LANDTAG NORDRHEIN-WESTFALEN
18. Wahlperiode

Drucksache **18/21625**

06.10.2026

Antrag

der Fraktion der FDP

Zukunft umarmen: IT-Quereinsteiger für eine starke Wirtschaft gewinnen

I. Ausgangslage

Die Unternehmen in Nordrhein-Westfalen wollen die Zukunft umarmen. Sie möchten Prozesse digitalisieren, Künstliche Intelligenz einsetzen, neue Geschäftsmodelle entwickeln oder ihre IT-Sicherheit verbessern. Die Ideen sind da; doch die Menschen, die sie umsetzen sollen, fehlen.
Laut einer aktuellen Mitteilung des Branchenverbandes Bitkom sind 79.000 Stellen für IT-Fachkräfte deutschlandweit unbesetzt. Zwar hat sich damit die Situation im Gegensatz zum Vorjahr verbessert. 97 Prozent der Unternehmen haben jedoch weiterhin Schwierigkeiten, IT-Stellen zu besetzen. Drei Viertel erwarten eine Verschärfung des IT-Fachkräftemangels.[1] Laut einer Bitkom-Studie[2] aus diesem Jahr für 2025 dauerte es im Durchschnitt 7,7 Monate, eine IT-Stelle zu besetzen. Bis 2040 könnte die Fachkräftelücke auf rund 663.000 Personen anwachsen.

Was können Unternehmen tun, wenn die digitale Zukunft am Personal zu scheitern droht? Ausbildung, Studium und qualifizierte Zuwanderung bleiben unverzichtbar. Doch Unternehmen entdecken einen weiteren Weg: sie suchen nicht nur nach dem perfekten IT-Lebenslauf, sondern nach Menschen mit den richtigen Fähigkeiten und der Bereitschaft, Neues zu lernen. Bereits 27 Prozent der neu besetzten IT-Stellen gehen laut der Bitkom-Studie an Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger, genauso viele wie an Menschen mit IT- oder IT-nahem Hochschulabschluss.

Wer zuvor in einem anderen Beruf gearbeitet hat, kommt nicht mit leeren Händen in die IT. Berufserfahrung, Organisationstalent und Kommunikationsfähigkeit können IT-Kompetenzen ergänzen. Fehlendes Fachwissen kann durch gezielte Weiterbildung und Mentoring erworben werden. Quereinstieg bedeutet nicht weniger Qualifikation, sondern einen anderen Weg zur benötigten Qualifikation.

Der Blick über klassische Lebensläufe hinaus vergrößert zugleich den Talentpool, wie Bitkom in seiner Studie für 2025 hervorhebt. Hier liegt zudem eine große Chance für Frauen. Ihr Anteil beträgt lediglich 18 Prozent unter den IT-Fachkräften, 17 Prozent unter den Studierenden und

[1] Bitkom: Der Arbeitsmarkt für IT-Fachkräfte Bitkom-Studie (Berlin 2026), abrufbar unter: https://www.bitkom.org/Bitkom/Publikationen/Der-Arbeitsmarkt-fuer-IT-Fachkraefte-0?utm_source (letzter Zugriff: 02.10.2026).
[2] Bitkom: Quereinstieg in die Digitalwirtschaft. Zahlen, Chancen und Fördermöglichkeiten (Berlin 2026).

Datum des Originals: 06.10.2026/Ausgegeben: 06.10.2026

zwölf Prozent unter den Auszubildenden im IT-Bereich. Nicht jedes technische Talent hat sich schon bei der ersten Berufswahl für Informatik entschieden. Der Quereinstieg öffnet eine zweite Tür in die digitale Arbeitswelt und erschließt Potenziale, die klassische Ausbildungswege bislang nicht erreicht haben.

Noch nutzen Unternehmen diese Möglichkeit unterschiedlich stark. Laut der Bitkom-Studie verfügen 22 Prozent über gezielte Quereinstiegsprogramme; 35 Prozent qualifizieren Beschäftigte aus anderen Bereichen für IT-Berufe. Gerade kleine und mittlere Unternehmen stehen jedoch vor der Frage, welche Qualifizierung passt und welche Förderung zur Verfügung steht. Denn eigentliche bestehen Fördermöglichkeiten, unter anderem nach §§ 81 und 82 SGB III. So wurde mit dem Qualifizierungschancengesetz eine Weiterbildungsförderung auch für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße ermöglicht, wenn sie von Strukturwandel betroffen sind oder eine Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben.

