

Antrag an die Vollversammlung

Potenziale heben, Wege bahnen, Gesellschaft gestalten

Zukunft der Arbeit und Zukunft der Bildung: Wege aus dem Fachkräftemangel

Positionspapier des Zentralkomitees der deutschen Katholiken (ZdK)

Antragssteller*innen:

Martin Buhl, Dr. Maria Flachsbarth, Ulrich Hoffman, Karl Kautzsch für den ZdK - ad hoc-Arbeitskreis Fachkräftemangel – Zukunft von Arbeit und Bildung
Andreas Luttmmer-Bensmann

Beschlusstext:

Potenziale heben, Wege bahnen, Gesellschaft gestalten

Zukunft der Arbeit und Zukunft der Bildung – Wege aus dem Fachkräftemangel

Positionspapier des Zentralkomitees der deutschen Katholiken (ZdK)

Einleitung: Fachkräftemangel als gesellschaftliche Herausforderung und sozioethischer Prüfstein

Der Fachkräftemangel zählt zu den größten gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit. Was zunächst als Problem einzelner Branchen erschien, betrifft mittlerweile nahezu alle Lebensbereiche: Wirtschaft, Bildung, Pflege, öffentliche Daseinsvorsorge – und damit auch den gesellschaftlichen Zusammenhalt insgesamt. Prognosen zeigen, dass in den kommenden Jahren eine große Zahl von Erwerbstätigen in den Ruhestand gehen wird, während gleichzeitig qualifizierte Arbeitskräfte fehlen. Diese Entwicklung gefährdet nicht nur wirtschaftliches Wachstum, sondern auch die Funktionsfähigkeit sozialer Sicherungssysteme und die Umsetzung zentraler Zukunftsprojekte.

Im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung heißt es dazu treffend: „Die Sicherung der Fachkräftebasis ist ein entscheidender Faktor für den wirtschaftlichen Erfolg unseres Landes. Deshalb ziehen wir alle Register, damit Fachkräftesicherung in den nächsten Jahren gelingt.“

Der zunehmende Fachkräftemangel macht deutlich, dass Arbeit nicht allein als wirtschaftlicher Faktor verstanden werden darf. Fachkräftesicherung ist mehr als das Besetzen offener Stellen – sie ist eine Frage der Gerechtigkeit, Teilhabe und sozialen Verantwortung. Für das ZdK ist sie ein sozioethischer Prüfstein, der eine gesamtgesellschaftliche Auseinandersetzung über die Bedingungen guter Arbeit und die Anerkennung unterschiedlicher Lebensrealitäten erfordert. Talente erkennen, Chancen eröffnen und Teilhabe ermöglichen – das muss der Anspruch einer zukunftsfähigen Arbeitswelt sein.

Mit unseren zehn Handlungsempfehlungen geben wir als ZdK Impulse für eine Arbeits- und Bildungspolitik, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt, soziale Gerechtigkeit stärkt und

das Gemeinwohl sichert. Der Fachkräftemangel fordert uns heraus, Arbeit, Bildung und gesellschaftliche Teilhabe neu und verantwortungsvoll zu gestalten – im Geiste der Solidarität, der Würde und des Miteinanders.

1. Einwanderung von Fach- und Arbeitskräften erleichtern

Die Rekrutierung von Fach- und Arbeitskräften im Ausland ist unverzichtbar, um die Herausforderungen in Pflege, Handwerk, Gastronomie, Logistik, Bildung, Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung zu bewältigen. Dennoch erschweren langwierige Visa-Verfahren für Nicht-EU-Bürger, komplizierte Anerkennungsprozesse, sprachliche Hürden und unklare Zuständigkeiten die Einreise und die Integration in dem Arbeitsmarkt erheblich. Damit Einwanderung gelingt, braucht es (gesetzliche) Reformen, die Verfahren beschleunigen, Arbeitgeber stärker einbinden und berufsnahe Sprachförderung ermöglichen. Anerkennungsverfahren müssen transparenter und praxisnäher werden, um vorhandene Qualifikationen besser nutzbar zu machen. Integration darf nicht auf den Arbeitsplatz beschränkt bleiben: Familiennachzug, Wohnraum, Kinderbetreuung und soziale Netzwerke sind zentrale Faktoren für ein gutes Ankommen.

