpotenzial in den nächsten beiden Jahrzehnten schwinden. Es wird qualifizierte Einwanderung gebraucht, um die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft und die finanzielle Nachhaltigkeit der sozialen Sicherungssysteme zu sichern. Ausländische Fachkräfte sind daher unverzichtbar für die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft und zunehmend auch für die nachhaltige Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme. Die im Folgenden beschriebenen Maßnahmen zur Unterstützung von Geflüchteten und Menschen mit Migrationshintergrund sowie zur Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten tragen auch zur Erreichung des SDGs 10 bei.

Bereits am 1. März 2020 ist das **Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG)** in Kraft getreten und hat damit den rechtlichen Rahmen für die Erwerbsmigration aus Drittstaaten erweitert. Die Möglichkeiten für akademische und beruflich qualifizierte Fachkräfte sind seitdem weitestgehend gleich. Zusammengefasst gilt für alle Fachkräfte aus Drittstaaten: anerkannte Qualifikation + qualifiziertes Arbeitsplatzangebot + Zustimmung der BA = Arbeitsvisum.

Dennoch besteht weiterhin großer Bedarf an ausländischen Fachkräften, der sich insbesondere aus der Demografie der inländischen Bevölkerung ergibt. Aus diesem Grund hat die Bundesregierung in dieser Legislaturperiode den Rechtsrahmen weiterentwickelt. So hat am 29. März 2023 das Bundeskabinett **umfangreiche Rechtsänderungen** beschlossen. Die Vorschläge der Bundesregierung wurden am 23. Juni 2023 mit Anpassungen im Bundestag und am 7. Juli 2023 im Bundesrat beschlossen.

Die Einwanderung als Fachkraft bleibt demnach der zentrale Weg. Anders als bisher berechtigt künftig eine anerkannte Qualifikation grundsätzlich zu jeder qualifizierten Beschäftigung in nicht-reglementierten Berufen. Die **Blaue Karte EU** wird einwanderungsfreundlicher genutzt, beispielsweise durch Senkung der Gehaltsschwellen für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger.



Weiterhin wird dem hohen Personalbedarf im Gesundheits- und Pflegebereich Rechnung getragen, indem **Pflegehilfskräfte** zukünftig einen **Aufenthaltstitel** erhalten können. Auch die Optionen zur **Bildungsmigration** werden gestärkt. Beispielsweise werden die Regelungen zur Beschäftigung neben dem Studium flexibilisiert. Außerdem wird die Vorrangprüfung bei der Einreise zu einer Ausbildung abgeschafft. Bei der Ausbildungsplatzsuche werden ferner die Altersgrenze erhöht und die Sprachanforderung abgesenkt.

Eine wesentliche administrative und prozessuale Hürde bei der Fachkräftegewinnung ist die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Ausländische Abschlüsse sind nicht ohne Weiteres mit deutschen Abschlüssen vergleichbar. Jedoch bringen Menschen aus Drittstaaten vielfach erhebliche Expertise durch Berufserfahrung mit. Für sie wird die **Arbeitsaufnahme in nicht-reglementierten Berufen** ermöglicht, ohne dass die Anerkennung des Abschlusses Voraussetzung ist.

Außerdem werden die Möglichkeiten für die Einreise zur Arbeitssuche verbessert. Dafür wird die **Chancenkarte** geschaffen, die auf einem Punktesystem basiert. Zu den Auswahlkriterien gehören Qualifikation, Sprachkenntnisse, Berufserfahrung, Voraufenthalte, Alter, Mangelberufe und Potenzial einer mitziehenden Partnerin oder eines mitziehenden Partners.



Schließlich wird die Bundesregierung auch das inländische Potenzial besser nutzen, indem ein **eingeschränkter Spurwechsel** von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern in die Erwerbsmigration ermöglicht wird. Wer vor dem 29. März 2023 nach Deutschland eingereist ist, kann mit entsprechender Qualifikation ohne vorherige Ausreise einen Fachkrafttitel, eine Blaue Karte oder einen Aufenthaltstitel mit Berufserfahrung erlangen. Dafür muss sie oder er den Asylantrag zurücknehmen. Für die Ausbildungsduldung wird künftig ein eigener Aufenthaltstitel eingeführt. Das bedeutet mehr Rechtssicherheit für Unternehmen und Auszubildende.

Neben den geschilderten Weiterentwicklungen des Rechtsrahmens ist auch das **Förderprogramm „IQ – Integration durch Qualifizierung“** zu nennen, das der Verbesserung der nachhaltigen und bildungsadäquaten Integration von erwachsenen Menschen ausländischer Herkunft in den Arbeitsmarkt dient. Nach dem erfolgreichen Verlauf in der Förderperiode 2014 bis 2020 des ESF und vor dem Hintergrund der zunehmenden beruflichen Passungsprobleme am Arbeitsmarkt wird das Programm in der ESF Plus Förderperiode 2021 bis 2027 weiterentwickelt, wobei der Schwerpunkt auf die Beratung zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Studien- und Berufsabschlüssen und die Beratung zu Qualifizierungen gelegt wird. Außerdem werden Qualifizierungsmaßnahmen für Personen mit ausländischen Abschlüssen angeboten. Das Programm knüpft an den bisher erzielten Ergebnissen an und

entwickelt inhaltlich neue Konzepte und Lösungen. Das Programm IQ wird durch das BMAS und die EU über den ESF Plus in zwei Förderrunden – 2023 bis 2025 und 2026 bis 2028 – finanziert und vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) administriert. Partner in der Umsetzung sind das BMBF und die BA.

Für eine nachhaltige berufliche Integration in Deutschland sind arbeitsweltbezogene Deutschkenntnisse auf einem gehobenen Niveau in der Regel eine unverzichtbare Voraussetzung. Vor diesem Hintergrund haben sich die **Berufssprachkurse**, die seit Mitte 2016 in den Strukturen der Regelförderung verankert wurden, mit ihrem breit gefächerten Angebot als wichtiges Instrument der Arbeitsmarktintegration bewährt. Die Berufssprachkurse richten sich an Geflüchtete, zugewanderte Fachkräfte aus Drittstaaten, an EU-Bürgerinnen und EU-Bürger und Deutsche mit Migrationshintergrund. Qualitativ hochwertige und bedarfsgerechte Sprachkurseangebote führen Auszubildende, Ärztinnen und Ärzte oder Pflegefachkräfte mit einem Abschluss aus dem Ausland ebenso an den deutschen Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt heran wie Teilnehmende, die zunächst einen Berufseinstieg auf Helferniveau anstreben.

