

## Antrag

### der Fraktionen der CDU/CSU und SPD

### Das Fachkräftepotenzial ausschöpfen – Zukunftschancen der deutschen Wirtschaft sichern

Der Bundestag wolle beschließen:

#### I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Leistungsfähigkeit der deutschen Wirtschaft hängt in besonderer Weise vom Potenzial ihrer Fachkräfte ab. Sie wird maßgeblich gestützt von kreativen und innovativen Köpfen in Unternehmen, Wissenschaft und Forschung.

Damit die deutsche Wirtschaft stark bleibt, muss dafür gesorgt werden, dass dem Arbeitsmarkt auch in Zukunft genügend Fachkräfte zur Verfügung stehen. Aktuell sind so viele Menschen wie nie zuvor in Deutschland erwerbstätig. Gleichzeitig befindet sich die Arbeitslosenquote auf dem niedrigsten Stand seit 1991. Die günstige Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt wäre allerdings nachhaltig gefährdet, wenn nicht durch gezielte Maßnahmen den Auswirkungen des demographischen Wandels auf das Fachkräfteangebot entgegengewirkt wird. Prognosen zufolge sollen bis zum Jahr 2030 bis zu sechs Millionen Erwerbspersonen weniger zur Verfügung stehen, wenn keine dem entgegenwirkenden Maßnahmen ergriffen werden.

Zwar ist aktuell noch kein flächendeckender Fachkräftemangel in Deutschland festzustellen, dennoch zeichnen sich jetzt schon Engpässe ab. Gerade kleine und mittlere Unternehmen (KMU) melden Schwierigkeiten, ihre offenen Stellen zu besetzen. Insbesondere Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung stünden nicht ausreichend zur Verfügung. Nach einer Studie des vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) geförderten Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung für KMU (KOFA) gab es im Januar 2016 in 148 von insgesamt 685 untersuchten Berufsgattungen Engpässe, in 55 Berufsgattungen sogar starke Engpässe. Davon sind insbesondere die Berufsfelder „Gesundheit, Soziales und Bildung“ (16), „Energie, Elektro und Mechatronik“ (9) sowie „Bau- und Gebäudetechnik“ (7) betroffen.

Ein Engpass an Fachkräften ist dabei nicht nur in naturwissenschaftlich-technischen (MINT-)Berufen (MINT – Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) absehbar, sondern auch in den Bereichen soziale Arbeit, Gesundheit und frühkindliche Erziehung (SAGE). Um ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern, bieten bereits über die Hälfte der KMU flexible Arbeitszeitmodelle und Weiterbildungsmöglichkeiten an.

Auch bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen melden Mittelstand und Handwerk Schwierigkeiten. Gründe hierfür sind unter anderem der durch die demographische Entwicklung bedingte Rückgang der Schülerzahlen, regionale, branchen- und berufsbezogene Passungsprobleme und der Trend bei jungen Menschen zu Abitur und Studium anstelle von beruflicher Ausbildung. Können Betriebe ihre Ausbildungsplätze auf Dauer nicht besetzen, mindert das die Ausbildungsbereitschaft. Die Zahl der ausbildenden Betriebe ist zwischen 2007 und 2013 um 52.000 gesunken. Im Jahr 2015 wurden nur 522.100 Ausbildungsverträge abgeschlossen. Insbesondere in Wirtschaftsbereichen mit als wenig attraktiv geltenden Arbeits- und Ausbildungsbedingungen blieben 41.000 Ausbildungsplätze unbesetzt. Andererseits blieben auch 2015 über 80.000 ausbildungsreife Bewerberinnen und Bewerber ohne Lehrstelle.

Probleme bei der Stellenbesetzung vermelden auch die Industrieunternehmen: Fünf von sechs dieser Unternehmen melden Schwierigkeiten bei der Besetzung der offenen Stellen. Gerade bei der Rekrutierung von Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung gebe es Engpässe. Die mangelnde Qualifizierung der Bewerber wird als Grund angegeben, dass offene Stellen nicht in angemessener Zeit besetzt werden können. Auf der anderen Seite bildet ein Drittel der Industriebetriebe nicht mehr selbst aus. Rund zwei von drei Ausbildungsangeboten der bundesweiten Lehrstellenbörse der Industrie- und Handelskammern bleiben zudem Jugendlichen mit maximal einem Hauptschulabschluss verschlossen – und das auch in Branchen, die Probleme haben, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen.

