

ZU-01 Zusammen das Beste geben: Mit Qualifikation, Teilhabe und Einwanderung mehr Fachkräfte gewinnen

Gremium: Landesvorstand
Beschlussdatum: 29.03.2023
Tagesordnungspunkt: 3. Antrag zum Thema Fachkräftemangel

Antragstext

1 Der Fach- und Arbeitskräftemangel in Nordrhein-Westfalen ist keine
2 branchenspezifische, sondern branchenübergreifende Herausforderung, die von der
3 Pflege, dem Gesundheitswesen, über die Industrie und die Unternehmen, das
4 Handwerk bis hin zu den Sozial-, Lehr- und Erziehungsberufen sowie öffentliche
5 Verwaltung und Justiz nahezu jeden Bereich betrifft. Der Fachkräftemangel ist
6 eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung. Denn er betrifft viele
7 systemkritische und lebenswichtige Leistungen der Daseinsvorsorge.

8 Der Mangel an Fach- und Arbeitskräften ist bereits jetzt deutlich spürbar. In
9 NRW fehlen schon heute über 400.000 Fachkräfte – überwiegend aus dem Bereich der
10 beruflich Qualifizierten. Bis zum Jahr 2030 werden es schon über 700.000
11 fehlende Fachkräfte in NRW sein. Die Situation wird sich in den nächsten Jahren
12 verschärfen, wenn wir nicht jetzt mittel- und langfristige Maßnahmen ergreifen.
13 Die Gründe für den Fachkräftemangel sind vielfältig: der demografische Wandel,
14 die Digitalisierung, die Dekarbonisierung und der Trend zur Akademisierung, der
15 nicht immer den tatsächlichen Bedarf des Arbeitsmarktes und die Bedürfnisse der
16 Menschen selbst widerspiegelt, sind wesentliche Gründe dafür.

17 Schon heute führt der Fach- und Arbeitskräftemangel zu großen Herausforderungen
18 in den verschiedenen Sektoren und besonders im ländlichen Raum. Der
19 Fachkräftemangel hat sich in den Sozial-, Erziehungs- und Lehrberufen dramatisch
20 verschärft und hat dabei unweigerlich Auswirkungen auf die Qualität der
21 pädagogischen Arbeit. Das Fachkräftedefizit in den Sozialberufen gefährdet nicht
22 nur das sichere Aufwachsen von Kindern und Jugendlichen, etwa durch fehlendes
23 Personal in den Kitas, in der offenen Kinder- und Jugendarbeit und in der
24 Jugendhilfe, sondern auch die individuelle Chancengerechtigkeit insbesondere der
25 Kinder und Jugendlichen, die auf hochwertige Angebote aus Bildung, Erziehung und
26 Betreuung angewiesen sind. Für die Betreuung von Geflüchteten, die Schutz und
27 Unterstützung benötigen, braucht es zusätzlich ausreichend und gut
28 qualifiziertes Personal. Fehlende Fachkräfte in den Erziehungsberufen bedeuten
29 weniger Kita-Plätze, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unmöglich oder

30 zu einem regelmäßigen aufreibenden Drahtseilakt werden lassen – was wiederum zur
31 Folge hat, dass in anderen Bereichen Fachkräfte fehlen.

32 Ein Mangel an Ärzt*innen auf dem Land macht die Wege weit und gefährdet dort die
33 Daseinsvorsorge. Gleichermaßen stellen Engpässe in den Pflegeberufen eine
34 alternde Gesellschaft vor große Herausforderungen und erschweren die
35 Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit. Der Fachkräftemangel im öffentlichen
36 Dienst, ob in der Verwaltung, der Justiz, in den Jobcentern, im Schuldienst, in
37 den Krankenhäusern, Rettungsdiensten oder Feuerwehr und Polizei, hat massive
38 Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit und Daseinsvorsorge der Menschen und des
39 Staates. Förderverfahren, Hilfen und Zuschüsse können nur von einer personell
40 ausreichend ausgestatteten Verwaltung erfüllt werden. Wir alle profitieren
41 davon, wenn Förderanträge schneller bearbeitet werden, aber insbesondere für
42 Menschen, die ihn dringend benötigen, ist es eine existenzielle Frage, ob
43 beispielsweise ihr Wohngeldantrag zeitnah bewilligt oder ihnen rechtzeitig eine
44 Aufenthaltsgenehmigung ausgestellt wird. Der Fachkräftemangel im öffentlichen
45 Dienst schränkt schon heute die Handlungsfähigkeit der Behörden ein, die
46 unausweichliche Auswirkungen auf die Qualität und Quantität der Arbeit und das
47 gemeinschaftliche Zusammenleben hat.

