

05.11.2024

Antrag

der Fraktion der SPD

Alle Hebel in Bewegung setzen – Schwarz-Grün muss bei der Fachkräftesicherung endlich alle Potenziale nutzen

I. Ausgangslage

Nordrhein-Westfalen ist als bevölkerungsreichstes Bundesland auch ein bedeutender Wirtschaftsstandort. Trotz der wirtschaftlich schwierigen Zeit, der Bevölkerungsgröße und der Vielzahl an Arbeitsplätzen, ist NRW von einem Fachkräftemangel sondergleichen betroffen. Zudem werden die Potenziale, die es an Arbeits- und Fachkräften in Nordrhein-Westfalen gibt, nicht annähernd genutzt. Chancen diese Potenziale zu erschließen, werden von der Landesregierung einfach liegen gelassen. Dies verschärft die Situation auf dem Arbeitsmarkt zusätzlich. Dieser Mangel an qualifizierten Arbeitskräften wirkt sich auf verschiedene Sektoren und Regionen des Bundeslandes aus und erfordert eine ganzheitliche Betrachtung, um angemessene Lösungen zu finden.

Bereits heute fehlen in NRW laut IHK über 400.000 Fachkräfte.¹ Wie sich der Fachkräftemangel in Nordrhein-Westfalen auswirkt, zeigt die Fachkräfte-Engpassanalyse des Statistikservices der Bundesagentur für Arbeit eindrücklich: derzeit ist in 42 Berufsgruppen ein Fachkräfteteengpässe erkennbar, 19 davon betreffen Fachkräfte mit dualer Berufsausbildung. In Berufen, in denen ein Engpass besteht, sind die Arbeitsbedingungen mitunter schlecht. Dies führt dazu, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit reduzieren, weil bspw. die Belastung zu hoch ist oder es zu wenig Personal gibt. Der Fachkräftemangel wird sich durch die demografische Entwicklung zukünftig noch weiter verschärfen. 1,6 Millionen sozialversicherungspflichtige Beschäftigte werden in den kommenden zehn Jahren in den Ruhestand gehen. Bei einem Großteil, rund 900.000 Menschen, handelt es sich um Fachkräfte mit einer dualen Berufsausbildung. Diese Lücke lässt sich nicht allein durch die arbeitslosen Menschen in NRW schließen, zumal die Passung von freien Stellen und Profil der arbeitslosen Menschen nicht immer stimmig ist.² Die Transformation der Arbeitswelt bewirkt zudem, dass dringend Fachkräfte benötigt werden und dass viele Unternehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit spezifischen Kenntnissen in Bereichen wie Data Science, Künstlicher Intelligenz und erneuerbaren Energien benötigen, für die es oft einen Mangel an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern gibt. In vielen Berufen gibt es bereits heute weniger Arbeitskräfte als freie Arbeitsstellen.

Die Fachkräftelücke besteht aber auch in anderen Branchen. In den Sozial- und Gesundheitsberufen sowie im Bereich Verkehr ist sie besonders groß. Bei Bus- und

¹ Quelle: <https://www.ihk-nrw.de/hauptnavigation/unsere-schwerpunkte/fachkraefte-5166162> (Stand: 31.10.2024).

² Quelle: Stellungnahme der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit (18/258).

