

P Protokoll LPR Siegburg 13. November 2022

Gremium: GLV GRÜNE NRW
Beschlussdatum: 07.03.2023
Tagesordnungspunkt: 1.2. Protokoll LPR Siegburg

Antragstext

1 [Protokoll LPR Siegburg 13. November 2022](#)

V-02 Einsetzung eines „1,5-Grad-Sounding Board“

Gremium: Landesvorstand
Beschlussdatum: 24.03.2023
Tagesordnungspunkt: 4. Verschiedenes

Antragstext

1 Die Landesdelegiertenkonferenz beschließt, unter Leitung beider
2 Landesvorsitzenden, ein Sounding Board zum Thema “NRW auf dem Weg zum 1,5-Grad-
3 Ziel“ einzurichten. Wir wollen diese Transformationsaufgabe im Landesverband
4 interdisziplinär in umfassende politische Programmatik bringen. Der
5 Landesvorstand wird beauftragt, dem Landesverband über die Arbeit zu berichten
6 und die Ergebnisse in die Programmatik-Debatten des Landesverbands einzubringen.

Begründung

7
8 Die Bewältigung der Klimakrise und die Einhaltung des 1,5-Grad-Ziels ist die
9 Jahrhundertaufgabe unserer Zeit. Schon heute spüren wir ihre Auswirkungen in
10 massiven Dürren, Waldbränden und Überschwemmungen. Immer mehr Lebensräume für
11 Mensch und Tier verschwinden durch den Klimawandel. Wenn wir jetzt nicht
12 konsequent gegensteuern, ist diese Veränderung unsteuerbar. Das hat der IPCC-
13 Bericht 2023 eindrücklich aufgezeigt.

14 Konsequenter Klima- und Umweltschutz ist seit jeher ein Bestandteil grüner
15 Identität und auch in Nordrhein-Westfalen wollen wir unseren Beitrag zur
16 Erreichung des globalen 1,5-Grad-Ziels leisten. Die Konsequenzen einer
17 Abweichung sind für Menschen, Tiere und Umwelt verheerend – eine
18 gesamtgesellschaftliche Zusammenarbeit ist daher umso essenzieller.

19 Die Transformation hin zu einer nachhaltigen Gesellschaft betrifft nicht nur die
20 energie- und wirtschaftspolitischen, sondern alle Bereiche, z. B. den Gebäude-
21 und Bausektor, die Mobilität, die Landwirtschaft und nicht zuletzt auch den
22 sozialen Bereich. Klima- und Umweltschutz kann nur im engen Schulterschluss und
23 in einem gemeinsamen gesamtgesellschaftlichen Kraftakt und gleichzeitig klaren
24 und mutigen politischen Entscheidungen gelingen. Wir wollen in Nordrhein-
25 Westfalen weiterhin Vorreiter sein in der Bekämpfung des Klimawandels. Deswegen
26 wollen wir von Bündnis 90/Die Grünen NRW uns gemeinsam mit externen Expert*innen
27 und grünen Fachpolitiker*innen zusammentun, um gemeinsam zu debattieren,
28 Lösungen zu entwickeln, die künftigen Generationen, Tieren und der Umwelt

29 zugutekommen. Mit Hilfe des Sounding Boards wollen wir unserem Ziel einer
30 klimaneutralen Gesellschaft näherkommen. Dazu benötigen wir eine fundierte und
31 sektorenübergreifende Grundlage, die wir in einem verstärkten Austausch
32 schaffen wollen.

33 **Was ist ein Sounding Board im politischen Kontext?**

34 Ein politisches Sounding Board ist eine Gruppe von Personen, die darum gebeten
35 werden, als Impulsgeber*innen und Feedbackgeber*innen für politische Ideen und
36 Konzepte zu dienen. Diese Gruppe kann aus Mitgliedern der Öffentlichkeit,
37 politischen Expert*innen, Verbänden oder anderen Personen bestehen, die
38 wertvolle Einsichten und Perspektiven einbringen.