In den vergangenen Jahren haben neu entwickelte **Sprachlernangebote** das Portfolio der bestehenden Berufssprachkurse kontinuierlich weiter ergänzt. Seit Jahresbeginn 2022 wird beispielsweise erstmals ein Basisberufssprachkurs mit dem Sprachlernziel C2 nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER) angeboten. Dieser spezielle Sprachkurs für hochqualifizierte Fachkräfte mit Zuwanderungshintergrund befindet sich derzeit in einer erweiterten Pilotierung.

Da für viele junge Menschen mit Migrationshintergrund die sprachlichen Anforderungen einer beruflichen Ausbildung eine besondere Herausforderung darstellen, werden aktuell mit den sog. „**Auszubildenden-Berufssprachkursen**“ (Azubi-BSK) auch Berufssprachkurse erprobt, die eine passgenaue und kontinuierliche Sprachförderung während der gesamten Ausbildungsdauer anbieten. Die Erprobung startete Anfang 2020. Entgegen der bisherigen Praxis haben diese Kurse nicht das Ziel, den Teilnehmenden den Erwerb eines Sprachzertifikats zu ermöglichen. Sie orientieren sich stattdessen an den individuellen sprachlichen Anforderungen des fächerspezifischen Berufsschulunterrichts in der dualen Ausbildung und bereiten Auszubildende sprachlich insbesondere auf die Zwischen- und Abschlussprüfungen ihrer Ausbildung vor.



Zudem wurden neue **Spezialberufssprachkurse mit fachpraktischem Sprachunterricht** (Fachpraxis-BSK) eingeführt, deren Erprobung im Herbst 2020 startete. Zielgruppe der Kurse sind insbesondere lernungewohnte Teilnehmberechtigte, die alle Unterrichtseinheiten eines Integrationskurses ausgeschöpft und den Deutsch-Test für Zuwanderer (DTZ) nicht bestanden haben. In diesen Kursen findet das fachpraktische Sprachenlernen im Kursraum und an einem exemplarischen Arbeitsplatz in Lern- oder Lehrwerkstätten statt. Eine Zertifikatsprüfung nach dem GER erfolgt in der Regel nicht. Stattdessen steht das Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt zunächst auf Helferniveau im Vordergrund.

Im Fokus steht darüber hinaus der **Ausbau und die Verbesserung von Angeboten**, die den **besonderen Bedürfnissen von Fachkräften** gerecht werden. Konkret geht es dabei unter anderem um die Entwicklung eines fachspezifischen Berufssprachkurses für den Bereich frühkindliche Pädagogik und den Ausbau berufsbegleitender Kursformate (beispielsweise in Teilzeit oder als Kombinationslösung von Präsenzunterricht und virtuellen Phasen) sowie die Bereitstellung flankierender Selbstlernangebote, um Beschäftigten den Spracherwerb zeitlich, organisatorisch und finanziell zu ermöglichen.

Seit Sommer 2020 wird außerdem die **Wirkung der berufsbezogenen Deutschsprachförderung umfassend wissenschaftlich evaluiert**. Eine Veröffentlichung des Abschlussberichts wird Anfang des kommenden Jahres erwartet. Seine Erkenntnisse sollen zur fortlaufenden Weiterentwicklung der Berufssprachkurse beitragen. Ein Kernziel bleibt dabei die Förderung einer nachhaltigen beruflichen Integration der Kursteilnehmenden.

f. Förderung menschenwürdiger Arbeit weltweit

Das BMAS setzt sich nicht nur national, sondern auch international für die Erreichung von SDG 8 ein.

In diesem Sinne ist insbesondere das Anfang 2023 in Kraft getretene **Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)** zu nennen. Das Gesetz verpflichtet die unter den Anwendungsbereich fallenden Unternehmen, in ihren Lieferketten menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten in angemessener Weise zu beachten. Es benennt die internationalen Übereinkommen, in denen die Menschenrechte niedergeschrieben sind, und definiert lieferkettentypische Risiken, auf die bei der Erfüllung der Sorgfaltspflichten zu achten ist. Dazu zählen unter anderem das Verbot von Kinderarbeit, der Schutz vor Sklaverei und Zwangsarbeit, die Freiheit von Diskriminierung, der Schutz vor widerrechtlichem Landentzug, der Arbeitsschutz und damit zusammenhängende Gesundheitsgefahren, das Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns, das Recht, Gewerkschaften bzw. Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertretungen zu bilden, das Verbot der Herbeiführung einer schädlichen Bodenveränderung oder Gewässerverunreinigung und der Schutz vor Folter. Damit wirkt das LkSG auch auf die Erreichung von anderen SDGs, insbesondere die SDGs 1 und 10, hin.



Darüber hinaus trägt das BMAS sowohl international als auch national maßgeblich zur Erreichung von SDG 8.7, d.h. der **Beseitigung von Zwangsarbeit, moderner Sklaverei, Menschenhandel und Kinderarbeit** bei.

Beispielsweise übernimmt Deutschland als einer von drei Industriestaaten im Rahmen der **Alliance 8.7** seit Februar 2023 eine wegberbereitende Rolle als Pathfinder-Land und gestaltet auf diese Weise den Inhalt der Alliance 8.7 mit. Die Alliance 8.7 ist ein 2016 von der ILO initiiertes globales Bündnis, das sich der Erreichung von SDG 8.7 zur Abschaffung von Kinderarbeit (bis 2025), Zwangsarbeit und Menschenhandel (bis 2030) verschrieben hat. Das Multi-Stakeholder Bündnis vereint Regierungen, Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreterinnen und -vertreter, Unternehmen sowie die ILO.