Straßenbahnfahrerinnen und -fahrern ist die Fachkräftelücke im Jahr 2023 um 89,2 Prozent angestiegen. 3549 offene Stellen blieben unbesetzt. Im Sozial- und Gesundheitsbereich wird Personal in allen Anforderungsniveaus gesucht. 2023 fehlten in der Gesundheits- und Krankenpflege 17.656 Fachkräfte und in der Altenpflege 15.230 Fachkräfte in NRW. Besonders schwerwiegend wirkt sich der Fachkräftemangel in der frühkindlichen Bildung aus. Hier konnten von 30.311 offenen Stellen 20.875 nicht besetzt werden.³ All dies sind Berufsfelder, die sich unmittelbar auf das Leben der Menschen in Nordrhein-Westfalen auswirken. Fehlen den Kitas Erzieherinnen und Erzieher, können weniger Kinder betreut werden und damit weniger Eltern ihrer Berufstätigkeit nachgehen. Bereits heute hat jedes zehnte Kind unter sechs Jahren in NRW keinen Zugang zu frühkindlicher Bildung und in den Schulen fällt aufgrund des Fachkräftemangels Unterricht aus, sodass die Bildungschancen der Kinder bedroht sind. Fehlt die Busfahrerin oder der Straßenbahnfahrer, haben Berufstätige Schwierigkeiten zur Arbeit zu kommen. Fehlen Fachkräfte in Gesundheits- und Pflegeberufen steigen die Wartezeiten, verschlechtert sich die Gesundheitsversorgung der Menschen und es gibt keinen Platz für pflegebedürftige Eltern in Pflegeeinrichtungen.

Um dem Fachkräftemangel in NRW entgegenzuwirken, sind verschiedene Maßnahmen erforderlich. Eine Schlüsselrolle ist es sicherzustellen, dass junge Menschen einen Schulabschluss erwerben, eine Ausbildung abschließen und dabei die erforderlichen Fähigkeiten und Qualifikationen für die Arbeitswelt von morgen erwerben. Dazu ist auch eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen Sozialpartnern, Bildungseinrichtungen und Landesregierung entscheidend, um den Übergang von der Schule in Ausbildung und später in den Arbeitsmarkt zu erleichtern und sicherzustellen, dass Qualifikationen dem aktuellen Stand und Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen.

Angesichts der Fachkräftesicherung kommt der dualen Berufsausbildung eine hohe Bedeutung zu. Rund 115.000 Stellen wurden im Ausbildungsjahr 2021/22 von den Arbeitgebern in NRW gemeldet. Mehr als 10.000 Ausbildungsstellen blieben bis zum Ende des Ausbildungsjahres unbesetzt.⁴ Dies liegt zum einen an einer geringen Anzahl an Bewerberinnen und Bewerbern, aber auch an der fehlenden Passung. Eine wichtige Möglichkeit, um Fachkräfte zu sichern und neue zu gewinnen, ist deshalb auch die Möglichkeit via Weiterbildung einen Berufsabschluss zu erlangen. Innerhalb eines Jahres begannen in NRW 19.500 Menschen eine geförderte Weiterbildung, die einen Berufsabschluss zum Ziel hat.⁵

In NRW müssen insbesondere junge Menschen, die bisher keinen Ausbildungsplatz erhalten haben, in den Fokus genommen werden. In Nordrhein-Westfalen verließen im Jahr 2022 11.385 junge Menschen die Schule ohne Hauptschulabschluss.⁶ Laut Zahlen des DGB NRW saßen im Jahr 2022 über 44.000 junge Menschen in Übergangssystem zwischen Schule und Beruf fest und mussten auf eine berufliche Perspektive weiter hoffen. Fast jeder fünfte Jugendliche bleibt in NRW ohne Berufsqualifikation.⁷ Viele junge Menschen bemühen sich seit Jahren erfolglos. Ziel muss es sein, langfristige Lösungen anzubieten. Dazu zählt auch, das gut bewährte Programm „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA) zu stärken und mit mehr Mitteln auszustatten. Mittlerweile hat die Landesregierung auf die Initiative der SPD-Fraktion reagiert

³ Quelle: KOFA-Kompakt 3/2024: Jahresrückblick 2023. Online unter: <https://www.kofa.de/daten-und-fakten/studien/jahresrueckblick-2023/> (Stand: 9.7.2024).

⁴ Quelle: Stellungnahme der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit (18/258).

⁵ Quelle: Stellungnahme der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit (18/258).