Die Anforderungen an Fachkräfte werden sich in den kommenden Jahren grundlegend wandeln. Insbesondere die Digitalisierung der Wirtschaft wird Fachkräften neue Kompetenzen und mehr Flexibilität abverlangen. Der Anteil an Unternehmen in den Industrie- und Dienstleistungssektoren, deren Arbeitsabläufe und Produktionsprozesse vernetzt sind (Stichwort Industrie 4.0), wächst kontinuierlich. Schon in wenigen Jahren wird ein Großteil der Unternehmen ihre Wertschöpfungsketten ganz oder in Teilen digitalisiert haben. Damit genügend Menschen den Anforderungen einer digitalisierten Wirtschaft gerecht werden können, müssen berufliche und akademische Aus- und Weiterbildung den Anforderungen einer digitalisierten Wirtschaft gerecht werden. Deutschland muss als Wissensgesellschaft in hohem Maß in die Bildung und Kompetenzentwicklung investieren, um einem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und seine Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

Auch die Länder führen eine Vielzahl von Maßnahmen und Projekten durch. Diese orientieren sich an den länderspezifischen Gegebenheiten. Zur Steigerung der Effektivität des Mitteleinsatzes ist es erforderlich, dass sich der Bund mit den Ländern frühzeitig bei der Konzeption der Maßnahmen abstimmt.

Um den Bedarf an Fachkräften in Zukunft zu decken, muss angesichts des demographischen Wandels zusätzliches Fachkräftepotenzial für die deutsche Wirtschaft erschlossen werden. Dazu ist es erforderlich,

- Anreize für eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen zu schaffen;
- junge Frauen frühzeitig stärker auch für Berufe aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT-Berufe) zu begeistern;
- Eltern durch flexible und mobile Arbeitsformen zu unterstützen;
- ältere und erfahrene Erwerbspersonen, die leistungsfähig und gut ausgebildet sind und über langjährige Berufserfahrung verfügen, länger in das Arbeitsleben einzubinden;
- Fachkräfte aus dem Ausland mit passenden Qualifikationen und Kompetenzen für den deutschen Arbeitsmarkt zu gewinnen;
- das Potenzial von Menschen mit Behinderung besser zu nutzen;
- den knapp eine Million Langzeitarbeitslosen ebenso wie den Geringqualifizierten durch Weiterbildungsmaßnahmen und Umschulungen die für den Arbeitsmarkt erforderlichen Qualifikationen zu vermitteln;

- anerkannten Asylbewerbern und Flüchtlingen mit guter Bleibeperspektive einen schnellen Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu ermöglichen;
- die Abbruchquoten bei schulischer, betrieblicher und hochschulischer Ausbildung zu reduzieren. Gleichzeitig müssen Übergänge zwischen beruflicher und akademischer Bildung in beiden Richtungen erleichtert werden.

Fachkräfte werden in Zukunft insbesondere für Engpassberufe und für Branchen mit großem Wachstumspotenzial gebraucht. Gleichzeitig brauchen alle Branchen qualifizierten Nachwuchs. Das bedeutet,

- es werden mehr Menschen gebraucht, die für SAGE-Berufe qualifiziert sind. Gerade junge Menschen sollten frühzeitig auf die Chancen der SAGE-Berufe hingewiesen werden;
- es werden mehr Menschen gebraucht, die einen MINT-Beruf ausüben können;
- die Anzahl der ausbildenden Betriebe und der betrieblichen Ausbildungsverträge muss gesteigert werden;
- der Meisterbrief muss erhalten werden;
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Unternehmen müssen dafür sensibilisiert werden, dass Kenntnisse und Fähigkeiten auch nach Abschluss von Ausbildungen ständig zu erweitern und zu aktualisieren sind („lebenslanges Lernen“).

Um die bei der Fachkräftegewinnung bestehenden Herausforderungen zu bewältigen, bedarf es einer konzertierten Vorgehensweise der Bundesregierung, der Wirtschaft und der Sozialpartner.

