

Die Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V. (unternehmer nrw) ist der Zusammenschluss von 129 Verbänden mit 80.000 Betrieben und drei Millionen Beschäftigten. unternehmer nrw ist Mitglied der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und vertritt die Interessen des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e. V. (BDI) als dessen Landesvertretung.



26.01.2023

STELLUNGNAHME

zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales und des Ausschusses für Schule und Bildung am 1. Februar 2023.

Mit einer Arbeits- und Fachkräfteoffensive im Bereich der beruflichen Bildung dem Fachkräftemangel in Nordrhein-Westfalen begegnen - Antrag der Fraktion der CDU und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Drucksache 18/1353

Zusammenfassung

Wachstums- und Wohlstandsbremse Fachkräftemangel: Für viele Betriebe in Nordrhein-Westfalen ist der Fachkräftemangel bereits heute eine zentrale Herausforderung, er weitet sich immer stärker aus und wird damit zu einer echten Gefahr für den Wirtschaftsstandort, unseren Wohlstand und auch für die Transformation. Fachkräftesicherung muss an vielen Stellen ansetzen. Es bedarf daher einer Gesamtstrategie, die die politikfeldübergreifenden Handlungsansätze zur Fachkräftesicherung bündelt. Neben akademischen Fachkräften, insbesondere im Bereich MINT, braucht es mindestens genauso Fachkräfte mit einer beruflichen Qualifikation. Zudem muss die Fachkräftesicherung sowohl die Erschließung der inländischen Potenziale als auch die Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland umfassen.

Starke berufliche Bildung: Der beruflichen Bildung – und insbesondere dem System der dualen Berufsausbildung – kommt bei der Fachkräftesicherung eine zentrale Rolle zu. Beruflich qualifizierte Fachkräfte sind insbesondere auch für die Umsetzung von Aufgaben wie Digitalisierung und Klimaschutz unerlässlich. Es müssen noch mehr Anstrengungen unternommen werden, Schüler, Eltern, Lehrkräfte und Multiplikatoren von den vielfältigen Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten, die eine duale Ausbildung bietet, zu überzeugen. Dabei dürfen wir nicht aus dem

Auge verlieren, sowohl leistungsstarke Jugendliche zu gewinnen als auch durch passgenaue Unterstützungsangebote mehr Jugendliche mit Startschwierigkeiten in Ausbildung zu integrieren.

Umfassende Fachkräftestrategie: Vor diesem Hintergrund begrüßen wir ausdrücklich den Antrag „Mit einer Arbeits- und Fachkräfteoffensive im Bereich der Beruflichen Bildung dem Fachkräftemangel in Nordrhein-Westfalen begegnen“. Wir unterstützen auch den aktuellen Prozess zur Erarbeitung einer Fachkräfte-Offensive seitens der Landesregierung. Richtig ist insbesondere der ressortübergreifende Ansatz, um alle relevanten Themenfelder und Akteure zusammenzubringen. Ebenso wichtig ist der Ansatz zur Steigerung der Wertschätzung für die duale Ausbildung sowie die noch stärkere Berücksichtigung von Zielgruppen aus dem In- und Ausland für Ausbildung.

Verantwortung und Engagement der Wirtschaft: Die nordrhein-westfälische Wirtschaft ist sich auch ihrer eigenen Verantwortung für die Fachkräftesicherung bewusst. Sie engagiert sich daher durch eine starke betriebliche Ausbildung, durch flexible Arbeitszeitmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder die passgenaue Qualifizierung ihrer Mitarbeiter. Sie braucht aber auch klare und verlässliche Rahmenbedingungen.

Im Folgenden wird – anknüpfend an die beiden Schwerpunkte des Antrags - unter I auf die Notwendigkeit einer Arbeits- und Fachkräfteoffensive im Allgemeinen und unter II auf den Baustein der beruflichen Bildung im Besonderen eingegangen.