Das ZdK fordert eine Einwanderungspolitik, die Zuwanderung als Bereicherung begreift und Integration als gemeinsamen Prozess gestaltet – getragen von Willkommenskultur, Respekt und gesellschaftlicher Teilhabe.

2. Teilhabe Geflüchteter am Arbeitsmarkt verbessern

Die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt hat in den letzten Jahren spürbare Fortschritte gemacht. Viele finden zunächst Beschäftigung in Bereichen mit niedrigen Einstiegshürden und wechseln mit der Zeit zunehmend in qualifizierte Tätigkeiten. Ihr Beitrag ist in zahlreichen Branchen, insbesondere in Bereichen mit akutem Fachkräftebedarf, bereits heute unverzichtbar.

Es bestehen weiterhin erhebliche Hürden: Sprachbarrieren, komplizierte Anerkennungsverfahren, rechtliche Unsicherheiten oder strukturelle Diskriminierung.

Besonders schwierig ist es, wenn Geduldete die Voraussetzungen für ein Bleiberecht (noch) nicht erfüllen und ausreisen müssen bzw. abgeschoben werden sollen, selbst wenn sie bereits integriert sind, eine Wohnung haben und eine Arbeit oder ein konkretes Arbeitsangebot vorliegt. Diese Regelungen unterbrechen Integrationsprozesse und gefährdet bestehende Beschäftigungen.

Das ZdK fordert eine Politik, die die frühzeitige und nachhaltige Integration aller Geflüchteten in den Arbeitsmarkt ermöglicht. Gesetzliche Spielräume für den Arbeitsmarktzugang müssen konsequent genutzt und ausgebaut werden. Für Personen mit Duldung, die bereits integriert sind und über Arbeit oder ein konkretes Arbeitsangebot verfügen, sollte die Gewährung eines Bleiberechts erleichtert und zum Regelfall werden. Integration von Geflüchteten ist nicht nur wirtschaftlich geboten, sondern Ausdruck sozialer Gerechtigkeit und Grundlage einer vielfältigen, solidarischen Gesellschaft.

3. Arbeitslosigkeit verhindern – Potenziale durch gezielten Übergang nutzen

Der deutsche Arbeitsmarkt ist geprägt von einer deutlichen Diskrepanz zwischen unbesetzten Stellen und arbeitslosen Menschen. Diese strukturelle Herausforderung erfordert ein Umdenken: Arbeitslosigkeit darf nicht nur verwaltet, sondern muss aktiv verhindert werden. Durch Transfergesellschaften und regionale Arbeitsmarktdrehscheiben können Beschäftigte frühzeitig in neue Tätigkeiten vermittelt werden, bevor Arbeitslosigkeit eintritt. Individuelle Beratung und gezielte Qualifizierungsangebote sichern die Beschäftigungsfähigkeit und ermöglichen nachhaltige Übergänge. Dabei müssen soziale und persönliche Bedürfnisse berücksichtigt werden.

Das ZdK plädiert für eine Arbeitsmarktpolitik, die auf Prävention setzt, vorhandene

Potenziale stärkt und durch enge Kooperation zwischen Unternehmen, Arbeitsagenturen und sozialen Trägern eine inklusive und zukunftsfähige Arbeitswelt gestaltet.

4. Langzeitarbeitslose besser fördern

Trotz eines insgesamt stabilen Arbeitsmarktes bleibt Langzeitarbeitslosigkeit eine zentrale sozialpolitische Herausforderung. Besonders ältere Menschen und Personen ohne formale Qualifizierung haben geringere Chancen auf eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Langzeitarbeitslosigkeit ist selten ein Zeichen von Arbeitsunwilligkeit, sondern oft Folge gesundheitlicher Einschränkungen, fehlender Qualifikationen oder belastender Lebensumstände. Deshalb braucht es gezielte und gut ausgestattete arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die individuelle Lebenslagen berücksichtigen.