48 In der Wirtschaft und Industrie belastet der Fach- und Arbeitskräftemangel fast
49 die Hälfte der Unternehmen. So erschwert der Mangel in der Logistik die
50 pünktliche Belieferung mit Rohstoffen und Vorarbeit der Industrie. Der Mangel an
51 Fachkräften im Handwerk bremst die Energiewende aus, sei es beim Einbau von
52 Wärmepumpen, bei der Montage von Photovoltaikanlagen oder beim Aufbau von
53 Windparks. Wir GRÜNE NRW sehen im Handwerk einen zentralen Verbündeten für den
54 Klimaschutz, genügend und gut geschulte Handwerker*innen sind für die Erfüllung
55 der Klimaschutzziele unabdingbar.

56 Je mehr Fachkräfte wegfallen und nicht nachkommen, desto mehr lastet die viele
57 Arbeit und der Druck auf den Schultern ein paar Weniger, die im Beruf geblieben
58 sind – womit wiederum das Risiko steigt, dass auch diese verbliebenen
59 Arbeitskräfte erschöpft den Beruf verlassen. Der Fachkräftemangel ist also nicht
60 nur eine Bedrohung für den Wohlstand unseres Landes, er ist auch für die
61 Menschen in unserem Land ein Risikofaktor. Klar ist, nicht nur für das Meistern
62 der Transformation zu klimaneutralem Wohlstand braucht es genügend und gut
63 qualifizierte Fachkräfte, sondern auch für eine starke soziale Infrastruktur,
64 die in diesem Transformationsprozess einer Verschärfung von sozialen
65 Ungleichheiten entgegenwirkt. In allen Bereichen gehen die Beschäftigten nach
66 wie vor bis an die Grenzen ihrer Belastbarkeit – und darüber hinaus – und
67 leisten großartige und hochmotivierte Arbeit. Diese Menschen werden wir nicht
68 allein lassen.

69 **Fachkräftepotenzial wecken**

70 NRW braucht viele und gut qualifizierte Fachkräfte – für ein gut
71 funktionierendes Sozial-, Bildungs- und Gesundheitssystem, für wirtschaftliches
72 Wachstum und den Erhalt des Wohlstands und für konsequenten Klimaschutz. Um den
73 Fachkräftemangel zu bekämpfen, bedarf es eines ganzheitlichen Ansatzes. Wir
74 GRÜNE NRW wollen das Fachkräftepotenzial in NRW wecken. Dafür starten wir eine
75 Fachkräfteoffensive, denn nur mit offensiven Maßnahmen lässt sich das Problem
76 dauerhaft und somit nachhaltig lösen. Dabei adressieren die folgenden fünf
77 Lösungsansätze den Fachkräftemangel aus den verschiedensten Bereichen.

78 **So wollen Bündnis 90/Die Grünen NRW das Fach- und Arbeitskräftepotenzial in NRW**
79 **wecken:**

- 80 • Erwerbspotenziale wirksamer heben.
- 81 • Einwanderung von Fachkräften aus dem Ausland durch ein modernes
82 Einwanderungsrecht ermöglichen.
- 83 • Berufliche Ausbildung stärken.
- 84 • Weiterbildung und Seiteneinstieg fördern.
- 85 • Arbeitsplätze attraktiver machen.