Begründung

erfolgt mündlich

Unterstützer*innen

Carsten Haider (KV Mettmann), Manuel Carrasco Molina (KV Düren)

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

Gremium: Landesparteirat
Beschlussdatum: 16.04.2023
Tagesordnungspunkt: 3. Antrag zum Thema Fachkräftemangel

Antragstext

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

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

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

30 weniger Kita-Plätze, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unmöglich oder
31 zu einem regelmäßigen aufreibenden Drahtseilakt werden lassen – was wiederum zur
32 Folge hat, dass in anderen Bereichen Fachkräfte fehlen.

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

50 In der Wirtschaft und Industrie belastet der Fach- und Arbeitskräftemangel fast
51 die Hälfte der Unternehmen. So erschwert der Mangel in der Logistik die
52 pünktliche Belieferung mit Rohstoffen und Vorarbeit der Industrie. Der Mangel an
53 Fachkräften im Handwerk bremst die Energie-, Bau-, Verkehrs- und Wärmewende aus,
54 beispielsweise beim Zubau erneuerbarer Energien, bei der energetischen Sanierung
55 unserer Gebäude oder dem Umbau unserer Verkehrsinfrastruktur. Wir GRÜNE NRW
56 sehen im Handwerk einen zentralen Verbündeten für den Klimaschutz, genügend und
57 gut geschulte Handwerker*innen sind für die Erfüllung der Klimaschutzziele
58 unabdingbar.

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

72 **Fachkräftepotenzial wecken**

73 NRW braucht viele und gut qualifizierte Fachkräfte – für ein gut
74 funktionierendes Sozial-, Bildungs- und Gesundheitssystem, für eine nachhaltige
75 und am Gemeinwohl orientierte Wirtschaft, für nachhaltigen Wohlstand, für
76 Lebensqualität, Biodiversität und Klimaschutz. Um den Fachkräftemangel zu
77 bekämpfen, bedarf es eines ganzheitlichen Ansatzes. Wir GRÜNE NRW wollen das
78 Fachkräftepotenzial in NRW wecken. Dafür starten wir eine Fachkräfteoffensive,
79 denn nur mit offensiven Maßnahmen lässt sich das Problem dauerhaft und somit
80 nachhaltig lösen. Dabei adressieren die folgenden fünf Lösungsansätze den
81 Fachkräftemangel aus den verschiedensten Bereichen.

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

- 84 • Erwerbspotenziale wirksamer heben.
- 85 • Einwanderung von Fachkräften aus dem Ausland durch ein modernes
86 Einwanderungsrecht ermöglichen.
- 87 • Berufliche Ausbildung stärken.
- 88 • Weiterbildung und Seiteneinstieg fördern.
- 89 • Arbeitsplätze attraktiver machen.

90 **Chancen am Arbeitsmarkt für Alle schaffen**

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

107 beendet werden. Auf Landesebene braucht es hierfür eine starke Infrastruktur für
108 Vereinbarkeit durch ausreichend Betreuungsplätze und qualitative, flexible
109 Kinderbetreuung. Die Lage in den Kindertageseinrichtungen, den stationären
110 Jugendhilfeeinrichtungen und Krankenhäusern ist zum jetzigen Zeitpunkt zum Teil
111 dramatisch. Besonders deshalb bedarf es in diesem Sektor ganzheitliche,
112 zukunftsgerichtete Lösungsansätze. Zudem müssen Unternehmen dabei unterstützt
113 werden, flexible Arbeitszeitmodelle – wo möglich – anzubieten, damit sich
114 Mitarbeiter*innen nicht entscheiden müssen, ob sie sich um ein Familienmitglied
115 kümmern oder Erwerbsarbeit leisten. Care-Arbeit wird überdurchschnittlich von
116 Frauen ausgeführt, die hierfür nicht entlohnt werden. Diese Aufteilung ist nicht
117 fair und es braucht hier ein gesellschaftliches Umdenken.