⁶ Rheinische Post (29.5.2023): Deutlich mehr Schulabgänger in NRW ohne Hauptschulabschluss. Online unter: https://rp-online.de/nrw/panorama/schule-in-nrw-deutlich-mehr-schulabgaenger-ohne-hauptschulabschluss_aid-91233817 (Stand: 31.10.2023).

⁷ DGB Bezirk NRW (2022): Landesregierung muss Ausbildung stärker in den Fokus nehmen. Online unter: <https://nrw.dgb.de/presse-und-social-media/++co++f5fde182-5a95-11ed-a452-001a4a160123> (6.3.2023).

und die Datenübermittlung von jungen Menschen ohne Abschlussperspektive gesetzlich geregelt. Leider ist dies bisher eine Einbahnstraße. Die Arbeitsagentur darf Daten nicht an die Jugendhilfe weitergeben. Dies muss dringend geregelt werden. In Bremen ist dies beispielsweise bereits möglich.

Auch der Stellenwert beruflicher Bildung muss gesteigert werden. Die Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung zu erreichen, ist ein erklärtes Ziel in NRW. Neben der Verankerung der Gleichwertigkeit in der Verfassung, ist auch die Stärkung der beruflichen Bildung, der aufsuchenden sozialen Arbeit und der Berufsorientierung entscheidend.

Darüber hinaus ist es wichtig, das gesamte Potenzial an erwerbsfähigen Menschen für den Arbeitsmarkt zu erschließen. Dazu zählen auch die Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit, Menschen mit Inklusionsbedarf die Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen, Langzeitarbeitslose in den Arbeitsmarkt zu integrieren und Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen. Dafür muss insbesondere mehr in Aus- und Weiterbildung investiert werden.

Die Gewinnung von Frauen für den Arbeitsmarkt ist von entscheidender Bedeutung für die Schaffung einer vielfältigen, inklusiven und produktiven Arbeitswelt. Trotz bedeutender Fortschritte in den letzten Jahrzehnten bestehen immer noch zahlreiche Herausforderungen, die Frauen daran hindern, ihr volles Potenzial auf dem Arbeitsmarkt auszuschöpfen. Die Landesregierung muss endlich die Frauenerwerbstätigkeit stärker in den Blick nehmen. In NRW gibt es viele gut ausgebildete Frauen, die gerne (mehr) arbeiten würden. Dies jedoch aufgrund schlechter Rahmenbedingungen nicht tun. Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben wird so verhindert. Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit, bekommen weniger Gehalt und arbeiten häufiger in einem Minijob als Männer. Eine unzureichende Verfügbarkeit von erschwinglichen und qualitativ hochwertigen Einrichtungen der frühkindlichen Bildung und Offenen Ganztagschulen kann für viele Frauen zusätzlich ein Hindernis darstellen, um einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen und stellt berufstätige Familien vor besondere Herausforderungen. Investitionen in den Ausbau von frühkindlicher Bildung und flexible Arbeitszeitmodelle können Frauen dabei unterstützen, Familie und Beruf besser miteinander zu vereinbaren. Starre Arbeitszeiten und Präsenzpfllichten erschweren die Erwerbstätigkeit von Eltern. Auch die Rückkehr in Vollzeit muss vereinfacht werden und die entsprechenden Rahmenbedingungen geschaffen werden. Und trotz gesetzlicher Bestimmungen besteht in vielen Branchen und Unternehmen immer noch eine Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen. Es ist wichtig, transparente Lohnstrukturen einzuführen und sicherzustellen, dass Frauen für gleichwertige Arbeit gleich bezahlt werden. Zielführend ist hierbei die Stärkung der Tarifbindung. In tarifgebundenen Unternehmen sind die Löhne höher, es gibt Zusatzleistungen wie Weihnachtsgeld und die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind geringer als in Unternehmen ohne Tarifbindung, auch sind flexiblere Arbeitszeitarrangements im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglich. Tarifbindung wirkt sich insgesamt positiv aus und ist insbesondere in Zeiten von Fachkräftemangel wichtig, da tarifgebundene Unternehmen im Wettbewerb um Arbeitskräfte attraktivere Arbeitsbedingungen bieten. In NRW nimmt die Tarifbindung seit Jahren ab. Dieser Entwicklung muss entschieden entgegengewirkt werden. Die Maßnahmen der Landesregierung in Sachen Förderung der Frauenerwerbstätigkeit sind anhand des Fortschrittsbericht der Fachkräfteoffensive bisher sehr überschaubar. Zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen bedarf es deutlich mehr Anstrengungen als bisher. Auch bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung ist in NRW deutlich Luft nach oben.