Seit Frühjahr 2023 ist Deutschland ein **offizielles Pathfinder-Land innerhalb der Alliance 8.7**. Pathfinder-Länder verpflichten sich, ihre Anstrengungen zur Erreichung des Nachhaltigkeitsziels 8.7 zu intensivieren, mit anderen Ländern zu kooperieren und das Ziel in den Fokus ihrer politischen Agenda zu rücken. Im Rahmen des Bewerbungsprozesses zum Pathfinder-Land veranstaltete das BMAS zwei Workshops zur Bekämpfung von Menschenhandel, Zwangs- und Kinderarbeit und entwickelte eine nationale Roadmap mit konkreten Handlungsvorschlägen. Die Roadmap legt zudem die nationalen Prioritäten, Ziele, Verantwortlichkeiten und Zeitpläne fest. Schwerpunkte der Roadmap sind Lieferkettensorgfaltspflichten und der geplante Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Bekämpfung von Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit unter Federführung des BMAS.

Um die Bekämpfung von Menschenhandel und Zwangsarbeit zu verstärken, ratifizierte die Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2019 das **ILO Protokoll von 2014 zum Übereinkommen 29 über Zwangsarbeit**. Deutschland kommt seinen internationalen Verpflichtungen nach und übernimmt Verantwortung in seiner Rolle als Zielland für Arbeitsmigration, indem es die Rechte ausländischer Arbeitskräfte stärkt, Arbeitsausbeutung vorbeugt und Maßnahmen zur Bekämpfung von ausbeuterischen Beschäftigungsverhältnissen kohärent und strategisch bündelt und ausbaut. Konkret entwickelt das BMAS im Rahmen der aktuellen Legislaturperiode einen **Nationalen Aktionsplan zur Bekämpfung von Arbeitsausbeutung und Zwangsarbeit**.

Außerdem unterstützte das BMAS ein **Projekt der ILO in Äthiopien** mit einer Laufzeit von 15 Monaten (1.1.2022 - 31.3.2023). Ziel des Projekts war es, die Arbeit der ILO in Äthiopien beim Kampf gegen Zwangsarbeit und Menschenhandel zum Zwecke der Arbeitsausbeutung zu unterstützen. Dabei fügt sich dieses Projekt ergänzend in die bestehende Zusammenarbeit zwischen der deutschen bilateralen Entwicklungskooperation (BMZ, GIZ) und der ILO in Äthiopien ein und trägt somit zum laufenden Decent Work Country Programme für Äthiopien (2021 - 2025) bei.

4. Was noch zu tun ist

Um Deutschland zur „Weiterbildungsrepublik“ zu machen, sind auch künftig noch weitere Anstrengungen erforderlich:

Mit dem Beschluss des Verwaltungsrats der BA vom Mai 2022 ist das Umsetzungsprojekt für die Entwicklung des Portals „**mein NOW**“ im September 2022 gestartet. „mein NOW“ soll die Vielfalt an Akteuren, Angeboten und Fördermöglichkeiten im Bereich der beruflichen Weiterbildung transparenter machen. Dazu sollen auf der Plattform Informationen zu Berufen, Beratungs- und Fördermöglichkeiten gebündelt sowie die Suche nach passenden Weiterbildungsangeboten erleichtert werden. Die Liveschaltung einer ersten Version ist für Anfang 2024 vorgesehen.

Der Klimawandel stellt den Arbeitsschutz vor Herausforderungen. In Deutschland gibt es neue Risiken wie längere Hitzeperioden, stärkere UV-Belastung, das vermehrte Auftreten von Extremwetterereignissen und Gefährdungen durch neue Tier- und Pflanzenarten. Diese Veränderungen haben schon jetzt Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen. Zum einen müssen Beschäftigte vor Extremtemperaturen und neuen, übertragbaren Krankheiten geschützt werden. Zum anderen führt die Dekarbonisierung der Wirtschaft dazu, dass neue Produkte, Werkstoffe und Verfahren zum Einsatz kommen und damit auch neue Gefahrstoffe bewertet und beim Gesundheitsschutz berücksichtigt werden müssen. Betroffen sind alle Branchen in unterschiedlichen Ausprägungen. Im Rahmen des **Programms ARBEIT: SICHER + GESUND** werden ab 2024 im Rahmen eines Multistakeholder-Prozesses die Auswirkungen des Klimawandels auf das System Arbeit analysiert und bewertet. Ziel ist die Schaffung neuer Rahmenbedingungen für menschengerechte Gestaltung von Arbeit unter den Bedingungen des Klimawandels, die sowohl Beschäftigten- als auch Produktivitätsschutz fokussieren und sicheres, gesundes und produktives Arbeiten ermöglichen.



Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie entstand mit der Brückenteilzeit die Möglichkeit zu einer Rückkehr in vollzeitnahe Beschäftigung für Männer und Frauen nach einer temporären Verringerung der Arbeitszeit. Aktuell wird die Brückenteilzeit evaluiert. Die Ergebnisse werden für eine **mögliche Anpassung der Brückenteilzeit** verwendet, insbesondere die Erkenntnisse zur Überforderungsklausel werden dabei berücksichtigt.

Neben den Auswirkungen des Klimawandels und des digitalen Wandels kann auch der beschleunigte Strukturwandel ein Risiko für die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bedeuten. Um diese zu stärken, sieht der Koalitionsvertrag vor, Beschäftigten im Rahmen einer **Bildungszeit bzw. Bildungsteilzeit** finanzielle Unterstützung für arbeitsmarktbezogene Weiterbildung zu bieten. Es bleibt das Ziel, den Koalitionsvertrag auch an dieser Stelle umzusetzen.



Bezüglich der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen sollen auf Grundlage der Ergebnisse der interdisziplinären und beteiligungsorientierten „**Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in WfbM und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt**“ Maßnahmen ergriffen werden, um die Zugänge in die WfbM zu verringern und die Zahl der Übergänge von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhöhen.



V. Nachhaltigkeit im Verwaltungs- handeln

1. Einleitung

Dem Leitprinzip einer nachhaltigen Entwicklung folgend ist es ein großes Anliegen des BMAS, neben nachhaltiger Politikgestaltung auch das tägliche Verwaltungshandeln nachhaltig, umweltbewusst und zukunftsorientiert auszurichten. Damit wird das BMAS der Vorbildfunktion der öffentlichen Hand gerecht und leistet gleichzeitig einen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz.