86 **Chancen am Arbeitsmarkt für Alle schaffen**

87 In NRW gibt es viel Potenzial, um die Erwerbsbeteiligung zu erhöhen: Eltern in
88 der Familienphase, Alleinerziehende, Menschen, die Angehörige pflegen und
89 Menschen mit Einwanderungsgeschichte. In der überwiegenden Zahl sind es Frauen,
90 die für die Betreuung der Familie oder die Pflege der Angehörigen in der
91 Erwerbsarbeit kürzertreten und unbezahlte Sorgearbeit leisten. Das führt dazu,
92 dass sie in ihrem Erwerbsleben weniger verdienen, sich weniger beruflich
93 entfalten können und sich das Risiko für Altersarmut erhöht. Wir GRÜNE NRW
94 erkennen an, dass vor allem Frauen durch eine mangelnde Vereinbarung von Care-
95 Arbeit und Beruf massive Nachteile erleiden, die wir entschieden bekämpfen
96 wollen. Viele möchten (wieder) in ihren alten Beruf einsteigen oder mittels
97 Quereinstiegs einen neuen Beruf bestreiten. Andere wiederum möchten eine
98 Aufstockung ihrer Arbeitsstunden. Wir müssen diejenigen entlasten, die unter der
99 Belastung leiden, Beruf und Care-Arbeit gleichzeitig zu stemmen und sie in ihrer
100 beruflichen Laufbahn unterstützen. Die Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Beruf
101 kann nur dann vollständig und zufriedenstellend funktionieren, wenn
102 bürokratische Hürden und systematische Benachteiligungen beendet werden. Auf
103 Landesebene braucht es hierfür eine starke Infrastruktur für Vereinbarkeit durch
104 ausreichend Betreuungsplätze und qualitative, flexible Kinderbetreuung. Die Lage
105 in den Kindertageseinrichtungen, den stationären Jugendhilfeeinrichtungen und

106 Krankenhäusern ist zum jetzigen Zeitpunkt zum Teil dramatisch. Besonders deshalb
107 bedarf es in diesem Sektor ganzheitliche, zukunftsgerichtete Lösungsansätze. Zudem
108 müssen Unternehmen dabei unterstützt werden, flexible Arbeitszeitmodelle – wo
109 möglich – anzubieten, damit sich Mitarbeiter*innen nicht entscheiden müssen, ob
110 sie sich um ein Familienmitglied kümmern oder Erwerbsarbeit leisten. Care-Arbeit
111 wird überdurchschnittlich von Frauen ausgeführt, die hierfür nicht entlohnt
112 werden. Diese Aufteilung ist nicht fair und es braucht hier ein
113 gesellschaftliches Umdenken.

114 Um noch mehr Menschen für Ausbildung und Qualifizierung zu gewinnen, bauen wir
115 Hürden ab, die Menschen mit Behinderungen im Wege stehen. Denn häufig sind sie
116 von hoher Arbeitslosigkeit oder prekären Arbeitsbedingungen betroffen. Dabei
117 sollten Ausbildungsangebote für ihre Bedarfe angepasst werden, z. B. durch eine
118 theoriereduzierte Ausbildung oder eine adäquate Ausstattung in den
119 Berufsschulen. Für einen inklusiven Arbeitsmarkt setzen wir uns für eine faire
120 Belohnung von Menschen mit Behinderung ein und unterstützen Unternehmen und
121 Betriebe darin, sie einzustellen. Eine selbstbestimmte Teilhabe von Menschen mit
122 Behinderungen am Arbeitsmarkt ist Grundlage einer inklusiven Gesellschaft.

123 Das Fachkräftepotenzial müssen wir auch für die bereits hier lebenden Menschen
124 mit Einwanderungsgeschichte heben, indem wir die Anerkennung von ausländischen
125 Abschlüssen verbessern und Menschen einen fairen Zugang entsprechend ihrer
126 Qualifikationen zum Arbeitsmarkt gewähren. Dabei gilt es auch strukturelle
127 Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und bei der Vermittlung von Arbeit zu
128 bekämpfen, um Karrierewege zu eröffnen und Perspektiven zu geben. Die
129 Fachkräfteoffensive erfordert nicht nur einen Blick ins Ausland, um Chancen aus
130 der Zuwanderung zu nutzen.