Ein weiteres Instrument sind die Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) nach § 45 SGB III insbesondere für Beschäftigte, denen Arbeitslosigkeit droht und die bereits eine neue Beschäftigung suchen. Dabei handelt es sich um eine zeitlich auf wenige Tage bis maximal sechs Wochen begrenzte Erprobung direkt im Betrieb, um berufliche Eignung für einen Job festzustellen oder Hemmnisse abzubauen. Entscheidend ist, diese Instrumente leichter zugänglich zu machen, Qualifizierungen am Bedarf der Unternehmen auszurichten und Wirtschaft, Weiterbildungsträger und Arbeitsverwaltung besser zu vernetzen.

Ein interessantes Vorbild für eine solche Vernetzung bietet Singapur mit seinen „Queen Bee Networks“ für „Future Skills“. Dort unterstützen etablierte Unternehmen als erfahrene Partner (Bienenkönigin) insbesondere kleine und mittlere Betriebe dabei, Weiterbildungsbedarfe zu erkennen und passende Qualifizierungen umzusetzen. Über Mentoring und branchenspezifische Netzwerke wird vorhandenes Wissen geteilt, statt dass jedes Unternehmen eigene Strukturen aufbauen muss. Ein solcher Ansatz kann auch für Nordrhein-Westfalen interessant sein: Gerade KMU könnten so leichter Beschäftigte für neue digitale Aufgaben qualifizieren und Quereinsteiger gezielt auf den tatsächlichen Bedarf im Unternehmen vorbereiten.

II. Beschlussfassung

Der Landtag beauftragt die Landesregierung:

- gemeinsam mit Kammern, Wirtschaftsverbänden und Unternehmen ein Pilotprojekt „Digital Queen Bees NRW“ zu initiieren. Hier geben erfahrene Unternehmen ihr Know-how bei Digitalisierung, Weiterbildung und Personalentwicklung über Mentoring und regionale Unternehmensnetzwerke insbesondere an KMU weiter. Auf diese Weise unterstützen sie sich gegenseitig bei der Qualifizierung von Beschäftigten und Quereinsteigern für IT-Tätigkeiten;

- betriebliche Erprobungsmöglichkeiten für IT-Quereinsteiger stärker bekannt zu machen und insbesondere die bestehenden Möglichkeiten der Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) nach § 45 SGB III zu nutzen, damit Unternehmen und Bewerber vor einer Einstellung praktisch feststellen können, ob Tätigkeit und Fähigkeiten zueinander passen;

- gemeinsam mit Unternehmen und Weiterbildungsträgern modulare Qualifizierungspfade für typische IT-Quereinstiege zu etablieren, die auf bereits vorhandenen Fähigkeiten aufbauen und gezielt die für eine konkrete Tätigkeit noch fehlenden Kompetenzen vermitteln;

- sich auf Bundesebene dafür einzusetzen, die Beschäftigtenqualifizierung der Agentur für Arbeit flexibler und unbürokratischer auszugestalten und insbesondere starre Mindestanforderungen an die Dauer von Weiterbildungsmaßnahmen sowie unnötige Wartezeiten zwischen Förderungen abzubauen;

- eine zentrale und niedrigschwellige Beratung zu bestehenden Fördermöglichkeiten für Quereinstieg und berufliche Weiterbildung sicherzustellen und insbesondere KMU besser über Förderinstrumente nach §§ 81 und 82 SGB III sowie weitere einschlägige Programme zu informieren;

- berufsanschlussfähige Teilqualifikationen und anerkannte Kompetenznachweise stärker für IT-Quereinsteiger nutzbar zu machen, sodass einzelne Qualifizierungsschritte dokumentiert werden und bei Bedarf schrittweise bis zu einem anerkannten Berufsabschluss führen können;

- gemeinsam mit Wirtschaft, Kammern und Arbeitsagentur für eine stärkere Kompetenzorientierung bei der Gewinnung von IT-Fachkräften zu werben, erfolgreiche Quereinstiegsbiografien, insbesondere von Frauen, sichtbarer zu machen und Unternehmen zu ermutigen, bei geeigneten Stellen tatsächliche Fähigkeiten stärker zu berücksichtigen, wenn ein bestimmter formaler IT-Abschluss für die Tätigkeit nicht zwingend erforderlich ist.

Henning Höne
Marcel Hafke
Susanne Schneider

und Fraktion