I. Mit einer Arbeits- und Fachkräfteoffensive gegen den Mangel

Wichtig ist eine umfassende Fachkräftestrategie, die die verschiedenen Potenziale in den Blick nimmt. Denn sicher ist, dass ein Ansatz alleine den großen Mangel nicht beheben wird. Die Erarbeitung und Umsetzung einer Gesamtstrategie muss zudem in enger Kooperation mit der Wirtschaft erfolgen. Digitalisierung und Transformation müssen Schwerpunktthemen der Fachkräftestrategie sein. Denn hier drohen besondere Engpässe, die eine erfolgreiche Umsetzung dieser Zukunftsthemen gefährden.

Potenziale im Inland erschließen

Es muss gelingen, den demografisch bedingten Rückgang der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Menschen abzumildern. Dafür gilt es, inländische Potenziale stärker zu erschließen.

- **Bildungsqualität anheben:** Bisher bleiben noch zu viele Talente und Kompetenzen durch Qualitätsdefizite im Bildungssystem ungenutzt. Qualitätsverbesserung in allen Bereichen der Bildung, beginnend bei der frühkindlichen Bildung müssen daher Priorität haben.
- **Vereinbarkeit verbessern:** Durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und das Ermöglichen von mehr Vollzeitberufstätigkeit kann das bestehende Erwerbspersonenpotenzial substantiell erhöht werden. Neben dem bedarfsgerechten Ausbau insbesondere in den Bereichen Kita und Ganztage, aber auch Pflegeeinrichtungen besteht auch Handlungsbedarf bei der Ausgestaltung steuerlicher Anreize zur Ausweitung der Erwerbstätigkeit.
- **Gesundheitsvorsorge betreiben:** Zudem müssen Beschäftigte, da wo es möglich ist, befähigt werden, so lange und so gesund wie möglich zu arbeiten. Durch Prävention und Rehabilitation kann die Zahl derjenigen, die wegen einer Erwerbsminderung den Arbeitsmarkt vorzeitig verlassen, gesenkt werden.
- **Frühverrentungsanreize abschaffen:** Flexiblere Übergänge von der Erwerbs- in die Ruhestandsphase könnten ältere Mitarbeiter länger im Betrieb halten. Anders als im Koalitionsvertrag der Bundesregierung vorgesehen darf langfristig auch eine weitere Anhebung des Rentenalters nicht ausgeschlossen werden.
- **Arbeitsanreize setzen:** Mit einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik, die dem Prinzip Fördern und Fordern folgt, gilt es zudem, mehr Menschen aus der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit zu holen und nachhaltig in Arbeit und Beschäftigung zu integrieren. Passgenaue Lösungen müssen die Hemmnisse (z.B. fehlende Kinderbetreuung, mangelnde Mobilität) überwinden, die bisher der Aufnahme einer Beschäftigung entgegenstehen.
- **Lebenslanges Lernen stärken:** Um Beschäftigungsfähigkeit auch in einer sich wandelnden Arbeitswelt zu erhalten oder Menschen das Nachholen einer Qualifikation zu ermöglichen, dafür ist Weiterbildung wichtig. Dafür braucht es passgenaue Angebote und individuelle Lernwege orientiert an den konkreten Bedarfen – keine Regulierungen oder das Prinzip Gießkanne in Form von Weiterbildungsansprüchen.
- **Qualifizierung von Ungelernten:** Auf die Qualifizierung von Geringqualifizierten und Menschen ohne Berufsabschluss muss weiterhin ein besonderer Fokus gelegt werden. Wichtig ist hier eine gezielte Unterstützung und Förderung, insbesondere bei besonders bildungsfernen Personen.
- **Mit Teilqualifizierung Chancen verbessern:** Gerade für schwächere Personen sind Teilqualifizierungen sinnvoll, weil sie so den Weg Schritt für Schritt gehen können und unterwegs Erfolgserlebnisse haben. Daher engagieren sich die Arbeitgeber mit der Initiative „Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung“ für das Thema und sind dort seit vielen Jahren erfolgreich aktiv.