## II. Der Deutsche Bundestag begrüßt, dass

im Bereich Industrie, Handwerk und Mittelstand

- das BMWi, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) am 19. November 2014 zusammen mit dem BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) und dem DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) sowie dem DIHK (Deutscher Industrie- und Handelskammertag), dem ZDH (Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.), ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, der IG Metall und der IG BCE – Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie eine gemeinsame Fachkräfteoffensive („Partnerschaft für Fachkräfte in Deutschland“) gestartet haben;
- das im März 2011 im Auftrag des BMAS gegründete Innovationsbüro „Fachkräfte für die Region“ Netzwerke zur Fachkräftesicherung systematisiert, professionalisiert und den Akteuren vor Ort maßgeschneiderte Angebote zur Verfügung stellt;
- die Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) „Berufsbildung 4.0“ die strukturellen und ordnungspolitischen Auswirkungen der Digitalisierung auf die Berufsbildung mit Blick auf Handlungsbedarf untersucht;
- Bund, Länder, Sozialpartner, die BA, Wissenschaft und Unternehmen die „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) seit zehn Jahren unterstützen und sich für eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur einsetzen;
- das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln e. V. im Auftrag des BMWi über eine Internetplattform zentraler Ansprechpartner für KMU bei der Personalarbeit ist;

- BMWi, ZDH und DGB mit der „Gemeinsamen Erklärung Handwerk. Spitzengespräch zum Branchendialog“ am 7. Juli 2015 einen Dialog zur Zukunft des Handwerks im Bereich Fachkräfte- und Beschäftigungssicherung initiiert haben;
- das Programm Jobstarter des BMBF, das insbesondere KMU in der beruflichen Ausbildung durch Förderung von „EXAM-Maßnahmen“ (externe Unterstützung u. a. bei der Suche geeigneter Bewerberinnen und Bewerber, der Ausbildungsadministration, geeigneter Fördermöglichkeiten) unterstützt;
- die Initiative Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration: Ausbildung jetzt! (KAUSA), die aus Mitteln des BMBF finanziert wird, Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund verstärkt als Partner für die duale Berufsausbildung gewinnen will;
- das vom BMWi und Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderte Programm „Passgenaue Besetzung“ die Wettbewerbsfähigkeit von KMU durch Unterstützung bei der Rekrutierung von geeigneten Auszubildenden fördert;

im Bereich Aus- und Weiterbildung

- mit dem Dritten Änderungsgesetz zum Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) das erfolgreiche Meister-BAföG (Bundesausbildungsförderungsgesetz) zu einem echten Aufstiegs-BAföG für zukünftige Fach- und Führungskräfte weiterentwickelt wurde. Mit der Novelle wurden die Förderleistungen, Zuschussanteile und Freibeträge deutlich erhöht, Bürokratie abgebaut, die Förderung erweitert und das AFBG so fit für zukünftige Herausforderungen gemacht;
- die im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vereinbarte Überprüfung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) erfolgreich abgeschlossen worden ist. Der Evaluationsbericht stellt fest, dass sich das BBiG als zeitgemäßer, verlässlicher und flexibler Rechtsrahmen für die Ordnung und Durchführung der beruflichen Bildung bewährt hat;
- das BMBF und das BMAS mit der Initiative Bildungsketten einen präventiven und nachhaltigen Prozess zur Optimierung des Übergangs Schule – Beruf und zur langjährigen, individuellen Unterstützung junger Menschen in diesem Prozess geschaffen haben und diese Erfolge durch Bund-Länder-Vereinbarungen systemisch verankert werden;
- jungen Menschen über das Berufsorientierungsprogramm (BOP) des BMBF frühzeitig auch in den Gymnasien Orientierung hinsichtlich ihrer späteren Berufswahl gegeben wird;
- eine BMBF-Kampagne „Du und Deine Ausbildung – praktisch unschlagbar“ im April 2016 gestartet wurde, die zu einer Verbesserung des Images der beruflichen Bildung beitragen und junge Menschen für die duale Ausbildung gewinnen soll;
- BMWi und BMBF überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS) mit der Zielsetzung fördern, eine hochwertige Aus- und Weiterbildung sicherzustellen;
- das BMBF das Sonderprogramm ÜBS – Digitalisierung aufgelegt hat, um die Möglichkeiten zur Verbreitung der mit der Digitalisierung verbundenen Technik für ÜBS im Bereich der Ausbildung von Fachkräften schneller und gezielter voranzutreiben;
- die Digitalisierung der Wirtschaft durch das Programm des BMBF „Digitale Medien in der beruflichen Bildung“ flankiert wird, in dessen Rahmen Entwicklung, Erprobung und Einsatz digitaler Lehr- und Lernszenarien für Fachkräfte und Ausbildungspersonal vorangetrieben werden;