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

126

127 **Fachkraft braucht Inklusion**

128

129 Ein inklusiver Arbeitsmarkt in einer inklusiven Gesellschaft ist nicht nur die
130 Forderung der UN-Behindertenrechtskonvention, sondern eine wichtige Säule bei
131 der Bekämpfung des Fachkräftemangels. Menschen mit Behinderungen und
132 neurodivergente Menschen können dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Dazu
133 braucht es ein Umdenken, um das große Potenzial zu heben, welches in diesen von
134 Diskriminierung betroffenen Gruppen in NRW steckt. Eine wichtige Voraussetzung
135 ist ein Bewusstseinswandel weg von der Defizitorientierung und hin zur
136 Betrachtung des individuellen Profils aus Stärken und Schwächen eines jeden
137 Menschen. Denn viele engagieren sich zwar ehrenamtlich, schaffen aber den Sprung
138 oder die Rückkehr ins Erwerbsleben viel zu selten. Häufig sind sie von hoher
139 Arbeitslosigkeit oder prekären Arbeitsbedingungen betroffen. Um noch mehr
140 Menschen als qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen, setzen wir uns für
141 attraktive Arbeitsplätze mit fairer Entlohnung ein. Wir bauen Barrieren und
142 Hürden ab, die Menschen mit Behinderungen und neurodivergenten Menschen, aber
143 oft auch Unternehmen und Betrieben, die sie einstellen wollen, im Wege stehen.
144 Hierfür müssen entsprechende Voraussetzungen geschaffen werden, wie vereinfachte
145 Antragsverfahren und eine umfassend barrierearme Infrastruktur, vom
146 Bildungssystem bis hin zu Verwaltung, Verkehr und ÖPNV. Denn eine
147 selbstbestimmte Teilhabe aller Menschen am Arbeitsmarkt ist eine Voraussetzung
148 für die Zukunft eines starken Wirtschaftsstandorts Nordrhein-Westfalen.

149

150 **So wollen wir von Bündnis 90/die Grünen das Fachkräftepotenzial für alle heben:**

- 151 • Ein Antidiskriminierungsgesetz für NRW zur Unterstützung von
152 Diskriminierung betroffenen Menschen mit Behinderungen.

- 153 • Die Vermittlungsquote in den ersten Arbeitsmarkt aus den exkludierenden
154 Werkstätten für behinderte Menschen steigern.

- 155 • Breite Aufklärungskampagnen zum Abbau von Vorurteilen und falschen
156 Klischees sowie erfolgreiche lokale Projekte auf ganz NRW ausweiten.

- 157 • Mehr spezialisierte Arbeitsvermittlung, Beratung und Begleitung, sowie
158 gezielte Weiterbildungen der zuständigen Mitarbeiter*innen von Behörden
159 und Bildungsträgern.

- 160 • Beratung und Unterstützung für behinderte Menschen, die sich selbstständig
161 machen wollen.

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

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

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

- 173 • uns auf Landesebene dafür einsetzen, dass mehr Möglichkeiten für bezahlte
174 Praktika geschaffen werden. Denn wer ohne finanzielle Not die Möglichkeit
175 bekommt, sich in verschiedenen Berufen zu orientieren, erweitert seine
176 eigenen Kompetenzen und hat mehr Möglichkeiten zur beruflichen
177 Orientierung.

- 178 • umfangreichere Beratung für Menschen mit Behinderung über die Alternativen
179 zur Werkstatt für behinderte Menschen.

- 180 • gendersensible Berufsorientierung stärken, um das Berufswahlspektrum zu
181 vergrößern, Orientierungstage und Praxisabschnitte verstärkter fördern.

- 182 • es für Unternehmen attraktiver machen mit Unterstützungsprogrammen von

183 Berufskammern, wie beispielsweise IHKn und HWKn, Bildungseinrichtungen
184 oder, auf Grundlage des Qualifizierungschancengesetzes, auch Menschen mit
185 einem geringeren Bildungsabschluss durch Aus- und Weiterbildung eine
186 berufliche Zukunft zu bieten.