- **Integration beschleunigen:** Anerkannte Geflüchtete, Asylbewerber, die nicht aus einem sicheren Herkunftsland kommen, und Geduldete ohne Arbeitsverbot müssen schnellstmöglich in Schulbildung, Ausbildung und Beschäftigung integriert werden.

Potenziale im Ausland gewinnen

Ohne Zuwanderung wird die Lücke auf dem Fachkräftemarkt nicht zu schließen sein. Inländische und ausländische Potenziale dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden, wir brauchen beides. Wichtig sind bessere Zuwanderungs-Regelungen und eine gute, möglichst reibungslose Umsetzung.

- **Rechtsrahmen weiterentwickeln:** Der Rechtsrahmen muss zielgerichtet weiterentwickelt werden, um Zuwanderung insgesamt zu erleichtern. Dafür stellt die Politik mit dem von der Bundesregierung vorgelegte Eckpunktepapier für ein neues Fachkräfteeinwanderungsgesetz die richtigen Weichen.
- **Verfahren beschleunigen:** Die Verwaltungs- und Anerkennungsverfahren sind immer noch viel zu langsam und kompliziert. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen stellt dies oft eine unüberwindbare Hürde dar. Hier brauchen wir einfachere und planbare Verfahren, die bestenfalls digital ablaufen. Wichtig ist auch die Kapazitätsausweitung in den Visa-Stellen.
- **KMU unterstützen:** Wichtig ist beim Thema Anwerbung ein zwischen Verbände, Kammern, Ministerien und Arbeitsagenturen abgestimmtes Vorgehen, um Projekte und Initiativen voranzubringen. Insbesondere KMU brauchen mit Blick auf umfangreiche Vorleistungen und Risiken bei der Anwerbung Unterstützung und insbesondere auch Verfahrenssicherheit.
- **Sprachförderung ausbauen:** Sprachbarrieren sind eine der häufigsten Schwierigkeiten für Fachkräfte aus dem Ausland. Daher sollte die Sprachförderung im In- und Ausland bedarfsgerecht ausgebaut und auch vermehrt digital angeboten werden.
- **Erfahrungen der Zeitarbeit-Branche nutzen:** Darüber hinaus wäre es förderlich, das Verbot einer Beschäftigung in der Zeitarbeit für die Erwerbsmigration abzuschaffen und dadurch die Rekrutierung von ausländischen Arbeitskräften, die insbesondere für Unternehmen erleichtert werden, die bisher keine Erfahrung in der Rekrutierung im Ausland haben.

II. Berufliche Bildung ist zentraler Baustein der Fachkräftesicherung

Die duale Ausbildung ist der zentrale Baustein der Fachkräftesicherung für die Betriebe in unserem Land. Während in den letzten zehn Jahren die Zahl der angebotenen betrieblichen Ausbildungsplätze um 14 Prozent gestiegen ist, sank die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber um 26 Prozent. Schon heute können mehr als 10.000 Ausbildungsplätze in NRW nicht besetzt werden. Zur Stärkung der beruflichen Bildung ist die Umsetzung eines mehrteiligen Maßnahmenpakets erforderlich, welches insbesondere auf die Attraktivität einer dualen Ausbildung einzahlt sowie die Perspektive der Betriebe und deren Fachkräftesicherung stärker berücksichtigt:

Berufsorientierung stärken

Es ist wichtig, dass junge Menschen sich auf einer fundierten Grundlage für einen bestimmten Berufsweg entscheiden.