131 **Fachkraft braucht Bildung: Für ein starkes und faires Bildungsland NRW**

132 Wir müssen auf dem Arbeitsmarkt jüngeren Generationen Chancen ermöglichen. Das
133 beginnt mit der frühkindlichen Bildung, benötigt auch einen sicheren
134 Schulabschluss und geht mit einer erfolgreichen beruflichen Ausbildung weiter.
135 Mit einem Schulabschluss ist die Chance, einen Ausbildungsplatz zu bekommen,
136 deutlich größer. Zehntausende verlassen die Schulen in NRW ohne Schulabschluss –
137 das werten wir als staatlichen Misserfolg; weitere junge Menschen bringen ihre
138 Ausbildung nicht zu Ende. Wir brauchen mehr individuelle Hilfsangebote, aber vor
139 allem mehr Chancen, die sich durch jeden Schul- und Ausbildungsabschluss
140 ergeben.

141 **Wir von Bündnis 90/Die Grünen NRW wollen:**

- 142 • uns auf Landesebene dafür einsetzen, dass mehr Möglichkeiten für bezahlte
143 Praktika geschaffen werden. Denn wer ohne finanzielle Not die Möglichkeit
144 bekommt, sich in verschiedenen Berufen zu orientieren, erweitert seine

145 eigenen Kompetenzen und hat mehr Möglichkeiten zur beruflichen
146 Orientierung.

- 147 • gendersensible Berufsorientierung stärken, um das Berufswahlspektrum zu
148 vergrößern, Orientierungstage und Praxisabschnitte verstärkter fördern.
- 149 • es für Unternehmen attraktiver machen mit Unterstützungsprogrammen von
150 beispielsweise IHKs, auch Menschen mit einem geringeren Bildungsabschluss
151 durch Aus- und Weiterbildung eine berufliche Zukunft bieten.
- 152 • Prüfen, wie eine Ausbildungsperspektive in die Vergabe öffentlicher
153 Aufträge eingebettet werden kann.
- 154 • mehr niedrigschwellige Beratungen in den Schulen zur Prävention von
155 psychischen Belastungssituationen ermöglichen.
- 156 • den Fokus auf schulabstinente Jugendliche verstärken und vermehrt
157 Programme zur Reintegration in den Schulalltag entwickeln und
158 unterstützen.

159 **Ein modernes Einwanderungsrecht ermöglichen**

160 NRW ist seit Jahrzehnten ein Einwanderungsland. Von dieser Einwanderung
161 profitieren wir auf vielfältige Weise. Um dem Fachkräftemangel zukünftig zu
162 begegnen, sind wir so auch auf Zuwanderung noch stärker angewiesen. Damit sich
163 NRW als attraktiver Standort für Fachkräfte aus dem Ausland positioniert, ist
164 eine gesamtgesellschaftliche Wertschätzung unserer neuen Mitbürger*innen
165 besonders wichtig. So müssen wir ein modernes Einwanderungsrecht schaffen. Dazu
166 gehört eine unbürokratische und beschleunigte Anerkennung ausländischer
167 Abschlüsse und Berufsqualifikationen, ohne geltende Qualitätsstandards
168 einzubüßen. Wir begrüßen daher die Bemühungen der Bundesregierung, etwa durch
169 das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, die Erwerbsmigration zu vereinfachen und
170 Deutschland für ausländische Fachkräfte attraktiv zu machen. Flächendeckende,
171 leicht zugängliche und zielgruppenspezifische Sprach- und Integrationskurse sind
172 der Schlüssel für die schnelle Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Insbesondere
173 Sprachkurse, die in enger Verzahnung mit der jeweiligen Arbeitsstelle angeboten
174 werden, unterstützen nicht nur die schnelle Eingliederung in das Unternehmen,
175 sondern vereinfachen auch das Ankommen. Der Familienzuzug muss zudem
176 unkompliziert möglich sein. Darüber hinaus sind gut ausgestattete
177 Migrationsberatungsstellen entscheidend.