In diesem Zusammenhang setzt das BMAS das Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit der Bundesregierung, welches im Jahr 2021 letztmalig weiterentwickelt wurde, konsequent um. Dieses Programm beinhaltet zahlreiche, verpflichtende Maßnahmen und Ziele in insgesamt zehn Bereichen (u. a.: Klimaneutrale Bundesverwaltung 2030, Bau, Sanierung und Betrieb von Bundesliegenschaften, Mobilität, Beschaffung, Veranstaltungen) für ein nachhaltiges und ressourcensparendes Handeln der Bundesverwaltung in ökonomischer, ökologischer und sozialer Hinsicht.

Darüber hinaus wird das BMAS sein Verwaltungshandeln auch am künftigen Maßnahmenprogramm Klimaneutrale Bundesverwaltung ausrichten, welches darauf abzielt, die Bundesverwaltung bis zum Jahr 2030 klimaneutral zu organisieren.

Weiterhin hat sich das BMAS auf den Weg gemacht, die Anforderung des Klimaschutzprogramms 2030 der Bundesregierung umzusetzen, wonach alle obersten Bundesbehörden bis 2025 ein Umweltmanagementsystem einzuführen haben.

Für das BMAS ist es von besonderer Bedeutung, das Thema Nachhaltigkeit im Verwaltungshandeln für alle Beschäftigten transparent zu gestalten. Daher werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig mit gezielten Informationen zu diesem Thema sensibilisiert und motiviert, Ideen und Vorschläge zur stetigen Verbesserung in diesem Bereich vorzubringen.

2. Umweltmanagementsystem

Das BMAS etabliert aktuell ein Umweltmanagementsystem. Gewählt wurde dafür das besonders anspruchsvolle EU-System EMAS.

EMAS ist die Kurzbezeichnung für *Eco-Management and Audit Scheme*, auch bekannt als EU-Öko-Audit. Hierbei handelt es sich um ein Gemeinschaftssystem aus Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfung für Organisationen, die ihre eigene Umweltleistung kontinuierlich verbessern wollen.

Das BMAS wird EMAS für die beiden Hauptstandorte des Ministeriums in Bonn (Rochusstraße 1) und Berlin (Wilhelmstraße 49 und 50) einführen. Eine Zertifizierung ist für das Jahr 2024 beabsichtigt.

Mit der Einführung eines Umweltmanagementsystems nach EMAS verfolgt das BMAS folgende Ziele:

- Gestaltung aller Tätigkeiten und Abläufe nach anerkannten umweltrelevanten Standards,
- Einhaltung aller Umweltvorschriften,
- Kontinuierliche Verbesserung der Umweltleistung des BMAS,

- Aktive Beteiligung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Umweltaktivitäten des BMAS,
- Verantwortungsvoller und effizienter Umgang mit den vorhandenen Ressourcen,
- Reduktion der Emissionen und des Energieeinsatzes,
- Nachweisbarer Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz.

3. Bau- und Liegenschaftsmanagement

Büroraummanagement

Mit dem Aufbau der Denkfabrik sowie der Multispace-Erprobungsfläche im Regine-Hildebrandt-Haus und der Einführung von individuellen Raumkonzepten bestehen im BMAS bereits seit 2018 Bestrebungen, moderne Bürolandschaften in die vorhandene Struktur einzugliedern und perspektivisch auszubauen. Insbesondere aufgrund der angespannten Raumsituation im BMAS am Standort in Berlin sind die Abteilungen angehalten, mit den vorhandenen Büroflächen nachhaltig umzugehen und flexible Büronutzungskonzepte umzusetzen. Bestandteil ist eine effizientere Nutzung von größeren Räumen in Form von Doppelbüros und die Ausweitung von flexiblen und Desk-Sharing-Büros, welche seit 2022 mit einer entsprechenden Raumbuchungssoftware gebucht werden können.



Vergleichbare Konzepte werden ebenfalls am Standort Bonn ausgetestet und nach Fertigstellung diverser Baumaßnahmen (Rochusstr. 1, Häuser 15, 17 sowie 18 - 20) umgesetzt. Diese neuen Raumkonzepte wurden bereits 2019 in die Planung der Baumaßnahmen mit aufgenommen. Mit Fertigstellung der großen Baumaßnahme in Bonn werden die Gebäudeflächen auf der Villemomblor Str. (Gebäude A und N, Anmietung beim Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz) abgemietet.

Energieverbrauch

Die Liegenschaften des BMAS an beiden Standorten in Berlin und Bonn werden zu 100 Prozent mit Ökostrom versorgt.



4. Nachhaltige Mobilität

Dienstreisen

Die Anzahl der Dienstreisen hat sich im BMAS von 6.675 (2019) auf 2.691 (2020) und 1.224 (2021) verringert. Im Jahr 2022 erfolgte ein leichter Anstieg auf 3.007 Dienstreisen, bis zum 30.09.2023 wurden 3.770 Dienstreisen durchgeführt. Im Vergleich zum Jahr 2019 ist ein maßgeblicher Rückgang an Dienstreisen zu verzeichnen. Damit leistet das BMAS einen aktiven Beitrag zur Reduzierung der durch Dienstreisen verursachten CO₂-Emissionen.

Alle durch Dienstfahrten und Dienstreisen verursachten CO₂-Emissionen werden kompensiert.

Klimafreundlicher Fuhrpark und Dienstfahrzeuge durch Reduzierung der Emissions- und Verbrauchswerte bei den Dienstfahrzeugen

Bei der Beschaffung von Dienstkraftfahrzeugen achtet das BMAS darauf, dass die Fahrzeuge einen möglichst geringen Kraftstoffverbrauch und einen niedrigen CO₂-Emissionswert aufweisen. Der durchschnittliche CO₂-Ausstoß der Dienstkraftfahrzeuge ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesunken. Mitte 2023 betrug dieser 39g CO₂/km. Das BMAS übererfüllt damit das im „Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit – Weiterentwicklung 2021“ formulierte Ziel für 2025 von 95g CO₂/km deutlich. Der Anteil an elektronischen Dienstkraftfahrzeugen (e-DKfz) beträgt aktuell 89 Prozent. Die Beschaffungsquote an e-DKfz betrug 2022 86 Prozent. Auch in diesen Bereichen werden die Ziele sowohl im vorgenannten Maßnahmenprogramm als auch im Saubere-Fahrzeuge-Beschaffungsgesetz schon jetzt erreicht. Darüber hinaus beabsichtigt das BMAS mit einer weiteren sukzessiven Implementierung von Elektrofahrzeugen die Emissionswerte weiter zu senken.