Das ZdK spricht sich für eine dauerhaft ausreichende Finanzierung aktiver Arbeitsmarktpolitik und der Jobcenter aus, so dass auch der Ausbau öffentlich geförderter Beschäftigungsangebote mit verbindlicher sozialpädagogischer Begleitung sowie niedrigschwellige, praxisnahe Qualifizierungsangebote gesichert sind. Langzeitarbeitslosigkeit darf nicht vorrangig als individuelles Scheitern gebrandmarkt, sondern ihre Bekämpfung muss als gemeinsame, gesellschaftliche Aufgabe verstanden werden, bei der Würde, Anerkennung und Förderung im Mittelpunkt stehen.

5. Weiterqualifizierung garantieren – Lernen als Schlüssel zur Zukunft

Eine starke Weiterbildungskultur ist entscheidend, um den Fachkräftemangel zu bewältigen und den Wandel der Arbeitswelt aktiv zu gestalten. Trotz vieler Initiativen bleibt die Beteiligung an Weiterbildung in Deutschland hinter den Möglichkeiten zurück. Strukturelle Hürden verhindern oft eine gerechte Teilhabe. Weiterbildung muss deshalb für alle zugänglich und attraktiv gestaltet werden. Bildungsteilzeit mit Lohnfortzahlung, ein Qualifizierungsgeld und ein verbindlicher Rechtsanspruch auf berufliche Weiterbildung sind zentrale Instrumente. Darüber hinaus braucht es individuelle Beratung, partizipative Lernformate und eine Unternehmenskultur, die Lernen als gemeinsame Aufgabe versteht.

Das ZdK setzt sich für eine umfassende Förderung von lebenslangem Lernen ein, damit Menschen unabhängig von Alter, Herkunft oder sozialem Status ihre Potenziale entwickeln und die Zukunft der Arbeitswelt aktiv mitgestalten können.

6. Kompetenzen älterer Arbeitnehmer*innen im Arbeitsmarkt erhalten

Erfahrung, Wissen und Verlässlichkeit älterer Arbeitnehmer*innen sind unverzichtbar für eine stabile und zukunftsfähige Arbeitswelt. Dennoch erleben viele Ältere einen schleichenden Ausschluss aus Arbeits- und Lernprozessen. Der demografische Wandel und der Fachkräftemangel erfordern neue Wege, um die Kompetenzen älterer Menschen gezielt zu erhalten und ggf. zu fördern. Schutzrechte dürfen nicht entmündigen. Flexible Übergänge in den Ruhestand, altersgerechte Arbeitsbedingungen und gezielte Weiterbildungsangebote sind essenziell. Die freiwillige Weiterarbeit über das Rentenalter hinaus ist sinnvoll zu unterstützen. Die geplanten steuerlichen Freistellungen für die Weiterarbeit sind dafür sehr hilfreich.

Sichtbare und latente Diskriminierungen von älteren Arbeitnehmer*innen sind bewusst in den Blick zu nehmen, um Altersvorurteile gezielt abzubauen.

*Das ZdK fordert, ältere Arbeitnehmer*innen als wertvolle Ressource stärker anzuerkennen, ihre Erfahrungen und Fähigkeiten in Betrieben sichtbar zu machen und Rahmenbedingungen zu schaffen, die es ihnen ermöglichen, diese aktiv und selbstbestimmt einzubringen – für eine solidarische und nachhaltige Arbeitswelt.*

