

LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
18. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME  
18/254**

Alle Abgeordneten



Städtetag NRW | Gereonstraße 18-32 | 50670 Köln

Landtag Nordrhein-Westfalen  
Platz des Landtags 1,  
40221 Düsseldorf

per E-Mail: [anhoerung@landtag.nrw.de](mailto:anhoerung@landtag.nrw.de)

**Stellungnahme des Städtetages Nordrhein-Westfalen zur Anhörung  
„Mit einer Arbeits- und Fachkräfteoffensive im Bereich der beruflichen Bildung dem Fachkräftemangel in Nordrhein-Westfalen begegnen“ des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales und des Ausschusses für Schule und Bildung**

25.01.2023/kyn

**Kontakt**  
Nikolas Schelling  
[nikolas.schelling@staedtetag.de](mailto:nikolas.schelling@staedtetag.de)  
Gereonstraße 18-32  
50670 Köln

Sehr geehrte Damen und Herren,

Fachkräfte sichern Innovation und Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum und Beschäftigung, Wohlstand und Lebensqualität. Angesichts der demografischen Entwicklung ist die Sicherung des Fachkräftebedarfs eine der großen Herausforderungen der kommenden Jahrzehnte.

Telefon 030 37711-470  
Telefax 0221 3771-409

[www.staedtetag-nrw.de](http://www.staedtetag-nrw.de)

Aktenzeichen  
56.14.50 N

Der Fachkräftemangel trifft die Städte in diversen Bereichen. Die Folgen sind personell eng besetzte Krankenhäuser, fehlende Kitas, Schlangen an Flughäfen, geschlossene Restaurants, fehlendes Personal beim Handwerksbetrieb, in der Pflege, in der Verwaltung.

In den Kommunen werden rund ein Drittel der Beschäftigten in den nächsten 10 Jahren in den Ruhestand gehen. Allein in den Branchen Bauen, Gesundheit, Bildung und Soziales fehlen Hunderttausende von Arbeitskräften. Allein um die Klimaziele anzugehen, braucht es ab 2025 rund 400.000 zusätzliche Erwerbstätige.

Deshalb sind schnelle Lösungen gefragt. Insbesondere sind einfache und flexiblere Regelungen beim Renten- und Pensionseintritt, bei den Arbeitsbedingungen und bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf notwendig. Gerade die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf hindert nach wie vor überwiegend Frauen an der Teilhabe am Erwerbsleben insgesamt oder wirkt sich auf den Umfang der Erwerbstätigkeit aus. Es gilt, fehlende Betreuungsangebote und unzureichende Betreuungszeiten an die Bedarfe anzupassen.

Insbesondere ein verlässliches, über einen Rechtsanspruch abgesichertes Angebot zur Ganztagsbetreuung unterstützt Eltern bei der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und stellt somit eine wichtige Basis für eine gleichberechtigte Teilhabe von Müttern und Vätern am Erwerbsleben dar. Aktuelle Umsetzungsprobleme müssen zügig überwunden werden, damit eine Umsetzung des Rechtsanspruchs zum Zieldatum 1. August 2026 sichergestellt wird. Eine partnerschaftliche Aufteilung von Sorge- und Pflegearbeit muss zudem perspektivisch das Ziel sein. Der Ausbau der Kindertagesbetreuung im Elementarbereich und für Grundschulkindern genießt daher höchste Priorität für die Kommunen als öffentliche Träger der Kinder- und Jugendhilfe.

Menschen ohne Arbeit müssen durch niedrigschwellige Maßnahmen besser erreicht und nachhaltig beruflich ausgebildet und qualifiziert werden. Die duale Berufsausbildung muss einen noch größeren Stellenwert erhalten. Außerdem ist es höchste Zeit, in anderen Staaten der Europäischen Union und in Drittstaaten strukturiert, effizient und schnell Fachkräfte anzuwerben. Dabei müssen gerade Qualifikationen aus praktisch erworbenen Kenntnissen ohne formalen Abschluss anerkannt werden, das Anerkennungsverfahren braucht dringend eine Beschleunigung und die bisher verlangten Sprachkenntnisse zur Einreise müssen überprüft werden.

Auch zu Fragen des Wohnungsbaus, der Mobilitätswende oder des Klimaschutzes bedarf es grundsätzlicherer Änderungen, um kurzfristig handlungsfähig zu bleiben und Projekte schneller und effizienter umzusetzen. Da die fehlenden Fachkräfte in der erforderlichen Zahl kurzfristig nicht verfügbar sind, müssen die Bauabläufe und Förderverfahren erleichtert und bürokratische Hürden abgebaut werden. Mit weniger Personal müssen mehr Projekte umgesetzt werden. Viele Fachkräfte sind je nach Förderprogramm mehr mit der Abarbeitung bürokratischer Hürden beschäftigt, als mit dem eigentlichen Projekt.

### **Stellenbesetzung weiterhin schwierig**

Die Stellenbesetzung ist weiterhin in vielen Branchen herausfordernd. Dies gilt besonders für die Gesundheits- und Sozialdienstleister, aber auch die Bereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik. Gerade in diesen MINT-Berufen gilt es, das Erwerbspotential von Frauen stärker in den Blick zu nehmen. Es bedarf einer Intensivierung der Anstrengungen, Mädchen bereits in der Schullaufbahn für naturwissenschaftliche Fächer zu gewinnen. Ein flächendeckender Fachkräftemangel in einzelnen Berufsgruppen gerade im technischen und sozialen Bereich ist greifbar.