Die vom Bundesministerium der Finanzen (BMF) ermöglichte Jahreswagenregelung wird im BMAS konsequent umgesetzt. So verfügt der Fuhrpark über Fahrzeuge der neuesten Motoren-generation, die die aktuellsten Abgasnormen erfüllen. Verbräuche und Emissionen werden dauerhaft reduziert. Dadurch erfüllen die Fahrzeuge im Fuhrpark des BMAS stets die neuesten Abgasnormen und gehören fast alle zu den Besten ihrer Klasse in puncto Verbrauch und CO₂-Emissionen.



Ladesäuleninfrastruktur für private und dienstliche Fahrzeuge

Seit April 2021 unterhält das BMAS am Standort Bonn einen gemeinsamen Ladepark mit dem Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) und dem Bundesministerium für Gesundheit (BMG). Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der drei Ressorts wurde die Möglichkeit geschaffen, ihre privaten Elektro- oder Hybridfahrzeuge auf der Liegenschaft aufzuladen. Insgesamt stehen an sechs Ladesäulen 12 Ladepunkte zur Verfügung. Hiermit wurden auch gezielte Anreize für die alternative Beschaffung von Elektrofahrzeugen in dem privaten Segment geschaffen.

Am Standort Berlin sind derzeit 14 E-Ladesäulen in Betrieb. Diese sind ausschließlich für Dienstfahrzeuge vorgesehen. Durch ein integriertes Lademanagement können einzelne Fahrzeuge priorisiert aufgeladen werden.

Sprit-Spar-Trainings

Alle Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer des BMAS nehmen regelmäßig an Sprit-Spar-Trainings teil. Dadurch soll der Kraftstoffverbrauch gesenkt und die Verschleißkosten reduziert werden.

Job-Tickets

Bereits vor Einführung des Deutschland-Job-Tickets bestand für Beschäftigte des BMAS die Möglichkeit der Beantragung eines Job-Tickets, von der viele Beschäftigte Gebrauch gemacht haben (352 Job-Ticket Anträge in 2022). Die Nachfrage ist mit Einführung des Deutschland-Job-Tickets noch einmal deutlich angestiegen. Bis zum Jahr 2023 wurden insgesamt 643 Job-Tickets beantragt.

Unterstützung alternativer Verkehrsmittel

Der Radverkehr stellt einen wichtigen und wachsenden Anteil am Verkehrsaufkommen in Deutschland dar. Mit seinen positiven Effekten auf die Umwelt, das Klima, die Lebensqualität in den Städten und Gemeinden sowie die Gesundheit der Menschen trägt er dazu bei, viele aktuelle und zukünftige verkehrspolitische und gesellschaftliche Herausforderungen zu meistern.

Für Dienstgänge stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den Standorten in Bonn und Berlin Fahrräder (City-Bikes) sowie E-Bikes zur Verfügung. An beiden Dienstsitzen stehen den Beschäftigten des Hauses ausreichend überdachte Fahrrad-Stellplätze zur Verfügung.

Das BMAS lädt die Beschäftigten jährlich dazu ein, die eigene Gesundheit zu fördern und dabei Gutes für die Umwelt zu tun. Mit der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ sollen im Rahmen der Aktion von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Kilometer „erradelt“ und somit CO₂-Emissionen potentiell eingespart werden. Mit der Aktion soll so ein nachhaltiger Beitrag für den Klima- und Umweltschutz erbracht werden.



Lademöglichkeiten für Elektrofahräder

Für den Standort Bonn konnte im Oktober 2023 auf dem Campus Rochusstraße eine Box mit insgesamt neun Lademöglichkeiten für Elektrofahräder in Betrieb genommen werden, die für alle Beschäftigten des BMG, BMEL und des BMAS kostenfrei zur Verfügung steht.

Für den Standort Berlin ist ebenfalls eine Lademöglichkeit für Elektrofahräder in Planung; diese soll voraussichtlich im Jahr 2024 in Betrieb genommen werden.

5. Nachhaltige Beschaffung

Nachhaltigkeitskriterien bei der Vergabe öffentlicher Aufträge

Das BMAS berücksichtigt bei der Vergabe öffentlicher Aufträge ökologische, soziale und menschenrechtliche Aspekte. So werden bei den Ausschreibungen produkt- und einzelfall-bezogen Nachhaltigkeitskriterien gefordert. Der Umfang der Berücksichtigung der vorge-nannten Aspekte richtet sich dabei nach den konkreten Umständen des Einzelfalls.

Daneben prüft das BMAS regelmäßig unter Beachtung der einschlägigen rechtlichen Bestimmungen, wie die Verankerung von Nachhaltigkeitsaspekten im Beschaffungswesen darüber hinaus verstärkt werden kann.

Kompetenzstelle für Nachhaltige Beschaffung (KNB)

Das BMAS hat eine konkrete Ansprechperson im Haus, die als Bindeglied zwischen der KNB und dem BMAS wirkt. Somit ist sichergestellt, dass sowohl regelmäßige Informationen zu den verschiedenen Themengebieten im Bereich der nachhaltigen Beschaffung vorliegen als auch über Neuerungen in der nachhaltigen Beschaffung informiert wird.

Nachhaltigkeitsmerkmale von im Haus genutzter IT-Hardware, Ausstattung und Büromaterialien

Die überwiegende Zahl der im BMAS genutzten IT-Hardware, Standardmöbel und Büro-materialien wird aus zentralen Rahmenverträgen des Kaufhauses des Bundes abgerufen. Die Produkte bestehen in der Regel und soweit möglich aus nachwachsenden Rohstoffen oder Recycling-Material.