- das BMBF seit 2008 Weiterbildungsinteressierte mit dem Programm „Bildungsprämie“ fördert;
- das BMBF zur standardisierten Validierung nicht formal und informell erworbener Kompetenzen in Kooperation mit Kammernverbänden und Kammern die Initiative ValiKom (Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen) gestartet hat;
- mit der Qualifizierungsinitiative „Aufstieg durch Bildung“ im Jahr 2008 ein umfassendes Programm zur Stärkung von Bildung und Ausbildung ins Leben gerufen wurde;
- das BMBF mit dem Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ einen Beitrag für lebenslanges Lernen an Hochschulen mit Weiterbildungsmöglichkeiten für unterschiedliche Bedarfe leistet;
- mit der Dekade für Alphabetisierung Maßnahmen forciert werden, um durch arbeitsplatzorientierte Grundbildung betriebliches Fachkräftepotenzial besser nutzen zu können;
- die Bundesregierung gemeinsam mit den Ländern, den Spitzenverbänden der Wirtschaft, den Gewerkschaften und der BA im Dezember 2014 die Allianz für Aus- und Weiterbildung ins Leben gerufen hat, die bereits zentrale Maßnahmen auf den Weg gebracht hat. Die ausbildungsbegleitenden Hilfen wurden ausgeweitet und das neue Förderinstrument der Assistenten Ausbildung für leistungsschwächere Auszubildende und ihre Betriebe wurde eingeführt;
- das BMAS und die BA im Jahr 2013 die Initiative „AusBILDUNG wird was – Spätstarter gesucht“ gestartet haben;
- das vom BMWi geförderte ESF-Bundesprogramm „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen“ (PV) im Jahr 2015 in Kooperation mit dem Sonderprogramm MobiPro-EU um zusätzliche Aufgaben erweitert wurde;
- benachteiligte junge Menschen, insbesondere auch junge Flüchtlinge, durch den Ausbau und die Weiterführung der Programme im Rahmen der Initiative JUGEND STÄRKEN im Quartier des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) bessere Startchancen für den Weg von der Schule in eine Ausbildung erhalten;
- das BMFSFJ seit dem 1. Juni 2015 mit dem ESF-Programm „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas“ im Bereich der Kindertagesbetreuung bundesweit Mittel für die Entwicklung vergüteter Ausbildungswege für Berufswechselrinnen und Berufswechseler zur Verfügung stellt und damit einen Impuls für lebenslanges Lernen im nicht vergüteten schulischen Berufsbildungssystem setzt;

#### im Bereich Fachkräfte aus dem Ausland

- der gemeinsame europäische Arbeitsmarkt – gerade bei den anhaltend hohen Arbeitslosenquoten in zahlreichen EU-Staaten vor allem unter jungen Menschen – ein großes Potenzial bietet, das noch stärker genutzt werden sollte;
- das BMWi, das BMAS und die BA das mehrsprachige Willkommensportal „Make it in Germany“ für internationale Fachkräfte eingerichtet hat;
- seit August 2012 mit der „Blauen Karte EU“ Akademikerinnen und Akademiker, die nicht aus der EU stammen, die Möglichkeit erhalten, in Deutschland zu arbeiten und mit ihren Familien zu leben;
- seit 2012 eine Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen durch das Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen (Anerkennungsgesetz) erleichtert worden ist;

- eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Arbeitssuche für qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten geschaffen wurde;
- mit der neuen Beschäftigungsverordnung zum 1. Juli 2013 der Arbeitsmarkt für Fachkräfte mit Berufsausbildung aus Nicht-EU-Staaten geöffnet wurde;
- mit der Änderung der Beschäftigungsverordnung vom 11. November 2014 die Vorrangprüfung für Fachkräfte mit einer Duldung oder Aufenthaltsgestattung aus Nicht-EU-Ländern unter bestimmten Voraussetzungen entfallen ist;
- vom BMBF und BIBB im Anerkennungsportal [www.anerkennung-in-deutschland.de](http://www.anerkennung-in-deutschland.de) alle relevanten Informationen zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse zur Verfügung gestellt werden und das BMWi als komplementäre Maßnahme zum Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) das Informationsportal zu ausländischen Berufsqualifizierungen ([www.bq-portal.de](http://www.bq-portal.de)) als Wissens- und Arbeitsplattform zu ausländischen Berufsqualifikationen bereitstellt;
- in der Gemeinschaftsinitiative von DIHK und ZDH „Unternehmen Berufsanerkennung“, vom BMBF gefördert, die Akzeptanz und Nutzung der beruflichen Anerkennung in Betrieben erhöht werden sollen;
- das BMAS-geförderte Programm MobiPro-EU EU-Bürgerinnen und -Bürgern zwischen 18 und 27 Jahren die Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland erleichtert;

#### im Bereich Asylbewerber und Flüchtlinge

- anerkannte Asylbewerber und Flüchtlinge mit guter Bleibeperspektive in den Arbeitsmarkt integriert werden können;
- das BA-Modellprojekt „Jeder Mensch hat Potenzial – Frühzeitige Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern“ durchgeführt wurde;
- das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) im Kontext des Anerkennungsgesetzes Beratung anbietet und Anpassungsqualifizierungen fördert;
- das BMBF im Februar 2016 gemeinsam mit der BA und dem ZDH die Initiative „Wege in Ausbildung für Flüchtlinge“ gestartet hat, die mit abgestimmten Fördermaßnahmen darauf abzielt, bis zu 10.000 junge Flüchtlinge in eine Ausbildung im Handwerk zu integrieren;
- das BMBF gemeinsam mit dem Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) Flüchtlinge beim Zugang zu einem Studium unterstützt (z. B. Feststellung der Studierfähigkeit, des Sprachstands und vorhandener Qualifikationen);

#### in den Bereichen Erwerbsanteil und Erwerbsvolumen von Frauen, Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

- mit Elterngeld, ElterngeldPlus und dem Partnerschaftsbonus flexible Möglichkeiten der partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht wurden;
- mit dem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ des BMFSFJ eine familienfreundliche Arbeitswelt gefördert wird;
- das Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“, mit dem gezielt Anreize für betriebliches Engagement in diesem Bereich gesetzt werden, seit April 2015 fortgesetzt wird;
- mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf die Regelungen des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes besser miteinander verzahnt und weiterentwickelt wurden;
- das BMFSFJ in Kooperation mit der BA den beruflichen Wiedereinstieg mit dem Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ fördert;

- die Bundesregierung seit 2008 den Nationalen Pakt für „Frauen in MINT-Berufen“ fördert;
- das BMFSFJ mit dem ESF-Programm „Stark im Beruf“ die Chancen von Müttern mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt erhöht;
- das ESF-Programm „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ im Jahr 2015 gestartet wurde;
- die Schaffung, der Erhalt und der Betrieb von Kinderbetreuungsplätzen mit dem Sondervermögen „Kinderbetreuungsausbau“ durch den Bund finanziell unterstützt wird;
- mit dem Bundesprogramm „KitaPlus“ seit Januar 2016 moderne Konzepte zu bedarfsgerechten Kinderbetreuungsangeboten auch in den Randzeiten erprobt werden;
- das Bundesministerium des Innern (BMI) im Rahmen seiner Projektförderung niedrigschwellige Frauenkurse für Migrantinnen unterstützt, um so die Integration zu erleichtern.