Menschen mit Behinderung werden auf dem Arbeitsmarkt auch Jahre nach Einführung der UN-Behindertenrechtskonvention strukturell benachteiligt. Teilhabe bedeutet aber auch am Erwerbsleben teilzunehmen zu können. Außerdem bleibt das große Potenzial von Menschen mit Behinderung bislang weitgehend ungenutzt. In Nordrhein-Westfalen leben fast 2 Mio.

Menschen mit einer anerkannten Schwerbehinderung.⁸ Von den 53.000 Menschen mit einer Schwerbehinderung in NRW, die arbeitslos gemeldet sind, besitzt fast die Hälfte eine abgeschlossene Ausbildung. Zugleich ist die Arbeitslosenquote von Menschen mit Behinderung mit 13,8 Prozent in NRW doppelt so hoch wie die Arbeitslosenquote insgesamt.⁹ Trotz Fachkräftemangels beschäftigt fast jedes vierte Unternehmen in NRW gar keinen Menschen mit Behinderung. Die Integration von Menschen mit Behinderung und die gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben sind nach wie vor keine Selbstverständlichkeit. Das Potenzial von Menschen mit Behinderung muss genutzt werden und ihre Integration in den Arbeitsmarkt vorangetrieben werden. Die Bundesregierung hat mit dem Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes einen wichtigen Grundstein gelegt. Jetzt steht die schwarz-grüne Landesregierung in der Pflicht, stärker als bisher aktiv zu werden.

Die Integration von neuzugewanderten Menschen in den Arbeitsmarkt ist ein weiterer wichtiger Baustein im Zuge der Fachkräftesicherung. Die Bundesregierung hat mit dem Jobturbo bereits gezeigt wie Arbeitsmarktintegration gelingen und gefördert werden kann. Der Fachkräftemangel und die demografische Entwicklung führen dazu, dass zur Fachkräftesicherung die Zuwanderung von Menschen ein wichtiger Faktor geworden ist. Um den Status quo der Erwerbspersonen bis 2035 stabil zu halten, sind laut IAB eine jährliche Nettozuwanderung von 400.000 Menschen in Deutschland nötig. Für NRW wäre dies eine Nettozuwanderung von 85.000 Menschen. Tatsächlich waren es im Jahr 2021 aber nur rund 43.000 Personen.¹⁰

Es braucht vereinfachte Verfahren bei der Anerkennung von Berufs- und Bildungsabschlüssen und genügend Personal, um die Anträge zügig zu bearbeiten. Die Anerkennung von Berufs- und Bildungsabschlüssen muss so konzipiert sein, dass anerkannt wird, dass Abschlüsse aus dem Ausland nicht identisch sind, deshalb aber nicht schlechter sind. Auch die Anerkennung von Teilqualifizierungen sowie spätere Nachqualifizierungen müssen erleichtert werden, um die Integration ins Erwerbsleben schnell zu ermöglichen. Von großer Bedeutung ist bei diesem Thema auch ein kultureller Wechsel in Ausländerbehörden zu Willkommensbehörden.