Kopierpapier

Das BMAS nutzt Kopierpapier aus 100% Recyclingpapier mit dem Umweltlabel „Blauer Engel“ und hat bereits zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um den Pro-Kopf-Papierverbrauch zu reduzieren (z. B.: Reduzierung der Arbeitsplatzdrucker, Voreinstellung der Etagenkopierer: Doppelseitiger Druck, kontinuierlicher Ausbau elektronischer Vorgangsbearbeitung und Veraktung, regelmäßige Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum sparsamen Papierverbrauch etc.), und wird auch künftig weitere Schritte zur Senkung des Papierverbrauchs einleiten.



Zudem wird seit dem Jahr 2023 Kopierpapier in 80-er Weiße beschafft und zur Verfügung gestellt. Mit der Verwendung des umweltfreundlicheren Kopierpapiers erfüllt das BMAS eine weitere Vorgabe aus dem Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit und unterstützt das Ziel der nachhaltigen Beschaffung und Ressourcenschonung.

6. Nachhaltiges Veranstaltungsmanagement

Die Organisation von zahlreichen Veranstaltungen zählt im BMAS zum Arbeitsalltag. Dabei ist das Veranstaltungsformat (präsent, hybrid, digital) wesentlich entscheidend für die Auswirkungen der Umweltbelastungen. Im Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit der Bundesregierung hat sich der Bund dazu verpflichtet, eigene Veranstaltungen nachhaltig zu organisieren. Hierzu wurde ein „Leitfaden für die nachhaltige Organisation von Veranstaltungen“ entwickelt, welcher die Grundlage der Veranstaltungsorganisation im BMAS darstellt.

7. Fortbildungen für nachhaltige Entwicklung

Das Fortbildungsangebot ist umfassend ausgerichtet. Es steht allen Laufbahngruppen zur Verfügung. Neben Inhouse-Seminaren werden (Fach-)Seminare bei externen Anbietern sowie Kurse der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung (BAköV) und des Bundessprachenamtes angeboten.



Ebenfalls bietet das BMAS Qualifizierungsprogramme oder vergleichbare Angebote z. B. zu den Themen Frauen in Führung und Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben an. Weiterhin wurden wiederholt Frauenversammlungen durchgeführt, um die speziellen Belange von Frauen zu erörtern und Unterstützungsmöglichkeiten auszuloten.

Darüber hinaus bietet das BMAS seinen Beschäftigten speziell für Teilzeitkräfte konzipierte Seminare zu unterschiedlichen Themen an.

Ebenfalls besteht die Möglichkeit, sich die Kosten für die Betreuung von Kindern bzw. Pflegebedürftigen im Rahmen der Empfehlungen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) erstatten zu lassen.

Ab 2024 wird den Beschäftigten ein Fortbildungsangebot zum Thema „Nachhaltiges Veranstaltungsmanagement“ unterbreitet. Hierbei soll der „Leitfaden für die nachhaltige Organisation von Veranstaltungen“ in seinen Grundzügen vorgestellt werden. Die Beschäftigten erhalten Empfehlungen, wie Veranstaltungen umweltgerecht, nachhaltiger, sozial verträglich und wirtschaftlich gestaltet werden können.

8. Kantinen/Gemeinschaftsverpflegung

Der Pächter der Kantine (Windynski & Roick) des BMAS am Standort Berlin nimmt am Projekt „Kantine Zukunft“ teil. Im Rahmen dieses Projektes ist der Speiseplan hin zu einer gesunden und abwechslungsreichen Ernährung angepasst worden. Die Anzahl der vegetarischen-Gerichte ist gestiegen, eine vegane Linie wurde hinzugefügt. Fisch und Fleisch bilden „wertvolle Ergänzungen“ und werden entsprechend in den Speiseplan aufgenommen. Klassiker wie die „Berliner Currywurst“ bleiben erhalten und werden mit Blick auf Nachhaltigkeit und Rezeptur neu definiert. Auch durch mehr Regionalität wird das Ziel, gesundes und gleichzeitig bezahlbares Essen anzubieten, unterstützt. Die Kantine des BMAS am Standort Berlin erreicht einen Bioanteil von über 30 Prozent.

9. Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das BMAS hat seit 2012 ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) eingeführt, das die Säulen Arbeitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst. Das BGM ist im Sinne des Eckpunktepapiers in der Bundesverwaltung etabliert. Grundlage bildet hierbei die Dienstvereinbarung zum BGM. Die Maßnahmen des BGM sind etwa zu gleichen Teilen verhaltens- wie auch verhältnisorientiert ausgerichtet. Regelmäßig und anlassbezogen werden Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Zur psychosozialen Betreuung der Beschäftigten steht im BMAS eine Sozialberatung zur Verfügung. Ferner sind die betriebsärztliche Betreuung und die Betreuung durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit gewährleistet. Das BMAS ist Teil des Ressortarbeitskreises Gesundheit der obersten Bundesbehörden, Mitglied im Netzwerk „Menschen. Organisationskultur. Leistungsfähigkeit. Arbeitsgestaltung“ (MOLA) und Mitglied des BGM-Netzwerkes oberer und oberster Bundesbehörden. Der Austausch in den Netzwerken und Arbeitskreisen führt zu einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess.



10. Gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen und Vereinbarkeit von Familien-/Pflegeaufgaben und Beruf

Gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen

Gleichstellung ist ein verfassungsrechtliches Gebot und wird im BMAS durch Maßnahmen in allen Bereichen gefördert und ganz überwiegend gut gelebt:

Die Zielsetzungen aus dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleGG) sind aktuell noch nicht alle erfüllt. So gibt das Gesetz die Umsetzung des Paritätsziels für Führungspositionen bis 2025 vor. Im BMAS arbeiten im höheren Dienst mehr Frauen (ca. 54 Prozent) als Männer. Dieses Geschlechterverhältnis ist eine gute Grundlage für die Zielerreichung. Derzeit steht das BMAS bei circa 42 Prozent Frauen in Führungspositionen. Im aktuellen Gleichstellungsplan (Geltung bis Ende 2026) setzt sich das BMAS das Ziel, eine paritätische Besetzung seiner Führungspositionen bis Ende 2025 zu erreichen und darüber hinaus zu erhalten. Das BMAS strebt außerdem einen weiteren Anstieg des Teilzeitanteils in Führungspositionen an, um die Vereinbarkeit von Familien-/Pflegeaufgaben und Beruf für männliche und weibliche Führungskräfte zu ermöglichen und insbesondere die Führung personalstarker Referate oder Unterabteilungen auf mehrere Schultern zu verteilen.