7. Schulabschlüsse und Ausbildung für alle jungen Menschen

Bildung ist der Schlüssel zu Teilhabe, Selbstbestimmung und beruflicher Entfaltung. Dennoch bleiben in Deutschland zu viele junge Menschen ohne Abschluss oder Ausbildung –

oft bedingt durch Armut oder gebrochene Bildungsbiografien. Schulen müssen besser darin unterstützt werden, alle Jugendlichen zu einem Abschluss zu führen. Eine frühzeitige, kontinuierliche Berufsorientierung sowie praxisnahes, handlungsorientiertes Lernen sind dafür unerlässlich. Gleichzeitig müssen mehr Betriebe ausbilden, wozu Anreize und eine neue Wertschätzung der beruflichen Ausbildung nötig sind. Gerade junge Menschen mit schwierigen Startbedingungen brauchen eine engmaschige Begleitung auf ihrem Weg in Ausbildung und Beruf.

Das ZdK fordert eine umfassende Bildungswende, die niemanden zurücklässt, Bildungsbiografien vielfältig denkt und individuelle Förderungen ermöglicht – denn echte Fachkräftesicherung beginnt mit guter Bildung für alle. Alle jungen Menschen haben ein Recht auf Ausbildung und Teilhabe.

8. Raus aus den Teilzeitfallen – Rahmenbedingungen für Erwerbs- und Sorgearbeit gerecht gestalten

Viele Frauen arbeiten in Teilzeit, weil Betreuungs- und Pflegeangebote sowie flexible Arbeitszeitmodelle fehlen. Diese Strukturen erschweren nicht nur die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt, sondern führen auch zu Einkommens- und Rentennachteilen. Gleichzeitig bleibt wertvolles Fachkräftepotenzial ungenutzt.

Das ZdK fordert deshalb umfassende Reformen: Neben dem Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit und dem Ausbau flexibler Arbeitszeitmodelle braucht es vor allem neue Lebensarbeitszeitkonzepte. Modelle wie „atmende Lebensläufe“ oder ein „Optionszeitenmodell“ ermöglichen es, Erwerbs- und Sorgearbeit über den Lebensverlauf hinweg flexibel zu gestalten. Lohnersatzleistungen, Rentenpunkte für Care-Zeiten und gezielte Entlastungen sollen echte Wahlfreiheit schaffen. Eine moderne Arbeitsgesellschaft muss Care- und Erwerbsarbeit gleichwertig anerkennen und strukturelle Barrieren abbauen.

9. Potenziale und Risiken der KI und Digitalisierung sehen

Künstliche Intelligenz verändert Teile der Arbeitswelt grundlegend und bietet Chancen, dem Fachkräftemangel zu begegnen. Sie kann Arbeitsprozesse effizienter gestalten, Menschen entlasten und neue berufliche Möglichkeiten schaffen. Gleichzeitig entstehen neue Anforderungen an Qualifikation und Arbeitsgestaltung. Diese Entwicklungen sind jedoch nicht automatisch gerecht oder human. Es braucht klare ethische Leitlinien, die den Menschen in den Mittelpunkt stellen. Technologie darf nicht Selbstzweck sein. Menschen dürfen nicht durch die oder bei der Nutzung von KI ausgegrenzt werden, soziale Teilhabe ist zu sichern.

Das ZdK spricht sich für eine 'menschenzentrierte' Digitalisierung, die Beteiligung, Transparenz und Gerechtigkeit gewährleistet. KI muss gesellschaftlichem Zusammenhalt dienen und neue Formen guter Arbeit ermöglichen. Entscheidend ist nicht das technisch Machbare, sondern das menschlich Notwendige.

10. Die Würde der Arbeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt

Arbeit ist weit mehr als ein Mittel zur wirtschaftlichen Produktion. Sie ist Ausdruck von Würde, ermöglicht Teilhabe und Selbstverwirklichung. In Artikel 23 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte heißt es: „Jeder hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit.“ Der Wert der Arbeit bemisst sich nicht allein an ihrer Verwertbarkeit – das betont die christliche Sozialethik ebenso wie Papst Johannes Paul II., der schrieb: „Zweck jeder Arbeit bleibt immer der Mensch selbst“ (*Laborem exercens*, 6). Papst Benedikt XVI. ergänzte: Gute Arbeit müsse „die Existenz sichern, die Persönlichkeit entfalten und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglichen“ (*Caritas in veritate*, 63).