Auch jenseits des Fachkräftemangels wandelt sich der Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen. Dies trifft vor allem die Arbeitsorganisation. In den letzten Jahren hat sich die Arbeitsorganisation, nicht zuletzt durch die Corona-Pandemie, Digitalisierung und KI nachhaltig verändert. Unter dem Begriff New Work werden unterschiedliche Konzepte und Methoden der Arbeitsorganisation zusammengefasst. Grundgedanke von New Work ist ein selbstbestimmteres, flexibles und partizipatives Verständnis von Arbeit. Agiles Arbeiten, Scrum, neue Büroraumorganisation, flache Hierarchien, Arbeitszeitmodelle, hybrides Arbeiten im Büro oder zuhause, Job-Sharing sowie die Nutzung von Coworking-Spaces sind nur einige Aspekte der neuen Arbeitsformen und Arbeitsorganisation. Diese neuen Formen der Arbeitsorganisation gilt es zu gestalten. Dazu sind betriebliche Mitbestimmung, Betriebsvereinbarungen, aber auch Regelungen in Tarifverträgen zentrale Säulen. Es braucht außerdem eine Vertrauenskultur und Wertschätzung den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gegenüber. Zudem können neu gewonnene örtliche und zeitliche Flexibilität einerseits zu besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Ehrenamt beitragen oder Pendelzeiten ersparen, gleichzeitig darf dies nicht zu einer Überbelastung der Beschäftigten führen. Auch die Betriebsratsarbeit steht unter wachsenden Veränderungsdruck. Umfassende Restrukturierungen und andere Arbeitsorganisation wirken sich auch auf die Aufgaben der Interessenvertretung aus. Betriebsräte müssen sich entsprechend beraten und weiterbilden lassen. In einer von Transformation geprägten Arbeitswelt wird zudem die Bedeutung von Weiterbildung und Qualifizierung weiter zunehmen. Die

⁸ Quelle: <https://www.it.nrw/ende-2021-gab-es-nrw-192-millionen-menschen-mit-einer-erkannten-schwerbehinderung-17927>.

⁹ Quelle: Aktion Mensch (2023): Inklusionsbarometer Arbeit.

¹⁰ Quelle: Stellungnahme der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit (18/258).

Beschäftigten in NRW verfügen über sehr unterschiedliche Qualifikationen und Fähigkeiten, die sie entsprechend unterschiedlich gut auf kommende Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt vorbereiten. Deshalb müssen Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen ausgeweitet und auf alle Arbeitnehmergruppen und Soloselbstständige zugeschnitten werden und der neuen Arbeitsorganisation entsprechend ausgestaltet sein.

Die Landesregierung hat mit ihrer Fachkräfteoffensive viele Pläne entfaltet, außer öffentlichkeitswirksamen Terminen ist bisher wenig passiert. Dies zeigt auch der diesjährige Fortschrittsbericht der Fachkräfteoffensive. Viele angestoßene Projekte der Fachkräfteoffensive werden zudem bislang nur für einen kurzen Zeitraum gefördert. Die Fachkräfteoffensive hat bislang keine neuen Kräfte entfaltet. Nur durch koordinierte und nachhaltige gemeinsame Lösungen und Anstrengungen, kann dem Fachkräftemangel in Nordrhein-Westfalen begegnet werden und die Wettbewerbsfähigkeit der Region erhalten bleiben. Es ist jetzt an der Zeit jenseits von großen öffentlichkeitswirksamen Terminen, echte Lösungen anzubieten.