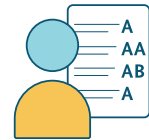


Frauen und Männer im BMAS sollen sich auch in weiteren Bereichen, wie den Laufbahnaufstiegen, gleichberechtigt beruflich weiterentwickeln können. Das BMAS baut deshalb strukturelle Benachteiligungen von Frauen beim Laufbahnaufstieg weiter ab.

Personalentwicklung

Die Personalentwicklung im BMAS bietet den Beschäftigten leistungsgerechte Einsatzmöglichkeiten, zeigt ihnen individuelle Entwicklungsmöglichkeiten auf und schafft die Voraussetzung für motiviertes und engagiertes Arbeiten in einem wertschätzenden, offenen und vertrauensvollen Arbeitsklima, um die Identifikation mit der Dienststelle zu stärken.

Wichtige Instrumente der Personalentwicklung sind jährlich stattfindende Kooperationsgespräche sowie die Beurteilungsrunden alle drei Jahre. Das Gespräch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Führungskraft und die Beurteilung helfen, Potenziale zu erkennen und den Fortbildungsbedarf festzustellen. Auf dieser Basis werden leistungsbezogene oder persönliche Entwicklungsziele vereinbart und Fortbildungsmaßnahmen initiiert.



Führungskräfteentwicklung

Führungskräfte werden in ihrer Rolle aktiv unterstützt, um Führungskompetenz kontinuierlich zu optimieren. Seit 2009 wird alle drei Jahre ein Führungskräfte-Feedback durchgeführt. Für neue Führungskräfte gibt es ein modulares Entwicklungskonzept für die ersten beiden Jahre in der neuen Funktion. Außerdem finden regelmäßig Führungskräftewerkstätten statt, die den Führungskräften des BMAS eine Plattform zum regelmäßigen Erfahrungsaustausch zu Führungsthemen sowie zum Vernetzen bieten. Führungskräfte haben grundsätzlich die Möglichkeit, mit einem externen Coach zu arbeiten.

Organisationseinheiten können außerdem durch eine Teamentwicklung unterstützt werden, um ihre Zusammenarbeit zu optimieren.

Mentoringprogramme

Das BMAS bietet im Rahmen der Personalentwicklung auch ein Mentoringprogramm für Referentinnen und Referenten an, um diese gezielt zu fördern und weiterzuentwickeln sowie den Einstieg in eine zukünftige Führungsrolle zu unterstützen. Dabei werden auch Themen zu „Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Privatleben“ besprochen.



Inklusion

Das BMAS sieht es als Grundsatz- und Daueraufgabe, die Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Arbeits- und Berufsleben zu verbessern. Menschen mit Behinderungen sind ein selbstverständlicher Teil der Belegschaft des BMAS und werden als voll- und gleichwertige Beschäftigte gesehen und unterstützt. Der Anteil der Beschäftigten mit Behinderung liegt kontinuierlich bei rund 10 Prozent, bei Auszubildenden bei 12 Prozent und damit konstant über der Selbstverpflichtung des Ministeriums von 8 Prozent.

Die Verbesserung der Teilhabe wird auf Grundlage einer Inklusionsvereinbarung und eines hausinternen Aktionsplans umgesetzt. Die Maßnahmen des 2. Aktionsplans werden aktuell evaluiert. Mit diesen Instrumenten sollen alle Beschäftigte des BMAS, in besonderem Maße aber diejenigen, die Personalverantwortung tragen, für die Belange schwerbehinderter Menschen in allen Arbeitsprozessen sensibilisiert werden.

Vereinbarkeit von Familien-/Pflegeaufgaben und Beruf

Für das BMAS sind familienbewusste Rahmenbedingungen und die Lebensqualität der Beschäftigten ein wichtiger Faktor, um deren Wünsche und Bedürfnisse zu unterstützen. Jungen Eltern wird eine verlässliche Rückkehrplanung u. a. durch Kinderbetreuungsplätze in der hauseigenen Kita ermöglicht. Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen erhalten Informationen zu unterschiedlichen Pflegesituationen.

Im BMAS wird im Rahmen der dienstlichen Erfordernisse durch die vielfältigen Möglichkeiten zum zeit- und ortsflexiblen Arbeiten die individuelle und eigenverantwortliche Arbeitsgestaltung der Beschäftigten gefördert, um damit den wechselnden Anforderungen besser gerecht zu werden und die Effizienz der Arbeit durch ein hohes Maß an Selbstbestimmung zu steigern. Die wechselnden Arbeitsbelastungen der Beschäftigten sollen ausgeglichen, die Einhaltung der Schutzbestimmungen zur Arbeitszeit gewährleistet und eine übermäßige Belastung vermieden werden.

Zeitflexibles Arbeiten

Im Rahmen der Gleitzeitregelung werden weder Kernzeit noch Funktionszeit zeitlich konkret bestimmt. Diese werden vielmehr in Teamvereinbarungen innerhalb des Referates entsprechend der dienstlichen Anforderungen einzelfallbezogen festgelegt.



Im Rahmen dieser Festlegungen können die Beschäftigten die Verteilung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit selbst bestimmen. Grenzen bilden neben den Teamabsprachen die Rahmenarbeitszeit zwischen 6:00 Uhr und 22:00 Uhr sowie (arbeitsschutz-) rechtliche Vorgaben.

Mobile Arbeit

Personalrat und Verwaltung im BMAS haben sich gemeinsam auf eine ab 1. Januar 2022 geltende neue Dienstvereinbarung verständigt. Diese vereint die Wünsche der Beschäftigten nach hoher Flexibilität einerseits und nach gemeinsamem Arbeiten im BMAS in Präsenz andererseits sowie den dienstlichen Anforderungen an die Arbeitsfähigkeit des BMAS. Die Neufassung ermöglicht einen Anteil mobiler Arbeit von bis zu 60 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit, soweit die wahrzunehmenden Aufgaben dies zulassen. Dabei erfolgt die Inanspruchnahme der mobilen Arbeit in Absprache zwischen den Beschäftigten und der unmittelbaren Führungskraft.