### III. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel

im Bereich Industrie, Handwerk und Mittelstand

1. Unternehmen mittels Informationskampagnen und in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern über die Möglichkeiten der Assistierte Ausbildung (AsA) und der ausbildungsbegleitenden Hilfe (abH) aufzuklären und sie bei der Umsetzung der Fördermaßnahmen zu unterstützen;
2. durch den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) dazu beizutragen, der beruflichen Bildung neben der akademischen Bildung gleiches Gewicht zu geben und die duale Berufsausbildung mit einer öffentlichen Aufwertungskampagne zu stärken (Stichwort „Chancen der angemessenen Digitalisierung der Berufe“);
3. den Meisterbrief weiter zu stärken, da durch ihn betriebliche Führungskompetenz und Unternehmergeist vermittelt werden;
4. gemeinsam mit der BA Unternehmen, besonders kleine und mittlere, bei der Stellenbesetzung und Personalpolitik durch gezielte Informationskampagnen zu unterstützen und dabei auch verstärkt auf die Erwerbspotenziale von Frauen und deren Förderung zu setzen;
5. gemeinsam mit den Außenhandelskammern die zahlreichen Möglichkeiten, die das deutsche Einwanderungsrecht für eine legale Erwerbsmigration bietet, verstärkt in den Ländern mit einem hohen Migrationsdruck bekannt zu machen und geeignete Bewerber mit interessierten deutschen Unternehmen in Kontakt zu bringen;

im Bereich Aus- und Weiterbildung

6. die Chancen digitaler Bildungsangebote von der Kita über die Schule bis zur beruflichen Ausbildung konsequent zu nutzen. Hierzu bedarf es umfassender Qualifizierungsangebote für die Lehrenden und einer modernen technischen Infrastruktur an den Lehrinrichtungen. Mit der verstärkten Förderung der digitalen Ausstattung der überbetrieblichen Berufsbildungsstätten, Bekanntmachungen zur Qualifizierung des Ausbildungspersonals sowie mit der Förderung strukturbildender Maßnahmen im Bereich des digitalen Lernens in der beruflichen Bildung und der derzeit gemeinsam mit den Ländern laufenden Erarbeitung einer „Strategie Digitales Lernen“ hat der Bund hierzu bereits wichtige Schritte getan;

7. die Berufskammern sowie die Industrie- und Handelskammern, die in Kooperation mit den Berufsschulen die Digitalisierung betriebs- und praxisorientiert platzieren, weiter zu unterstützen. Entsprechendes gilt für die berufliche Weiterbildung;
  8. die gemeinsame Steuerung der beruflichen Bildung durch Staat, Spitzenverbände, Gewerkschaften und weitere Sozialpartner in der dualen Ausbildung weiter zu erhalten, um weiterhin einen fairen Interessensausgleich zwischen Betrieben, Branchen und Jugendlichen zu ermöglichen;
  9. die vom BIBB dokumentierten Forschungsergebnisse zu den sehr unterschiedlichen Gründen für einen Ausbildungsabbruch in der dualen Berufsausbildung zu einem Dialog mit den Wirtschaftsbranchen zu nutzen und branchenspezifische Handlungsempfehlungen zu erarbeiten, die länderübergreifend umgesetzt werden;
  10. zu prüfen, ob die Möglichkeiten bei der kontinuierlichen Weiterqualifizierung („lebenslanges Lernen“) der Beschäftigten ausreichen, und ggf. zusätzliche Maßnahmen zu ergreifen. Von der Beratung bis zu Finanzierungsinstrumenten sollten Wege geprüft werden, wie das lebenslange Lernen gestärkt werden kann;
- in den Bereichen Erwerbsanteil und Erwerbsvolumen von Frauen, Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
11. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Förderung flexibler Arbeitszeiten und von Kinderbetreuungsangeboten weiter zu verbessern;
  12. MINT-Bildung zu stärken und geeignete Maßnahmen zu ergreifen und fortzuführen, um mehr Mädchen und Frauen dafür zu begeistern. Dazu zählt beispielsweise die gezielte Förderung von Projekten, die Frauen MINT-Berufe näher bringen, begleitet durch eine Kommunikationsoffensive, die bei Frauen für MINT-Berufe wirbt;
  13. Maßnahmen zu stärken, die Frauen aus patriarchalisch geprägten Familien Wege in die Ausbildung und den Arbeitsmarkt eröffnen;
  14. gemeinsam mit den Partnern der „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ darauf hinzuwirken, dass in der Praxis deutlich mehr Ausbildungen in Teilzeit ermöglicht werden;
  15. sicherzustellen, dass Frauen und Männer beim beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit geförderte Weiterbildungsmaßnahmen des gesamten Berufsspektrums zur Verfügung stehen;
  16. sich gemeinsam mit den Ländern für ein breiteres Angebot und für eine höhere Qualität frühkindlicher Bildung einzusetzen;
  17. sicherzustellen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich zum Beispiel wegen Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen zu einer zeitlich befristeten Teilzeitbeschäftigung entschieden haben, wieder zur früheren Arbeitszeit zurückkehren können. Hierzu muss das Teilzeitrecht weiterentwickelt und ein Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit geschaffen (Rückkehrrecht) werden;
- im Bereich Asylbewerber und Flüchtlinge
18. neue Formen der Kompetenzerfassung, wie sie derzeit etwa von der BA in sechswöchigen Kursen erprobt werden, zu prüfen und gegebenenfalls auszubauen, damit die beruflichen Potenziale von anerkannten Asylbewerbern und Flüchtlingen mit guter Bleibeperspektive möglichst schnell erfasst und gefördert werden können;
  19. anerkannten Flüchtlingen und Asylbewerbern mit guter Bleibeperspektive in Kooperation mit den Ländern, Berufskammern, Sozialpartnern und der BA mittels Sprach- und Integrationskursen, Beratung zu Arbeitsmarktintegration sowie der dualen Ausbildung weiterhin einen möglichst schnellen und nachhaltigen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu ermöglichen;