II. Der Landtag fordert die Landesregierung auf,

- die berufliche Bildung zu stärken und junge Menschen beim Weg in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Dazu gehört unter anderem:
 - junge Menschen beim Übergang zwischen Schule und Beruf zu unterstützen und ihnen eine qualifizierte Berufsausbildung zu ermöglichen.
 - junge Menschen ohne Berufsabschluss zu qualifizieren.
 - Berufsorientierung in allen Schulformen, bereits in Sekundarstufe 1 und auch am Gymnasium zu verbessern und zu stärken.
 - Praktika auszubauen und in der Schule mehr Zeit für projektorientiertes und fächerverbindendes Lernen sowie praktische Unterrichtsinhalte („Lernen mit den Händen“) ermöglichen.
 - die Datenübermittlung von jungen Menschen ohne Anschlussperspektive auch von der Agentur für Arbeit zu Trägern der Jugendhilfe zu ermöglichen.
 - die Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung durch die Verankerung in der Verfassung festzuschreiben.
 - die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung durch den Ausbau von aufsuchender sozialer Arbeit zu stärken.
 - KAOA zu stärken und zu evaluieren.
 - Angebote der Jugendhilfe und Berufsberatung zu stärken.
 - die Zusammenarbeit mit Jugendberufsagenturen weiterzuentwickeln und zu stärken.
 - überbetriebliche Bildungsstätten zu modernisieren.
 - Auszubildenden, die nicht alle Kriterien erfüllen eine Chance zu geben.
 - sich für eine umfassende Ausbildungsplatzgarantie einzusetzen.
- die Erwerbstätigkeit von Frauen zu erleichtern. Indem u.a.:
 - Angebote der frühkindlichen Bildung ausgebaut werden.
 - die Platzausbaugarantie aus der vergangenen Legislaturperiode nicht in Frage gestellt wird.
 - der bedarfsgerechte Ausbau der frühkindlichen Bildung in den Kommunen gewährleistet und dafür das Belastungsausgleichsgesetz (BAG-JH) angepasst wird, um die aufgelaufenen Kosten den Kommunen zu ersetzen.
 - Alltagshelferinnen und -helfer im KiBiz implementiert und langfristig gesichert werden, um die angespannte Personalsituation und Überlastung zu verringern.
 - der Platzausbau im Bereich OGS vorangetrieben wird.

- mehr Mitsprachemöglichkeiten bei der Ausgestaltung von Arbeitszeiten geschaffen werden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.
- der Öffentliche Dienst als Vorbild in puncto familienfreundliche Arbeitszeiten ausgestaltet wird, indem nach Möglichkeit keine Veranstaltungen nach 17 Uhr stattfinden und bei Veranstaltungen nach 17 Uhr eine Kinderbetreuung gewährleistet wird. Ausgenommen davon sollen Veranstaltungen sein, die der reinen und unmittelbaren Bürgerinformation dienen.
- eine Bestandsaufnahme zum Anteil an Jobsharing und Teilzeit bei Führungspositionen im Öffentlichen Dienst durchgeführt wird.
- Tarifbindung gestärkt wird, indem ein neues Tariftreuegesetz aufgelegt wird, um Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern zu verringern und eine gute Bezahlung und gute Arbeitsplätze für Frauen zu schaffen.
- Frauen verstärkt in höherwertige arbeitsmarktpolitische Maßnahmen einbezogen und aktive Arbeitsmarktpolitik geschlechtergerecht gestaltet wird.
- Berufsberatung und Bildung klischeefrei zu gestaltet wird, um die Spaltung des Arbeitsmarktes in männer- oder frauendominierten Berufen zu überwinden.
- bisherige frauendominierte Berufsfelder wie Pflege, soziale Arbeit oder Erziehung aufgewertet wird.
- ein Prüfverfahren entwickelt wird, mit dem neue (Landes-)Gesetze und Verordnungen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik systematisch und verpflichtend auf die Erfüllung gleichstellungspolitischer Aspekte geprüft werden.
- Prävention von Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz stärker thematisiert und als Thema im Arbeits- sowie Gesundheitsschutz zu integriert wird.
- das System der geringfügigen Beschäftigung/Minijobs reformiert wird. Minijobs könnten durch kontinuierlich steigende Sozialabgaben in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis umgewandelt werden.
- sich im Bund dafür eingesetzt wird, Fehlanreize im Steuerrecht abzuschaffen.
- die Integration in den Arbeitsmarkt zu vereinfachen. Dazu gehört unter anderem:
 - die Verfahren der Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen weiter zu vereinfachen und zu beschleunigen.
 - die Möglichkeit von Teilanerkennungen stärker zu nutzen.
 - die Anerkennung von inoffiziell erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten zu vereinfachen und Hürden bei der Kompetenzfeststellung abzubauen. Dies hilft auch der Gruppe von Antragstellenden, die z.B. aufgrund von Flucht keine geeigneten Unterlagen über ihre Qualifikation vorliegen haben.
 - hohe Übersetzungskosten für Antragsstellende zu vermeiden, indem mehrsprachige Zeugnisse anerkannt und ausgestellt werden.
 - auf eine Vereinheitlichung der Entscheidungspraxis hinzuwirken, die sowohl die Qualifikationen der Antragstellenden sowie die erforderlichen Maßnahmen für ein Anerkennungsverfahren als auch die Prozesse so miteinander verzahnt, dass ein schneller und reibungsloser Ablauf gewährleistet werden kann.
 - die Zahl der Berufsanerkenntungsverfahren zu erhöhen.
 - die Verfahren und Prozesse in der Zentralstelle Fachkräfteeinwanderung NRW (ZFE) zu optimieren und zu digitalisieren.
 - die geplante Internationale Fachkräfteagentur (IFA NRW) einzusetzen, um nordrhein-westfälische Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Personalgewinnung aus dem Ausland zu unterstützen.
 - mehrsprachige Angebote auszubauen und den Spracherwerb parallel zum Job zum Standard zu machen.