Diese Überzeugung gewinnt angesichts von Digitalisierung, Fachkräftemangel und wachsender sozialer Ungleichheit neue Aktualität. Die Deutsche Bischofskonferenz hebt deshalb hervor: „Die Würde der Arbeit und des arbeitenden Menschen ist untrennbar miteinander

verbunden. Gute Arbeit ist die Voraussetzung für Anerkennung, Selbstachtung und soziale Integration.“ (*Die versöhnende Kraft der Arbeit*, S. 17). Besonders in Sektoren mit prekären Bedingungen und hoher Belastung – etwa Pflege, Logistik, Reinigung, Gastronomie oder Leiharbeit – ist dieser Anspruch zentral.

Bereits im Beschluss „*Arbeitswelt im Umbruch*“ hat das ZdK betont: „Arbeit ist nicht nur Erwerbsarbeit. Sie ist wesentlich für soziale Bindung, Sinnstiftung und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.“ Dieser Anspruch bleibt gültig. Die Gestaltung einer gerechten, zukunftsfähigen Arbeitswelt ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

Das ZdK setzt sich dafür ein, dass die Arbeit der Zukunft dem Menschen dient. Politik, Wirtschaft und alle Akteure am Arbeitsmarkt sind gefordert, Rahmenbedingungen zu schaffen, unter denen Menschen ihre Fähigkeiten entfalten, sich einbringen und Anerkennung erfahren können. Jeder Mensch hat das Recht, durch sinnvolle und faire Arbeit zur Gesellschaft beizutragen – unabhängig von Herkunft, Alter oder Lebenssituation. Eine solche Arbeitswelt basiert auf Zusammenhalt, Mitbestimmung, gegenseitiger Verantwortung und einer Kultur des Respekts. Sie fördert Eigeninitiative, ermöglicht Mitgestaltung und bietet Unterstützung, wo sie gebraucht wird. Arbeit muss auf das Wohl der ganzen Gesellschaft ausgerichtet sein – heute und mit Blick auf kommende Generationen. Eine zukunftsfähige Arbeitswelt trägt damit nicht nur zur Fachkräftesicherung bei, sondern stärkt auch Solidarität, Gerechtigkeit und Zusammenhalt.

Ausblick: Fachkräftesicherung braucht Haltung – und gemeinsames Handeln

Der Koalitionsvertrag greift zentrale Herausforderungen der Fachkräftesicherung auf und benennt eine Reihe von Maßnahmen, die das Zentralkomitee der deutschen Katholiken (ZdK) ausdrücklich begrüßt. Dazu zählen unter anderem weitere Verbesserungen bei der Fachkräfteeinwanderung, Lockerungen beim Arbeitsmarktzugang von Asylbewerber*innen, der Ausbau der Erwerbsbeteiligung sowie unterstützende Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diese Ansätze zeigen, dass das Thema in seiner gesellschaftlichen Relevanz erkannt wurde.

Als ZdK betonen wir aber: Fachkräftesicherung ist mehr als ein arbeitsmarktpolitisches Handlungsfeld. Sie stellt eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe dar, die eine gemeinsame Haltung und ein breites Verantwortungsbewusstsein voraussetzt. Es braucht eine Kultur, in der Arbeit als Ort von Teilhabe, Sinn und Würde verstanden wird – nicht allein als Mittel zur Steigerung von Produktivität. Eine solche Haltung erkennt auch jene Arbeitsbereiche an, die häufig wenig sichtbar sind, aber für das Gemeinwohl unverzichtbar bleiben.