178 Geduldeten Menschen soll der Abschluss eines Ausbildungsvertrags sowie der
179 Einstieg auf dem Arbeitsmarkt selbst erleichtert werden. Wir GRÜNE NRW sehen in
180 der 3+2-Regelung des Aufenthaltsgesetzes ein wichtiges Instrument, um geduldeten

181 Menschen einen gesicherten Aufenthaltsstatus für die Zeit der Ausbildung zu
182 geben und zunächst für die darauffolgenden zwei Jahre der Beschäftigung, um in
183 den erlernten Beruf einzusteigen. Mit der 3+2-Regelung geben wir nicht nur
184 Menschen mit Duldung die nötige Sicherheit, ihre Ausbildung in Ruhe
185 abzuschließen und ins Berufsleben zu starten, sondern auch den
186 Handwerksbetrieben und mittelständischen Unternehmen Gewissheit, dass sie nicht
187 mit dem plötzlichen Verlust der neu eingestellten Mitarbeiter*innen rechnen
188 müssen. Der sogenannte „Spurwechsel“ ist damit nicht nur aus humanitären Gründen
189 richtig, sondern auch aus volkswirtschaftlichen Gründen notwendig.

190 **Wir von Bündnis 90/Die Grünen NRW wollen:**

- 191 • das Fachkräfteeinwanderungsgesetz der Bundesregierung gut in NRW umsetzen
192 und dafür die notwendigen Strukturen schaffen.
- 193 • ein flächendeckendes Angebot von Sprach- und Integrationskursen -
194 insbesondere durch das BAMF - in der Stadt und auf dem Land schaffen und
195 prüfen, wo Kurse in enger Kooperation mit dem Arbeitsmarkt verzahnt werden
196 können, um einen Praxisbezug und Kontakte zu Unternehmen und Einrichtungen
197 herzustellen.
- 198 • uns für eine volle Ausschöpfung und Stärkung der 3+2-Regelung des
199 Aufenthaltsgesetzes einsetzen, um Menschen mit Duldung und Unternehmen
200 eine klare Perspektive zu geben.
- 201 • den Spurwechsel im Aufenthaltsrecht ermöglichen.
- 202 • dass Abschlüsse und Berufserfahrungen von Geflüchteten bereits frühzeitig
203 erfasst werden und Hilfe bei der Anerkennung dieser geleistet wird.

204 **Berufliche Ausbildung stärken**

205 Wir brauchen eine moderne und leistungsfähige Berufsausbildung, damit die
206 Sozial- und Gesundheitswirtschaft, die Unternehmen, das Handwerk und der
207 öffentliche Dienst wettbewerbs- und handlungsfähig bleiben. Dafür müssen wir
208 weiterhin alle nötigen Maßnahmen ergreifen, um die Berufsausbildung wieder
209 attraktiver zu machen. Eine Fachkräfteoffensive geht nicht ohne eine
210 Ausbildungs-offensive. Allein in NRW waren im letzten Jahr 17.000 junge Menschen
211 auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz, 40.000 junge Menschen waren in
212 Übergangsprogrammen. Wir GRÜNE NRW wollen allen jungen Menschen eine sichere
213 Perspektive bieten, daher setzen wir uns für eine Lösung ein, die es allen
214 jungen Menschen ermöglicht, einen vollwertigen Berufsabschluss zu erreichen. Auf
215 Bundesebene und auf Landesebene machen wir uns dafür stark, dass mehr
216 Unternehmen Ausbildungsplätze bereitstellen. Wir unterstützen die GRÜNEN

217 Bemühungen für eine Ausbildungsgarantie auf Bundesebene, wie es im
218 Koalitionsvertrag auf Bundesebene verankert wurde. Gerade für die schulische
219 Ausbildung in Bereichen des akuten Fachkräftebedarfs, wie den Erziehungs- sowie
220 Gesundheits- und Pflegeberufen, dürfen keine zusätzlichen finanziellen Lasten
221 entstehen. Wir GRÜNE NRW stehen weiterhin für die Schulgeldfreiheit
222 vollzeitschulischer Berufsausbildung und eine faire Vergütung. Hierfür gilt es,
223 die tarifliche Bindung in der beruflichen Ausbildung zu stärken.