187 • dort, wo staatliches Geld ausgegeben wird, z. B. bei der Vergabe von
188 öffentlichen Aufträgen, gilt es besonders Gerechtigkeitsaspekte wie
189 Ausbildung und Behinderung zu berücksichtigen und dadurch die
190 Fachkräftegewinnung zu stärken.

191 • mehr niedrigschwellige Beratungen in den Schulen zur Prävention von
192 psychischen Belastungssituationen ermöglichen.

193 • den Fokus auf schulabstinente Jugendliche verstärken und vermehrt
194 Programme zur Reintegration in den Schulalltag entwickeln und
195 unterstützen.

196 **Ein modernes Einwanderungsrecht ermöglichen**

197 NRW ist seit Jahrzehnten ein Einwanderungsland. Von dieser Einwanderung
198 profitieren wir auf vielfältige Weise. Um dem Fachkräftemangel zukünftig zu
199 begegnen, sind wir so auch auf Zuwanderung noch stärker angewiesen. Damit sich
200 NRW als attraktiver Standort für Fachkräfte aus dem Ausland positioniert, ist
201 eine gesamtgesellschaftliche Wertschätzung unserer neuen Mitbürger*innen
202 besonders wichtig. So müssen wir ein modernes Einwanderungsrecht schaffen. Dazu
203 gehört eine unbürokratische und beschleunigte Anerkennung ausländischer
204 Abschlüsse und Berufsqualifikationen, ohne geltende Qualitätsstandards
205 einzubüßen. Wir begrüßen daher die Bemühungen der Bundesregierung, etwa durch
206 das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, die Erwerbsmigration zu vereinfachen und
207 Deutschland für ausländische Fachkräfte attraktiv zu machen. Flächendeckende,
208 leicht zugängliche und zielgruppenspezifische Sprach- und Integrationskurse sind
209 der Schlüssel für die schnelle Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Insbesondere
210 Sprachkurse, die in enger Verzahnung mit der jeweiligen Arbeitsstelle angeboten
211 werden, unterstützen nicht nur die schnelle Eingliederung in das Unternehmen,
212 sondern vereinfachen auch das Ankommen. Der Familienzugang muss zudem
213 unkompliziert möglich sein. Darüber hinaus sind gut ausgestattete
214 Migrationsberatungsstellen entscheidend.

215 Geduldeten Menschen soll der Abschluss eines Ausbildungsvertrags sowie der
216 Einstieg auf dem Arbeitsmarkt selbst erleichtert werden. Wir GRÜNE NRW sehen in
217 der 3+2-Regelung des Aufenthaltsgesetzes ein wichtiges Instrument, um geduldeten
218 Menschen einen gesicherten Aufenthaltsstatus für die Zeit der Ausbildung zu
219 geben und zunächst für die darauffolgenden zwei Jahre der Beschäftigung, um in
220 den erlernten Beruf einzusteigen. Mit der 3+2-Regelung geben wir nicht nur
221 Menschen mit Duldung die nötige Sicherheit, ihre Ausbildung in Ruhe

222 abzuschließen und ins Berufsleben zu starten, sondern auch den
223 Handwerksbetrieben und mittelständischen Unternehmen Gewissheit, dass sie nicht
224 mit dem plötzlichen Verlust der neu eingestellten Mitarbeiter*innen rechnen
225 müssen. Der sogenannte „Spurwechsel“ ist damit nicht nur aus humanitären Gründen
226 richtig, sondern auch aus volkswirtschaftlichen Gründen notwendig.

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

- 228 • das Fachkräfteeinwanderungsgesetz der Bundesregierung gut in NRW umsetzen
229 und dafür die notwendigen Strukturen schaffen.