Fachkräftesicherung gelingt nur in einer Gesellschaft, die Vielfalt anerkennt, Lebenslagen berücksichtigt und bereit ist, strukturelle Ungleichheiten zu überwinden. Sie erfordert ein Grundverständnis, das auf Anerkennung, Solidarität und Teilhabe basiert – auch angesichts prekärer Verhältnisse. In diesem Sinne ist der Fachkräftemangel Prüfstein für die soziale Gerechtigkeit und das demokratische Selbstverständnis unserer Gesellschaft.

Ende des Beschlusstext

Anhang: Praxisbeispiele zu den Empfehlungen für spätere Veröffentlichung als Positionspapier

Kirchliche Akteure, zivilgesellschaftliche Initiativen und staatliche Programme arbeiten auf vielfältiger Weise an der gemeinsamen Aufgabe der Fachkräftesicherung. Im ZdK erleben wir viele Dimensionen dieses Engagement und kirchliche Organisationen sind auf vielen Ebenen gefragt und aktiv – als Arbeitgeberin, Bildungsträgerin, Sozialdienstleisterin, Integrationshelferin. In ihren Einrichtungen, Verbänden und Initiativen leisten sie seit vielen Jahren konkrete Beiträge zur Ausbildung, Integration, Qualifizierung und sozialen Begleitung von Menschen. Diese gewachsenen Erfahrungen und Strukturen sind ein wertvoller Bestandteil der gesamtgesellschaftlichen Bemühungen und können auch künftig einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung der Herausforderungen leisten. Das ZdK versteht sich dabei als Teil einer engagierten Zivilgesellschaft, die Verantwortung übernimmt, Potenziale stärkt und den gesellschaftlichen Zusammenhalt aktiv mitgestaltet.

1. Zuwanderung von Fach- und Arbeitskräften erleichtern

Das katholische Kolpingwerk gewinnt über seine **KOLPING RECRUITING & INTEGRATION GMBH** gezielt Fachkräfte aus dem Ausland, vor allem Pflegekräfte aus Mexiko. Kolping begleitet den gesamten Prozess von Auswahl, Qualifizierung und Spracherwerb bis zur Integration in Deutschland. So wird Pflegeeinrichtungen dringend benötigtes Personal vermittelt und den Fachkräften ein fairer Weg in den deutschen Arbeitsmarkt ermöglicht.

2. Teilhabe Geflüchteter am Arbeitsmarkt Teilhabe Geflüchteter am Arbeitsmarkt verbessern

Das Projekt **BEGIN VON IN VIA** zielt darauf ab, geflüchtete Frauen beim Ankommen in Deutschland zu unterstützen. Es bietet Hilfe im Alltag, fördert die Selbsthilfe und ermutigt Frauen, eigene Angebote zu gestalten. Sozialpädagoginnen begleiten die Frauen bei der Entwicklung von Perspektiven und Integration in die neue Heimat. Das Projekt unterstützt auch lokale Verbände bei der Entwicklung von Konzepten und Förderbausteinen für die Integration geflüchteter Frauen.

3. Arbeitslosigkeit verhindern – Potenziale durch gezielten Übergang nutzen

Die **ARBEITSMARKTDREHSCHIEBE NECKAR-ALB** wurde 2022 gegründet, um Arbeitslosigkeit bei Personalabbau zu verhindern. Über eine virtuelle Plattform werden Beschäftigte frühzeitig zwischen abgebenden und aufnehmenden Unternehmen vermittelt. Unterstützt wird das Projekt von der Agentur für Arbeit Reutlingen und Südwestmetall. Bei Bedarf werden Qualifizierungen organisiert, um den Übergang zu erleichtern. Ziel ist es, Arbeitsplätze zu sichern und Fachkräfte in der Region zu halten.

4. Langzeitarbeitslose besser fördern

Die „**FAIRKAUF“-SECONDHAND-KAUFHÄUSER DER CARITAS** bieten arbeitslosen Menschen Qualifizierung und Beschäftigung in realen Arbeitsfeldern wie Verkauf, Logistik und Handwerk. Durch die praxisnahe Arbeit und anerkannte Ausbildungsabschlüsse werden Teilhabe gefördert, Arbeitslosigkeit bekämpft und Fachkräfte entwickelt.