- gemeinsam mit den Kommunen die Ausländerbehörden in Willkommensbehörden umzubauen. Die Umgestaltung muss dabei Hand in Hand mit einem Kulturwechsel der Behörden gehen.
- die Attraktivität von Nordrhein-Westfalen als Einwanderungsland zu fördern und die bekannten Hürden, die den Weg in den Arbeitsmarkt von Menschen aus dem Ausland verhindern oder erschweren, abzubauen und bessere Rahmenbedingungen zu schaffen, indem u.a. die Willkommenskultur ausgebaut wird, bezahlbarer Wohnraum und mehrsprachige Angebote zur Verfügung gestellt werden.
- die Inklusion im Erwerbsleben und die Integration von Langzeitarbeitslosen zu fördern.
 - langzeitarbeitslosen Menschen die Teilhabe am Erwerbsleben und nachhaltige Beschäftigung zu ermöglichen.
 - den sozialen Arbeitsmarkt weiterzuführen und weiterzuentwickeln.
 - den im Koalitionsvertrag vereinbarten Ausbau des Sozialen Arbeitsmarkts landesweit voranzutreiben und dabei Vermittlungs- und Coachingangebote zu stärken und eine ganzheitliche Betreuung im sozialen Umfeld vorzusehen.
 - in Abstimmung mit den Wohlfahrtsverbänden ein Pilotprojekt zur Anschlussförderung für Menschen mit schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen, denen nach 5-jähriger Förderung durch 16i SGB II keine Arbeitsmarktintegration geglückt ist, aufzulegen und dabei auch die Belange von Menschen mit Behinderungen zu berücksichtigen.
 - nach Evaluation des Pilotprojekts langfristig eine landesseitige Anschlussförderung nach Auslaufen von 16i SGB II zu schaffen.
 - Junge Menschen mit Inklusionsbedarf stärker beim Weg in den Arbeitsmarkt zu unterstützen und dafür unter anderem KAOA-Star auszubauen.
 - Unternehmen, die Menschen mit Inklusionsbedarf beschäftigen wollen, bessere Beratung und niedrigschwellige Unterstützung zukommen zu lassen.
 - bestehende Beratungsmöglichkeiten und Best-Practice-Beispiele im Bereich Inklusion am Arbeitsmarkt bekannter zu machen und miteinander zu vernetzen.
 - Weiterbildungen, Qualifizierungen sowie abschlussorientierte und -durchgeführte Teilqualifizierungen stärker als bisher zu fördern. Dabei ist zu beachten, dass Teilqualifizierungen nur für über 25-Jährige angeboten und durchgeführt werden und damit nicht die duale Ausbildung verdrängt wird.
 - Erwerbsspersonen, die bisher einfache Tätigkeiten ausgeführt haben und deren Arbeitsplatz im Zuge der Transformation wegfallen, (Teil-) Qualifizierungen anzubieten.
- Arbeitnehmerinnen- und arbeitnehmerfreundliche Rahmenbedingungen der Arbeitsorganisation zu schaffen. Dazu gehört:
 - die Arbeitsorganisation so auszugestalten, dass sie nicht zu Lasten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geht, sondern sich an die Bedürfnisse dieser anpasst.
 - Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für den sich ändernden Arbeitsmarkt zu qualifizieren.
 - Künstliche Intelligenz in der Verwaltung, in enger Begleitung durch die Personalräte und die Beschäftigten einzuführen, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entlasten und progressiv den Wandel in der Arbeitswelt zu gestalten. Dabei ist eine sozialverträgliche Implementierung von Bedeutung.
 - Künstliche Intelligenz so einzusetzen, dass Beschäftigte entlastet werden. Dazu gilt es auch Arbeitnehmerinnen – und Arbeitnehmervertretungen sowie Gewerkschaften frühzeitig einzubinden und Beratungsangebote wie etwa der TBS zu stärken.