Langzeitkonten

Auf Initiative des BMAS im Ressortkreis haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im BMAS seit 2011 die Möglichkeit erhalten, die Einrichtung von Langzeitkonten im Rahmen eines Modellprojekts zu erproben. Nach erfolgreicher Evaluierung des Modellprojekts ermöglicht die Arbeitszeitverordnung seit 2021 innerhalb der Bundesverwaltung eine dauerhafte Einrichtung von Langzeitkonten. Nach der Dienstvereinbarung im BMAS können auf Antrag und mit Zustimmung des BMAS bis zu 1.400 Stunden auf das Langzeitkonto übertragen werden, wenn ein tatsächlich erhöhter Arbeitsanfall in der jeweiligen Organisationseinheit bzw. Abteilung dies erfordert. Während andere Freistellungsmöglichkeiten zu finanziellen Einbußen führen, ermöglicht das auf dem Langzeitkonto angesparte Arbeitszeitguthaben längere Phasen bezahlter Freistellung in einem Zeitblock/ mehreren Zeitblöcken oder in Form von Teilzeitbefreiung.

Einführung eines Flexi-Teams

Das Flexi-Team ist eine eigenständige Organisationseinheit innerhalb des BMAS und unterstützt flexibel bei personellen Engpässen. Neben Support-Einsätzen begleitet das Flexi-Team Personalwechsel durch moderierte, strukturierte Wissenstransfers. Auch bei konkreten konzeptionellen Aufgaben oder bei der Vorbereitung geplanter Projekte wirkt das Flexi-Team fach- oder methodenbezogen mit. Die konkreten Einsätze der Flexi-Team-Mitglieder sind grundsätzlich auf einen Zeitraum zwischen mindestens drei und höchstens neun Monaten angelegt.

11. Diversität

Auf einem eigenen Diversity-Portal im BMASnet finden die Beschäftigten Angebote und Orientierung. Diverse Aktionen zu verschiedenen Anlässen werden gerne von den Beschäftigten angenommen (z. B. Diversity-Tag, Ramadan, Ostern, Chanukka, Stonewall-Gedenktag).

Im BMAS bieten wir bereits seit einigen Jahren Fortbildungen aus den verschiedenen Bereichen der Diversitätsschulungen an – Diversitätskompetenz, Rassismusprävention und *unconscious bias*. Das BMAS deckt etwaigen Sensibilisierungsbedarf bei der Belegschaft ab. So besuchen beispielsweise die mit Personalauswahl betrauten Beschäftigten des Hauses Schulungen zur diskriminierungsfreien Personalauswahl. Das BMAS bietet Diversitätstrainings spezialisiert für Führungskräfte ebenso an wie solche für alle gemeinsam. Führen unter Diversitätsgesichtspunkten ist auch Inhalt der Standardfortbildung „Führung kompakt“, die alle Führungskräfte zu Beginn ihrer Führungsaufgabe besuchen. Außerdem finden sich im umfangreichen Fortbildungsportfolio auch Fortbildungen, die geeignet sind, im Bereich einzelner Vielfaltsdimensionen zu sensibilisieren (Deutsche Gebärdensprachkurse, Kurse zum Umgang mit Beschäftigten mit psych. Auffälligkeiten, Diversity-Fortbildungen etc.).

12. Sonstiges Nachhaltiges Verwaltungshandeln

Moderne Videokonferenz- und Kommunikationstechnik

An den Standorten Berlin und Bonn stehen im BMAS insgesamt 70 moderne Videokonferenzsysteme zur Verfügung. Darüber hinaus hat das BMAS eine auf SharePoint basierende Teamarbeitslösung und die Kommunikationsmöglichkeit über Skype for Business eingeführt, die die standortübergreifende Zusammenarbeit erleichtert.



Ebenfalls sind im BMAS neue Videokonferenzsysteme im Einsatz. Mit spezieller Software sind so Interviews inklusive Medienbearbeitung möglich, ohne dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder externe Dritte reisen müssen. Durch die hohe Bild- und Tonqualität ist auch ein transatlantischer Dialog möglich.

Digitale Verwaltung

Den Beschäftigten des Hauses stehen eFormulare in SharePoint für verschiedene dienstliche Anliegen zur Verfügung. Dies sind u. a. Anträge zu IT-Ausstattungen, internen Umzügen oder auch die Anmeldungen zu Fortbildungen. Durch die Einführung der digitalen Beauftragungs- und Genehmigungsverfahren wurden Arbeitsabläufe standardisiert und vereinfacht sowie gleichzeitig der Papierverbrauch reduziert.

Für Abstimmungs- und Beteiligungsprozesse im BMAS steht die sogenannte eVorlage zur Verfügung. Vorgänge können nun ortsflexibel schnell und effizient bearbeitet und medienbruchfrei ausgetauscht werden. Wir gestalten unsere Arbeitsprozesse damit nicht nur digitaler, sondern reduzieren den Papierverbrauch und verbessern nachhaltig durch bedarfsgerechte technische Lösungen unsere gemeinsame Zusammenarbeit und Kommunikation.

Einführung eAkte

In allen Abteilungen des Hauses wurde die eAkte eingeführt. Für einzelne Themen/Bereiche (z. B. Personalsachakten) werden gerade die Möglichkeiten geschaffen, um diese datenschutzkonform in die eAkte zu überführen. Durch die Nutzung der eAkte kann das ortsunabhängige Arbeiten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestärkt sowie der Papierverbrauch dauerhaft reduziert werden.



Impressum

Herausgeber:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
Referat Information, Monitoring, Bürgerservice,
53107 Bonn



Stand: November 2023

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr.: A414-23
Telefon: 030 18 272 272 1
Telefax: 030 18 10 272 272 1
Schriftlich: Publikationsversand
der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: <http://www.bmas.de/broschüren>



Service für hörbeeinträchtigte und gehörlose Menschen:
E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de
Gebärdentelefon: <http://www.gebaerdentelefon.de/bmas>

Satz/Layout: Grafischer Bereich des BMAS, Bonn
Titelbild: colourbox.com (ArenaCreative)
Foto: © BMAS, Deischl

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung.

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Außerdem ist diese kostenlose Publikation – gleichgültig wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist – nicht zum Weiterverkauf bestimmt.