5. Weiterqualifizierung garantieren – Lernen als Schlüssel zur Zukunft



ZdK

Zentralkomitee
der deutschen Katholiken

Die **KATHOLISCHE ERWACHSENENBILDUNG HESSEN (KEB HESSEN)** bietet im Bereich der beruflichen Weiterbildung staatlich anerkannte Kurse an, die auf die aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes ausgerichtet sind. Schwerpunkte sind Kommunikation und Rhetorik, Teambuilding und Konfliktbewältigung, Führungskompetenzen sowie Arbeit und Gesundheit. Die Angebote ermöglichen Arbeitnehmer*innen, berufliche Kompetenzen weiterzuentwickeln und sich besser auf neue Herausforderungen vorzubereiten.

6. . Kompetenzen älterer Arbeitnehmer*innen im Arbeitsmarkt erhalten

Die **INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT (INQA)** ist ein Programm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, das Unternehmen und Organisationen dabei unterstützt, Arbeitsbedingungen zukunftsfähig und menschengerecht zu gestalten. Ein Schwerpunkt der INQA liegt auf der Förderung der Arbeitsfähigkeit älterer Beschäftigter durch altersgerechte Arbeitsgestaltung, lebenslanges Lernen und Gesundheitsförderung. Die Initiative bietet praxisnahe Beratung, Modellprojekte, Handlungshilfen und Netzwerke an, um Betrieben zu helfen, die Potenziale aller Altersgruppen besser zu nutzen. INQA setzt sich dafür ein, Arbeit so zu organisieren, dass Beschäftigte auch im Alter gesund, leistungsfähig und motiviert bleiben – ein wichtiger Beitrag zur Fachkräftesicherung in Zeiten des demografischen Wandels.

7. Schulabschlüsse und Ausbildung für alle jungen Menschen

Die **MANEGE MARZAHN-HELLERSDORF** ist eine Einrichtung der Jugendsozialarbeit der Salesianer Don Boscos und der Schwestern der hl. Maria Magdalena Postel. Sie unterstützt Jugendliche, die von Armut betroffen sind, niedrigschwellig durch offene Angebote, sozialpädagogischbegleitetes Jugendwohnen und in der berufsvorbereitenden Bildung um Schulabschlüsse und Ausbildungen zu erlangen. Ziel ist es, jungen Menschen durch individuelle Begleitung, Qualifizierung und Stabilisierung den Weg in Ausbildung, Beruf und ein selbstständiges Leben zu ermöglichen.

8. Raus aus den Teilzeitfallen – Rahmenbedingungen für Erwerbs- und Sorgearbeit gerecht gestalten

Die **EVANGELISCHE AKTIONSGEMEINSCHAFT FÜR FAMILIENFRAGEN (EAF)** ist ein bundesweiter Zusammenschluss evangelischer Einrichtungen und Fachleute, die sich für familienfreundliche Politik einsetzen. Sie fördert die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, setzt sich für soziale Absicherung von Familien ein und stärkt die gesellschaftliche Anerkennung von Care-Arbeit. Initiativen wie familienfreundliche Arbeitszeiten, Projekte zur Care-Gerechtigkeit und Stellungnahmen zu Gesetzesvorhaben gehören zu ihrem Engagement.



ZdK

Zentralkomitee
der deutschen Katholiken

10. Die Würde der Arbeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt

AKTION WÜRDE UND GERECHTIGKEIT E.V. wurde 2019 gegründet und setzt sich für die Rechte von Arbeitsmigrant*innen aus Ost- und Südosteuropa ein. Der Verein bietet kostenlose Rechtsberatung, soziale Unterstützung und Sprachkurse an und macht durch Öffentlichkeitsarbeit auf prekäre Arbeits- und Lebensbedingungen aufmerksam. Für sein Engagement wurde der Verein ausgezeichnet und erhielt EU-Fördermittel zur Erweiterung seiner Integrationsangebote.