- Qualifizierungen und Weiterbildungen für Beschäftigte im Öffentlichen Dienst anzubieten, um sie im Umgang mit KI zu qualifizieren.
- für eine vorurteilsfreiere Entscheidung die Weichen zu stellen, um im Öffentlichen Dienst KI für Personalentscheidungen diskriminierungsfrei einzusetzen.
- KI Innovationen zu fördern, wenn sie für Verwaltungen sozialverträglich eingesetzt werden können.
- einen aktuellen Stand zur Transformation des Arbeitsmarkts in Nordrhein-Westfalen vorzulegen.
- ein Konzept zur Weiterbildungs- und Qualifizierungsstrategie hinsichtlich der Transformation des Arbeitsmarktes vorzulegen.
- beteiligungsorientierte und sozialpartnerschaftlich angelegte Projekte wie beispielsweise das Konzept „Digitale Betriebslandkarte“ stärker politisch zu berücksichtigen und stärker als bisher zu fördern.
- die eingestellte Transformationsberatung wieder aufzunehmen, um Unternehmen und Beschäftigte dabei zu unterstützen betriebsspezifische Lösungen zu erarbeiten.
- eine Transformationsagentur einzurichten, um die Transformation in Nordrhein-Westfalen aktiv zu gestalten und proaktiv tätig zu werden. Dabei kann das sozialpartnerschaftliche Projekt Agentur T von IG Metall und des Arbeitgeberverbandes der Metall- und Elektroindustrie NRW als Referenzrahmen dienen.
- eine Job-Drehscheibe für ganz Nordrhein-Westfalen einzurichten, um eine schnelle und passende Vermittlung und Beratung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu ermöglichen.
- zu unterstützen beim Thema Green Economy betriebsspezifische Lösungen zu finden.
- eine Bundesratsinitiative zur Anpassung des Arbeits- und Sozialrechts an den digitalen Wandel und klare Regeln für Homeoffice vorzulegen.
- ein Landesprogramm zur Förderung von Betriebsratsgründungen in NRW, insbesondere im Dienstleistungsbereich und in Branchen mit hohem Frauenanteil, zu erstellen.

Jochen Ott
Ina Blumenthal
Lisa-Kristin Kapteinat
Lena Teschlade
Thorsten Klute
Anja Butschkau

und Fraktion