224 Zudem sind potenzielle Vorurteile gegenüber der beruflichen Ausbildung
225 abzubauen. Kinder aus Akademiker*innenhaushalten machen seltener eine
226 Berufsausbildung. Erst wenn das Bild der Gesellschaft geradegerückt ist, werden
227 wir das Fachkräftepotenzial heben. Die Ausbildung ist eine Bildungsbiografie
228 erster Klasse.

229 Damit das deutlich wird, müssen Schüler*innen an allen Schulformen über die
230 Chancen und Vorteile einer Berufsausbildung informiert werden, natürlich auch an
231 Gymnasien. Wir GRÜNE NRW tragen als Partei die Aufgabe, ein
232 gesamtgesellschaftliches Umdenken anzustoßen. Denn fest steht: Gerade die
233 berufliche Bildung eröffnet Chancen auf attraktive Karrieren, Handwerk hat
234 goldenen Boden. Auch in der Wirtschaft muss es hier ein Umdenken geben, denn
235 nicht für jeden Beruf muss man zwingend studiert haben. Für GRÜNE NRW gilt:
236 Berufliche und akademische Bildung ist gleichwertig! Ein wichtiger Impuls, dies
237 Realität werden zu lassen, ist die klare Verständigung im Koalitionsvertrag mit
238 der CDU NRW, die Anerkennung der Gleichwertigkeit von akademischer und
239 beruflicher Bildung im Rahmen des Deutschen Qualifikationsrahmens für
240 lebenslanges Lernen (DQR) verbindlich zu machen. Gleichwertigkeit äußert sich
241 auch in den Kosten, daher ist es das Ziel, die Kosten der Meisterausbildung für
242 die Teilnehmer*innen deutlich zu senken. Am Ende muss die Kostenfreiheit für die
243 Teilnehmer*innen der Weiterbildung zum Meister sowie zu gleichgestellten
244 Weiterbildungen stehen.

245 **Wir von Bündnis 90/Die Grünen NRW wollen:**

- 246 • mehr Ausbildungsbotschafter*innen an die Schulen bringen, die den
247 Schüler*innen aller Schulformen über persönliche Erfahrungen einer dualen
248 Ausbildung informieren, Austausch auf Augenhöhe bieten und Neugierde
249 wecken.
- 250 • eine Anpassung der Ausbildungsrahmenpläne über das Bundesinstitut für
251 Berufsbildung (BIBB) mit Blick auf Fähigkeiten der zukünftigen
252 Arbeitswelten.
- 253 • das Erfolgsmodell „Kein Abschluss ohne Anschluss“ weiterentwickeln und für
254 Jugendliche mit besonderem Unterstützungsbedarf anpassen.

- 255 • Azubiwohnheime ausbauen und die Möglichkeit zur Teilzeitausbildung
256 erhöhen, um die berufliche Ausbildung für mehr Menschen realisierbar zu
257 machen.

- 258 • die Finanzierung außerbetrieblicher und schulischer Ausbildungszentren
259 stärken und Bildungsorte modernisieren.

- 260 • eine größere Unterstützung von überbetrieblichen Ausbildungszentren in
261 Zusammenschluss von Unternehmen, gerade für kleinere Unternehmen, um
262 Ausbildung auch dort besser zu ermöglichen.

- 263 • prüfen, wie in Mangelberufen Ausbildungs- und Studienplatzkapazitäten
264 erhöht werden können.

265 **Arbeit anpackbar machen**

266 Vor dem Hintergrund der Transformation hin zur ersten klimaneutralen
267 Industrieregion Europas, werden Weiterbildung und Seiteneinstieg zentrale Rollen
268 bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels zukommen. Die Arbeitsfelder vieler
269 Berufe wandeln sich schon heute stark durch Dekarbonisierung und
270 Digitalisierung. Für die Menschen ist Weiterbildung ein zentrales Mittel, um
271 erwerbsfähig zu bleiben und nicht durch technischen Fortschritt und den
272 Strukturwandel abgehängt zu werden. Wo für die einen die Weiterbildung zur
273 Notwendigkeit wird, verspüren die anderen den freiwilligen Wunsch nach
274 beruflicher Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten.