- 230 • ein flächendeckendes Angebot von Sprach- und Integrationskursen -
231 insbesondere durch das BAMF - in der Stadt und auf dem Land schaffen.
232 Insbesondere bei Kursen der berufsbezogenen Sprachförderung wollen wir
233 prüfen, wo die verschiedenen Spezialkurse für bestimmte Berufsgruppen in
234 enger Kooperation mit dem Arbeitsmarkt verzahnt werden können, um einen
235 Praxisbezug und Kontakte zu Unternehmen und Einrichtungen herzustellen.

- 236 • uns für eine volle Ausschöpfung und Stärkung der 3+2-Regelung des
237 Aufenthaltsgesetzes einsetzen, um Menschen mit Duldung und Unternehmen
238 eine klare Perspektive zu geben.

- 239 • den Spurwechsel im Aufenthaltsrecht ermöglichen.

- 240 • dass neben Abschlüssen und Berufserfahrungen von Geflüchteten bereits auch
241 deren Kompetenzen durch das Ermöglichen von Probearbeit frühzeitig erfasst
242 werden und Hilfe bei der Anerkennung dieser geleistet wird.

243 **Berufliche Ausbildung stärken**

244 Wir brauchen eine moderne und leistungsfähige Berufsausbildung, damit die
245 Sozial- und Gesundheitswirtschaft, die Unternehmen, das Handwerk und der
246 öffentliche Dienst wettbewerbs- und handlungsfähig bleiben. Dafür müssen wir
247 weiterhin alle nötigen Maßnahmen ergreifen, um die Berufsausbildung wieder
248 attraktiver zu machen. Eine Fachkräfteoffensive geht nicht ohne eine
249 Ausbildungsoffensive. Allein in NRW waren im letzten Jahr 17.000 junge Menschen
250 auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz, 40.000 junge Menschen waren in
251 Übergangsprogrammen. Wir GRÜNE NRW wollen allen jungen Menschen eine sichere
252 Perspektive bieten, daher setzen wir uns für eine Lösung ein, die es allen
253 jungen Menschen ermöglicht, einen vollwertigen Berufsabschluss zu erreichen. Der
254 Rechtsanspruch auf eine Ausbildung auf Bundesebene ist hier ein guter Anfang.
255 Sollten sich Lücken in der Ausbildungsgarantie ergeben, werden wir prüfen wie
256 wir als Land gegensteuern können. Auf Bundesebene und auf Landesebene machen wir
257 uns dafür stark, dass mehr Unternehmen Ausbildungsplätze bereitstellen. Wir

258 wollen die Beratung von klein und kleinst Unternehmen bei der Bereitstellung von
259 Ausbildungsplätzen fördern. Gerade für die schulische Ausbildung in Bereichen
260 des akuten Fachkräftebedarfs, wie den Erziehungs- sowie Gesundheits- und
261 Pflegeberufen, dürfen keine zusätzlichen finanziellen Lasten entstehen. Wir
262 GRÜNE NRW stehen weiterhin für die Schulgeldfreiheit vollzeitschulischer
263 Berufsausbildung und eine faire Vergütung. Hierfür gilt es, die tarifliche
264 Bindung in der beruflichen Ausbildung zu stärken.

265 Zudem sind potenzielle Vorurteile gegenüber der beruflichen Ausbildung
266 abzubauen. Kinder aus Akademiker*innenhaushalten machen seltener eine
267 Berufsausbildung. Erst wenn das Bild der Gesellschaft geradegerückt ist, werden
268 wir das Fachkräftepotenzial heben. Die Ausbildung ist eine Bildungsbiografie
269 erster Klasse.