- **KAoA stärken:** Mit „Kein Abschluss ohne Anschluss (KAoA)“ ist in NRW bereits ein gutes System der Berufsorientierung etabliert. Aber es kann noch besser werden: Berufsorientierung muss noch fester an allen Schulformen verankert werden, v.a. auch an den Gymnasien – auch durch entsprechende Personalressourcen. Zudem ist zu prüfen, ob es sinnvoll ist, früher anzusetzen als in Klasse 8. Und auch die Rolle der Eltern bei der Berufsorientierung von Schülern sollte stärker berücksichtigt werden. Die Eltern-Informationsveranstaltungen, die im Rahmen des Ausbildungskonsens NRW durchgeführt werden, sind dafür ein gutes Beispiel.
- **Praxisbezüge herstellen:** Berufliche Orientierung braucht Einblicke in berufliche Praxis. Konkrete Praxisbezüge können auch Unterrichtsthemen anschaulicher machen. Kooperationen mit externen Partnern müssen dafür als Bereicherung der schulischen Arbeit verstanden und gefördert werden. Die Wirtschaft unterstützt Kooperationen durch vielfältige Angebote im Netzwerk [SCHULEWIRTSCHAFT NRW](#).
- **Lehrkräfte bei Berufsorientierung unterstützen:** Wichtig ist, Lehrkräfte noch stärker als bisher für die vielfältigen Möglichkeiten einer dualen Ausbildung sowie die Bedarfe von Betrieben zu sensibilisieren, da diese häufig einen ausschließlich akademischen Hintergrund haben.

Übergang von Schule zu Beruf besser gestalten

Ein Augenmerk sollte auf jene Jugendlichen liegen, die besondere Unterstützung brauchen. Hier gilt es insbesondere Anstrengungen zu intensivieren, um Brüche am Übergang Schule/Beruf zu vermeiden.

- **Kein junger Mensch darf verloren gehen:** Wenngleich das Thema Datenschutz richtig und wichtig ist, an der Schwelle Schule/Beruf darf kein Jugendlicher aufgrund fehlender Daten aus dem System fallen. Daher bedarf es endlich einer vernünftigen Datenerfassung und -weitergabe, um damit gezielt Jugendliche ohne Anschlussperspektive ansprechen und in geeignete Anschlussperspektiven vermitteln zu können. Damit möglichst wenige Jugendliche verloren gehen, brauchen wir auch ein besseres Schnittstellenmanagement. Stichpunkt ist hier: Jugendberufsagenturen.
- **Brüche am Übergang Schule/Beruf vermeiden:** Zu vielen jungen Menschen gelingt der Übergang nicht direkt, weil ihnen die Ausbildungsreife fehlt. Schule muss es besser gelingen, die erforderlichen Kernkompetenzen zu vermitteln. Wir brauchen zudem ein systematisches Förderangebot, das bestehende Angebote gut verzahnt und möglichst auf Integration in betriebliche Ausbildung ausgerichtet ist.
- **Betrieblicher Ausbildung Vorrang geben:** Ein undifferenzierter Ausbau außerbetrieblicher oder schulischer Ausbildung ist kritisch zu sehen. Außerbetriebliche oder schulische Ausbildung sollte erst dann zum Tragen kommen, wenn die betriebliche Ausbildung nicht mehr ausreichend Chancen bietet. Zudem müssen Anreize für einen Übergang in reguläre Ausbildung gesetzt werden.
- **Teilzeitberufsausbildung stärken:** Für verschiedene Zielgruppen kann die Teilzeitberufsausbildung den Weg in Ausbildung ermöglichen, die Attraktivität dualer Ausbildung erhöhen und damit einen Beitrag zur Hebung von Potenzialen leisten. Gemeinsame Initiativen, die dieses Instrument bewerben, sind zu begrüßen.

Vorteile und Entwicklungsperspektiven von Ausbildung stärker sichtbar machen

Mit Blick auf die Wahrnehmung z.B. bei Eltern, Lehrkräften und anderen Multiplikatoren wie Medien gilt es Chancen und Perspektiven von Ausbildung zu betonen.