275 Der Seiteneinstieg bietet Chancen, dem Wunsch nach beruflicher Neuorientierung
276 nachzukommen oder auf persönliche Umbrüche reagieren zu können und weiterhin
277 erwerbsfähig zu bleiben. In allen Berufsbereichen, in denen akuter Fachkräfte-
278 und Arbeitskräftemangel herrscht, und besonders in den Sozial-, Erziehungs- und
279 Pflegeberufen, wollen wir prüfen, durch welche weiteren akademischen und nicht-
280 akademischen Abschlüsse wir Quer- und Seiteneinsteiger*innen gewinnen.
281 Weiterbildung ist ein Zeichen der Stärke, der Wechsel in Arbeitsbiografien die
282 neue Normalität.

283 **Wir von Bündnis 90/Die Grünen NRW wollen:**

- 284 • bei den essenziellen Branchen für unseren Strukturwandel eine
285 Informationskampagne für mehr Weiterbildung starten und eine größere
286 finanzielle Unterstützung ermöglichen.

- 287 • die Fördermöglichkeiten des Bürgergeldes nutzen, um mehr Menschen eine
288 Weiterbildung zu ermöglichen.

- 289 • prüfen, welche akademischen und nicht-akademischen Abschlüsse in den
290 verschiedenen Sektoren einen Quer- und Seiteneinstieg möglich machen
291 können.
- 292 • mehr modularisierte Ausbildungsformen stärken und Anrechenbarkeit von
293 bereits erbrachten Leistungen berücksichtigen.

294 **Arbeitsplätze attraktiver machen**

295 Das Fachkräftepotenzial können wir nur wecken, wenn Erwerbstätige gute
296 Arbeitsbedingungen auf dem Arbeitsmarkt vorfinden. Zukunftsfeste Jobs,
297 tarifliche Bezahlung, flexible Arbeitszeiten, Aufstiegsmöglichkeiten und guter
298 Arbeits- und Gesundheitsschutz sind hierfür essenzielle Rahmenbedingungen. Dabei
299 bietet die in so vielen Bereichen unserer Gesellschaft zwingend notwendige
300 Transformation große Chancen für die Unternehmen, nicht nur ihr Geschäftsmodell
301 zukunftsfähig aufzustellen, sondern in Zeiten des Fachkräftemangels vor allem
302 eine Chance attraktive Arbeitsplätze bieten zu können. Wir GRÜNE NRW wollen
303 hierzu weiterhin im engen Austausch mit den Arbeitnehmer*innenverbänden, den
304 Gewerkschaften sowie den Unternehmen stehen. Zusätzlich müssen wir
305 Unterstützungsmaßnahmen ausbauen, um die Fachkräfte zu halten, die in den
306 betroffenen Bereichen bereits arbeiten. In den Sozial- und Erziehungsberufen
307 leistet der Einsatz der Alltagshelfer*innen bereits große Unterstützung. So
308 sorgen wir nicht nur für neue Fachkräfte, sondern entlasten auch die, die
309 bereits in dem Beruf tätig sind.

310 Nicht zuletzt müssen wir als Gesellschaft dazu beitragen, die Attraktivität der
311 Berufe durch eine wertschätzende Haltung zu steigern. Die Corona-Pandemie hat
312 uns stärker als je zuvor den essenziellen gesellschaftlichen und
313 wirtschaftlichen Stellenwert der Gesundheits-, Pflege-, Erziehungs- und
314 Lehrberufen vor Augen geführt. Gleichzeitig wurde hier auch für alle sichtbar,
315 welche strukturellen Schwierigkeiten in der Versorgung durch fehlende
316 Arbeitskräfte in den Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen herrschen. In Zeiten
317 des akuten Mangels an Handwerker*innen merkt spätestens jetzt jede*r, wie
318 systemrelevant auch diese Berufszweige für das wirtschaftliche Gefüge und das
319 Meistern der großen Transformationsaufgaben sind. Erst wenn wir diesen
320 Berufsgruppen mehr gesellschaftliche Anerkennung zollen und gute
321 Arbeitsbedingungen schaffen, werden sich – vor allem jüngere Menschen –
322 verstärkter diese Berufszweige bei ihrer Berufswahl in Erwägung ziehen.