270 Damit das deutlich wird, müssen Schüler*innen an allen Schulformen über die
271 Chancen und Vorteile einer Berufsausbildung informiert werden, natürlich auch an
272 Gymnasien. Wir GRÜNE NRW tragen als Partei die Aufgabe, ein
273 gesamtgesellschaftliches Umdenken anzustoßen und die gesellschaftliche Akzeptanz
274 durch geeignete Maßnahmen zu stärken. Denn fest steht: Gerade die berufliche
275 Bildung eröffnet Chancen auf attraktive Karrieren, Handwerk hat goldenen Boden.
276 Auch in der Wirtschaft muss es hier ein Umdenken geben, denn nicht für jeden
277 Beruf muss man zwingend studiert haben. Für GRÜNE NRW gilt: Berufliche und
278 akademische Bildung ist gleichwertig! Ein wichtiger Impuls, dies Realität werden
279 zu lassen, ist die klare Verständigung im Koalitionsvertrag mit der CDU NRW, die
280 Anerkennung der Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Bildung im
281 Rahmen des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR)
282 verbindlich zu machen. Gleichwertigkeit äußert sich auch in den Kosten, daher
283 ist es das Ziel, die Kosten der Meisterausbildung für die Teilnehmer*innen
284 deutlich zu senken. Am Ende muss die Kostenfreiheit für die Teilnehmer*innen der
285 Weiterbildung zum Meister sowie zu gleichgestellten Weiterbildungen stehen.

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

- 287 • mehr Ausbildungsbotschafter*innen an die Schulen bringen, die die
288 Schüler*innen aller Schulformen über persönliche Erfahrungen einer dualen
289 Ausbildung informieren, Austausch auf Augenhöhe bieten und Neugierde
290 wecken.
- 291 • eine Anpassung der Ausbildungsrahmenpläne über das Bundesinstitut für
292 Berufsbildung (BIBB) mit Blick auf Fähigkeiten der zukünftigen
293 Arbeitswelten.
- 294 • das Erfolgsmodell „Kein Abschluss ohne Anschluss“ weiterentwickeln und für
295 Jugendliche mit besonderem Unterstützungsbedarf anpassen.

- 296 • Azubiwohnheime aus-und barrierefrei umbauen und die Möglichkeit zur Teil-
297 und Teilzeitausbildung erhöhen, den Zugang zu BaFöG erleichtern um die
298 berufliche Ausbildung für mehr Menschen realisierbar zu machen.

- 299 • die Finanzierung außerbetrieblicher und schulischer Ausbildungszentren
300 stärken und Bildungsorte modernisieren.

- 301 • eine größere Unterstützung von überbetrieblichen Ausbildungszentren in
302 Zusammenschluss von Unternehmen, gerade für kleinere Unternehmen, um
303 Ausbildung auch dort besser zu ermöglichen.

- 304 • prüfen, wie in Mangelberufen Ausbildungs- und Studienplatzkapazitäten
305 erhöht werden können.

- 306 • Fachklassen auch dann regional durch flexible Lösungen zu sichern, wenn
307 die Mindestschülerzahl nicht erreicht wird, um lange Wege zur
308 Überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung (ÜLU) und Berufsschulen und -
309 kollegs zu vermeiden.

310 **Arbeit anpackbar machen**

311 Vor dem Hintergrund der Transformation hin zur ersten klimaneutralen
312 Industrieregion Europas, werden Weiterbildung, Umschulung und Seiteneinstieg
313 zentrale Rollen bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels zukommen. Die
314 Arbeitsfelder vieler Berufe wandeln sich schon heute stark durch
315 Dekarbonisierung und Digitalisierung. Für die Menschen ist Weiterbildung ein
316 zentrales Mittel, um erwerbsfähig zu bleiben und nicht durch technischen
317 Fortschritt und den Strukturwandel abgehängt zu werden. Wo für die einen die
318 Weiterbildung zur Notwendigkeit wird, verspüren die anderen den freiwilligen
319 Wunsch nach beruflicher Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten.

320 Der Seiteneinstieg bietet Chancen, dem Wunsch nach beruflicher Neuorientierung
321 nachzukommen oder auf persönliche Umbrüche reagieren zu können und weiterhin
322 erwerbsfähig zu bleiben. In allen Berufsbereichen, in denen akuter Fachkräfte-
323 und Arbeitskräftemangel herrscht, und besonders in den Sozial-, Erziehungs- und
324 Pflegeberufen, wollen wir prüfen, durch welche weiteren akademischen und nicht-
325 akademischen Abschlüsse wir Quer- und Seiteneinsteiger*innen gewinnen.
326 Weiterbildung ist ein Zeichen der Stärke, der Wechsel in Arbeitsbiografien die
327 neue Normalität.