- **Gleichwertigkeit sichtbarer machen:** Wichtig ist, berufliche und akademische Bildung nicht gegeneinander auszuspielen, wir brauchen Fachkräfte aus beiden Bildungswegen. Berufliche und akademische Bildung sollten als gleichwertig angesehen und auch von der Politik so behandelt werden. Bei der beruflichen Bildung gibt es da noch Baustellen. Konkrete Ansatzpunkte sind z. B. Azubi-Ticket oder Azubi-Wohnen.
- **Gemeinsam für Ausbildung werben:** Wichtig ist, dass hier die Partner des Ausbildungskonsenses gemeinsam aktiv werden, in geeigneten Formaten auf die Vorzüge einer Ausbildung hinweisen (z.B. in den bereits etablierten Eltern-Informationsveranstaltungen). Dies ist ein sinnvoller Weg, um die vielen bereits

bestehenden branchenspezifischen Fachkräftesicherungs-Kampagnen zu flankieren.

- **Gründungen unterstützen:** Bei dem im Antrag genannten Vorhaben, die Meistergründungsprämie attraktiver zu gestalten, sollte auch einbezogen werden, wie sie Gründungen auch in anderen Branchen insbesondere mit kleiner Betriebsstruktur unterstützen kann.

Studienzweifel besser über die Chancen einer dualen Ausbildung informieren

Studienabbrecher sind für die Unternehmen eine interessante Zielgruppe, auch weil sie bereits Lebenserfahrung und Qualifikationen mitbringen.

- **Gute Beratungsangebote schaffen:** Es geht nicht darum, junge Menschen aus einem Studium „abzuwerben“. Vielmehr sollten in Fällen, in denen ein Studium nicht mehr gewollt ist, durch gute Beratungsangebote alternative Bildungswegen aufgezeigt werden. Ratsuchenden Studierenden sollten dabei vielfältige Beratungsangebote zur Verfügung gestellt und bestehende Angebote besser vernetzt werden: von einer allgemeinen Studienberatung bis hin zur gezielten Begleitung in Ausbildung.
- **Erreichbarkeit von Studienzweiflern gewährleisten:** Wichtig ist es, dass alle Hochschulen sich diesem Thema öffnen. Es sollten entsprechende Anreize gesetzt werden und auch das regionale Netzwerk könnte wichtige Impulse setzen. Auch hier spielt das Thema Daten eine Rolle, denn man muss die Studienzweifler auch erreichen können.

Duale Ausbildung im Berufskolleg stärken

Die Berufsschulen als Partner der Ausbildungsbetriebe müssen gestärkt werden. Das bedeutet eine Priorisierung der Angebote im dualen System, eine bessere überregionale Koordinierung in Abstimmung mit der Wirtschaft und verstärkte Anstrengungen zur Lehrkräftesicherung, insbesondere in technischen Berufen.

- **Fachlehrer in NRW ausbilden:** Wichtig ist die Sicherstellung der Ausbildung relevanter Fachlehrer an Standorten in NRW. Gleichzeitig müssen Wege für Quereinsteiger ermöglicht und qualitativ hochwertig ausgestaltet werden.
- **ÖPNV stärken:** Die Wege zu der nächsten Berufsschule sind insbesondere im ländlichen Raum mitunter weit. Hier gilt es Lösungen zu finden für einen bezahlbaren und attraktiven ÖPNV und so die Mobilität von Auszubildenden zu gewährleisten.

- **Kooperationsmöglichkeiten erweitern:** Richtig ist die Absicht, eine zukunftsweisende Gesamtstrategie zur Verbesserung der Kooperation von Betrieben, Berufsschulen und überbetrieblicher Ausbildung zu erarbeiten und umzusetzen.
- **Fachklassen sichern:** Die im Antrag erwähnte Absicherung kleiner Fachklassen ist sehr zu begrüßen. Für sinnvolle Fälle sind Optionen für digitalen Distanzunterricht zu schaffen. Das gilt insbesondere in der dualen Ausbildung für die Beschulung kleiner Fachklassen bzw. bei einem Mangel an Fachlehrkräften. Hier können digitale Angebote helfen, größere Distanzen zu überbrücken, die Beschulung „digital zu bündeln“ und damit auch künftig insbesondere im ländlichen Raum sicherzustellen.