323 **Digitalisierung, KI und Robotik für die Menschen**

324 Digitalisierung, KI und Robotik hat das Potenzial den Fachkräftemangel zu
325 reduzieren. Dabei geht es uns GRÜNEN NRW darum, Menschen von Arbeiten zu
326 entlasten und nicht Menschen bei der Arbeit zu ersetzen. Digitalisierung und vor
327 allem Künstliche Intelligenz kann von Routineaufgaben auch in Handwerksbetrieben

328 entlasten, z. B. bei der Buchhaltung, Personalverwaltung oder der
329 Angebotserstellung. Die Start-Up-Landschaft in NRW nimmt hierbei eine
330 potenzielle Innovationsfunktion ein, die wir als Land unterstützen wollen.

331 Der digitale Produktpass wird für eingesetzte Materialien nicht nur
332 Weiterverkauf und Recycling erleichtern, sondern erlaubt auch, in Bezug auf
333 eingesetzte Produkte, informierte Entscheidungen zu treffen, z. B. zur
334 Kompatibilität verschiedener Materialien.

335 Fortschritte im Bereich der Robotik bieten die Chance, körperlich anstrengende
336 oder auch gefährliche Arbeiten zu erleichtern, sicherer zu machen oder sogar
337 ganz abzunehmen und kann so zu Gesundheit und Arbeitszufriedenheit von
338 Handwerker*innen, Pflegenden, Lagerist*innen beitragen. Um diese Vorteile nutzen
339 zu können, ist eine Vermittlung notwendiger Kompetenzen in Aus- und
340 Weiterbildung wichtig. Kooperationen zwischen Unternehmen, Handwerksbetrieben,
341 Hochschulen und Forschungseinrichtungen tragen dazu bei, aktuelle
342 Technologieentwicklungen zügig zum Einsatz in der Praxis zu bringen. Diese
343 Kooperationen wollen wir als Land NRW unterstützen.

344 **Wir von Bündnis 90/Die Grünen NRW wollen:**

- 345 • wo möglich und sinnvoll, die vorhandenen Fachkräfte in den verschiedenen
346 Sektoren in ihrem Alltag durch individuelle Helfer*innenmodelle gezielt
347 und dauerhaft verlässlich entlasten, etwa durch den Einsatz von
348 Verwaltungsassistent*innen. Diese Möglichkeit wollen wir durch
349 verpflichtende Weiterbildungsprogramme für Quereinsteiger*innen in den
350 systemrelevanten Branchen ermöglichen.
- 351 • das Kita-Helfer-Programm verstetigen, damit sich pädagogische Fachkräfte
352 auf ihre pädagogische Arbeit konzentrieren können.
- 353 • gezielte Anreize schaffen, z. B. durch flexible Arbeitszeitmodelle, um
354 Arbeitsplätze attraktiv zu machen.
- 355 • uns dafür einsetzen, dass frauendominierte Berufe durch bessere Aufstiegs-
356 und Weiterbildungsperspektiven gestärkt und durch eine bessere Bezahlung
357 aufgewertet werden.
- 358 • ein Umdenken in der Gesellschaft anstoßen, etwa durch Imagekampagnen, um
359 den systemrelevanten Berufszweigen die Anerkennung und Wertschätzung zu
360 zollen, die ihnen gebührt.
- 361 • den Präventionsaspekt in der täglichen Arbeit mehr in den Mittelpunkt
362 stellen. Es muss gelingen die aktuellen Fachkräfte gesund in ihrem System

363

zu halten oder wiedereinzugliedern.

Begründung

erfolgt mündlich

Unterstützer*innen

Jürgen Klug (KV Soest), Carolin Köhler (KV Paderborn), André Thiel (KV Halle), Niclas Ehrenberg (KV Düsseldorf), Hartmut Oster (KV Paderborn), Cim Kartal (KV Bielefeld)