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

- 329 • bei den essenziellen Branchen für unseren Strukturwandel eine
330 Informationskampagne für mehr Weiterbildung und Umschulungsmöglichkeiten

331 starten und eine größere finanzielle Unterstützung ermöglichen.

332 • die Fördermöglichkeiten der Agentur für Arbeit, der Jobcenter (und damit
333 des Bürgergeldes) und anderen Leistungsträgern von Weiterbildungen, wie
334 der Deutschen Rentenversicherung bei Leistungen zur Teilhabe am
335 Arbeitsleben, nutzen, um mehr Menschen eine Weiterbildung zu ermöglichen.

336 • prüfen, welche akademischen und nicht-akademischen Abschlüsse in den
337 verschiedenen Sektoren einen Quer- und Seiteneinstieg möglich machen
338 können.

339 • mehr modularisierte Ausbildungsformen stärken und Anrechenbarkeit von
340 bereits erbrachten Leistungen berücksichtigen.

341 **Arbeitsplätze attraktiver machen**

342 Das Fachkräftepotenzial können wir nur wecken, wenn Erwerbstätige gute und an
343 ihren Bedürfnissen und Anforderungen angepasste Arbeitsbedingungen auf dem
344 Arbeitsmarkt vorfinden. Zukunftsfeste Jobs, tarifliche Bezahlung, flexible
345 Arbeitszeiten, Teilzeit, Barrierefreiheit, Aufstiegsmöglichkeiten und guter
346 Arbeits- und Gesundheitsschutz sind hierfür essenzielle Rahmenbedingungen. Dabei
347 bietet die in so vielen Bereichen unserer Gesellschaft zwingend notwendige
348 Transformation große Chancen für die Unternehmen, nicht nur ihr Geschäftsmodell
349 zukunftsfähig aufzustellen, sondern in Zeiten des Fachkräftemangels vor allem
350 eine Chance attraktive Arbeitsplätze bieten zu können. Wir GRÜNE NRW wollen
351 hierzu weiterhin im engen Austausch mit den Arbeitnehmer*innenverbänden, den
352 Gewerkschaften sowie den Unternehmen stehen. Zusätzlich müssen wir
353 Unterstützungsmaßnahmen ausbauen, um die Fachkräfte zu halten, die in den
354 betroffenen Bereichen bereits arbeiten. In den Sozial- und Erziehungsberufen
355 leistet der Einsatz der Alltagshelfer*innen bereits große Unterstützung. So
356 sorgen wir nicht nur für neue Fachkräfte, sondern entlasten auch die, die
357 bereits in dem Beruf tätig sind.

358 Nicht zuletzt müssen wir als Gesellschaft dazu beitragen, die Attraktivität der
359 Berufe durch eine wertschätzende Haltung zu steigern. Die Corona-Pandemie hat
360 uns stärker als je zuvor den essenziellen gesellschaftlichen und
361 wirtschaftlichen Stellenwert der Gesundheits-, Pflege-, Erziehungs- und
362 Lehrberufen vor Augen geführt. Gleichzeitig wurde hier auch für alle sichtbar,
363 welche strukturellen Schwierigkeiten in der Versorgung durch fehlende
364 Arbeitskräfte in den Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen herrschen. In Zeiten
365 des akuten Mangels an Handwerker*innen merkt spätestens jetzt jede*r, wie
366 systemrelevant auch diese Berufszweige für das wirtschaftliche Gefüge und das
367 Meistern der großen Transformationsaufgaben sind. Erst wenn wir diesen
368 Berufsgruppen mehr gesellschaftliche Anerkennung zollen und gute
369 Arbeitsbedingungen schaffen, werden sich – vor allem jüngere Menschen –

370 verstärkter diese Berufszweige bei ihrer Berufswahl in Erwägung ziehen.