20. anerkannten Flüchtlingen und Asylbewerbern mit guter Bleibeperspektive sowie den ausbildenden Betrieben bei Abschluss eines Ausbildungsvertrags Planungssicherheit durch ein Bleiberecht für die Dauer der Ausbildung sowie eine Anschlussperspektive bei erfolgreichem Abschluss zu gewähren;
21. die Länder darin zu bestärken, ein transparentes und vergleichbares Anerkennungsverfahren für ausländische Schul-, Hochschul- und Berufsabschlüsse zu etablieren und die zuständigen Stellen angemessen auszustatten;
22. die Handlungsempfehlungen des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln e. V. im Auftrag des BMWi beim Portal „Willkommenskultur im Unternehmen“ zu berücksichtigen;
23. zeitnah zu prüfen, inwiefern für Menschen mit ausländischen Berufsabschlüssen begleitende finanzielle Unterstützungsangebote für Anerkennungsverfahren und Nachqualifizierungsmaßnahmen in Ergänzung zu den bestehenden Angeboten notwendig sind. Hierfür kommen zum Beispiel Darlehensprogramme oder Stipendienprogramme in Frage;
24. die Länder darin zu bestärken, die Kosten des Verfahrens zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse sozialverträglich zu gestalten, um die Attraktivität des Anerkennungsverfahrens zu steigern;
25. Angebote für die Arbeitsmarktintegration besser miteinander zu vernetzen, indem Jobcenter, Arbeitsagentur, kommunale Ausländerbehörde und weitere Akteure eng zusammenarbeiten;

im Bereich ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

26. Konzepte zu entwickeln, die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen flexiblen Ausstieg aus dem Arbeitsleben ermöglichen;
27. durch systematische Gesundheitsförderung die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeitsfähig bleiben;
28. altersgerechte Arbeitsplätze zu fördern;
29. lebenslanges Lernen zu fördern, um neue technologische und qualifikatorische Anforderungen bewältigen sowie Berufs- und Bildungsoptionen auch im höheren Alter wahrnehmen zu können;

im Bereich Langzeitarbeitslose

30. in Zusammenarbeit mit der BA eine Integrations- und Qualifizierungsinitiative zu starten, die, auch durch eine bessere individuelle Betreuung, eine Integration von Langzeitarbeitslosen auf dem Arbeitsmarkt in Engpassberufen ermöglicht;
31. Weiterbildung auch für Langzeitarbeitslose zu stärken;

im Bereich Menschen mit Behinderungen

32. die Integration von Menschen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt durch flexible Angebote und Fördermaßnahmen zu erleichtern und ihnen und den Unternehmen Beratungsangebote zur Verfügung zu stellen. Dazu zählt auch die Schaffung von Plattformen für eine bessere Verzahnung von Schulen und Unternehmen.

Berlin, den 31. Mai 2016

**Volker Kauder, Gerda Hasselfeldt und Fraktion**  
**Thomas Oppermann und Fraktion**