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

372 Digitalisierung, KI und Robotik hat das Potenzial den Fachkräftemangel zu
373 reduzieren. Dabei geht es uns GRÜNEN NRW darum, Menschen von Arbeiten zu
374 entlasten und zu unterstützen und nicht Menschen bei der Arbeit zu ersetzen.
375 Digitalisierung und vor allem Künstliche Intelligenz kann von Routineaufgaben
376 auch in Handwerksbetrieben entlasten, z. B. bei der Buchhaltung,
377 Personalverwaltung oder der Angebotserstellung. Die Start-Up-Landschaft in NRW
378 nimmt hierbei eine potenzielle Innovationsfunktion ein, die wir als Land
379 unterstützen wollen.

380 Der digitale Produktpass wird für eingesetzte Materialien nicht nur
381 Weiterverkauf und Recycling erleichtern, sondern erlaubt auch, in Bezug auf
382 eingesetzte Produkte, informierte Entscheidungen zu treffen, z. B. zur
383 Kompatibilität verschiedener Materialien.

384 Fortschritte im Bereich der Robotik bieten die Chance, körperlich anstrengende
385 oder auch gefährliche Arbeiten zu erleichtern, sicherer zu machen oder sogar
386 ganz abzunehmen und können so zu Gesundheit und Arbeitszufriedenheit von
387 Handwerker*innen, Pflegenden oder Lagerist*innen beitragen. Um diese Vorteile
388 nutzen zu können, ist eine Vermittlung notwendiger Kompetenzen in Aus- und
389 Weiterbildung wichtig. Kooperationen zwischen Unternehmen, Handwerksbetrieben,
390 Hochschulen und Forschungseinrichtungen tragen dazu bei, aktuelle
391 Technologieentwicklungen zügig zum Einsatz in der Praxis zu bringen. Diese
392 Kooperationen wollen wir als Land NRW unterstützen.

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

- 394 • wo möglich und sinnvoll, die vorhandenen Fachkräfte in den verschiedenen
395 Sektoren in ihrem Alltag durch individuelle Helfer*innenmodelle gezielt
396 und dauerhaft verlässlich entlasten, etwa durch den Einsatz von
397 Verwaltungsassistent*innen oder von Koordinierungsstellen in Kammern
398 und/oder Innungen bei Antrags- und Förderungsstellung für die Unternehmen.
399 Diese Möglichkeit wollen wir durch verpflichtende Weiterbildungsprogramme
400 für Quereinsteiger*innen in den systemrelevanten Branchen ermöglichen.
- 401 • das Kita-Helfer-Programm verstetigen, damit sich pädagogische Fachkräfte
402 auf ihre pädagogische Arbeit konzentrieren können.
- 403 • gezielte Anreize schaffen, z. B. durch flexible Arbeitszeitmodelle, die
404 sich an die diversen Lebenssituationen anpassen und Arbeitsplätze
405 attraktiv machen.

- 406 • uns dafür einsetzen, dass frauendominierte Berufe durch bessere Aufstiegs-
407 und Weiterbildungsperspektiven gestärkt und durch eine bessere Bezahlung
408 aufgewertet werden.

- 409 • ein Umdenken in der Gesellschaft anstoßen, etwa durch Imagekampagnen, um
410 den systemrelevanten Berufszweigen die Anerkennung und Wertschätzung zu
411 zollen, die ihnen gebührt.

- 412 • den Präventionsaspekt in der täglichen Arbeit mehr in den Mittelpunkt
413 stellen. Es muss gelingen die aktuellen Fachkräfte gesund in ihrem System
414 zu halten, wiedereinzugliedern oder nach beispielsweise schwerwiegender
415 Krankheit berufliche Alternativen zu bieten.

Begründung

erfolgt mündlich