### **Rahmenbedingungen im Bereich Ausbildung verbessern**

Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, sollten die Investitionen im Ausbildungsbereich deutlich verstärkt werden. Gerade junge Menschen, die nach der allgemeinbildenden Schule nicht direkt in eine berufliche Ausbildung

wechseln, sollten beim Übergang in eine (duale) Ausbildung gezielter unterstützt und an die Hand genommen werden. Wesentlich erscheint außerdem, erfolgreiche Coachingangebote zu verstärken sowie das Übergangssystem Schule-Beruf mit seinem Herzstück „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA) weiterzuentwickeln.

Insgesamt gilt es, die Bedeutung des dualen Ausbildungssystems und der Berufsschulen neu zu definieren. Ausbildung muss attraktiver gestaltet, sowie an Zukunftsthemen und moderner Arbeitswelt ausgerichtet werden. In diesem Zusammenhang erscheint insbesondere eine möglichst passgenaue Gestaltung des Eintritts in Ausbildung (z. B. Teilzeitberufsausbildung, Sprachförderung) sowie die engere Verzahnung von beruflicher und akademischer Ausbildung als sinnvoll.

### **Menschen ohne Arbeit erreichen**

Menschen ohne Arbeit brauchen einen Fokus auf nachhaltige Integration, Qualifizierung und Weiterbildung. Sie brauchen finanzielle Anreize wie das Weiterbildungsgeld oder den Bürgergeldbonus. Außerdem braucht Ausbildung Zeit. Die Möglichkeit einer dreijährigen Umschulung ist wichtig und richtig. Eine längere Teilnahmedauer kann die Standardlösung bei einer abschlussbezogenen Weiterbildung und bei Ausbildungsberufen sein. Außerdem sind niedrigschwellige Angebote im Sinne eines sozialen Arbeitsmarkts essenziell. Die Teilhabe am Arbeitsmarkt mit einer ganzheitlichen Betreuung sind mögliche erste Schritte in Richtung ersten Arbeitsmarkt.

### **Weitere Standarderhöhungen angesichts des Fachkräftemangels kritisch zu bewerten**

Weitere Standarderhöhungen bei der Personalausstattung im sozialen Sektor sind angesichts des Fachkräftemangels zu verhindern. Auch bei landesrechtlichen Standards ist zu prüfen, ob aufgrund des Fachkräftemangels eine weitere Zunahme an Aufgaben geboten und auch faktisch umsetzbar ist. Gleiches gilt für Gesetzgebungsvorhaben, die anderweitig erheblichen Einfluss auf die Fachkräftesituation in der Kinder- und Jugendhilfe haben, wie z. B. die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter.

### **Der soziale und der technische Sektor braucht Zuwanderung von Arbeitskräften**

Die Branchen Bau, Gesundheit, Bildung und Soziales benötigen in den kommenden Jahren Personal in einem Umfang von Hunderttausenden von Menschen. In manchen Städten können neugebaute Kitas nicht öffnen, weil das Personal fehlt. Der Fachkräftebedarf zur Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter stellt die zentrale Hürde dar.

So viele Menschen werden wir in Deutschland weder finden noch ausbilden können. Es ist höchste Zeit in anderen Staaten der Europäischen Union und in Drittstaaten strukturiert, effizient und schnell Fachkräfte anzuwerben. Die vielfältigen Anforderungen für Fachkräfte aus Drittstaaten müssen vereinfacht werden.

### **Zuwanderung aus Drittstaaten - Anforderungen weiter zu hoch**

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz sieht für Fachkräfte aus Drittstaaten einzelne Erleichterungen vor. Die Vorrangprüfung wurde abgeschafft, Fachkräfte mit beruflichen Abschlüssen wurden Akademikern gleichgestellt. Einreisen zur Arbeitsplatz- und zur Ausbildungsplatzsuche wurden erleichtert, setzten allerdings deutsche Sprachkenntnisse und die Lebensunterhaltssicherung voraus. Der Erwerb der deutschen Sprache im Herkunftsland ist schwierig. Schon bei uns ist der Erwerb des geforderten Sprachniveaus häufig schwer zu erreichen. So überfordert der notwendige Spracherwerb potenzielle Fachkräfte. Andere - gerade englischsprachige Länder - sind im Zweifel schnell attraktivere Ziele. Allerdings ist die Einreise zur Arbeitsplatzsuche herausfordernder als mit einem bestehenden Arbeitsvertrag. Sprachkenntnisse sind in diesem Zusammenhang essenziell. Zu diskutieren wird sein, ob das geforderte Niveau realistisch zu erreichen ist. Mindestens müssen die Strukturen zum berufsbezogenen Spracherwerb im Ausland ausgebaut werden.

### **Berufsanerkennung bleibt Hindernis - andere Länder attraktiver?**

Die schwerste Hürde liegt aber bei der Anerkennung der Berufsabschlüsse vor der Einreise. Insbesondere gilt dies für berufliche Fachkräfte. In kaum einem anderen Land gibt es eine duale Ausbildung. Außerdem entsprechen die Bildungs- und Ausbildungsbiografien von Fachkräften aus EU- und Drittstaaten nicht unseren Anforderungsniveaus. In der Regel müssen Qualifikationen nachgeholt werden, da die Anerkennung von praktischen Erfahrungen und informeller Bildung im Sinne von Berufserfahrung schwerfällt. Zudem sind die Anerkennungsverfahren weiterhin zu langsam. Sie müssen dringend beschleunigt werden. Mit der Anerkennung des Berufsabschlusses, steigt Beschäftigungswahrscheinlichkeit rasant.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hält fest, dass mit der Berufsanerkennung der berufliche Erfolg essenziell vereinfacht wird. Eine Anerkennung führt sehr schnell zu positiven Arbeitmarkteffekten und diese bleiben auch über die Zeit bestehen. Die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse steigert die Beschäftigungswahrscheinlichkeit von Migranten nach einem Jahr um 17 Prozent und nach drei Jahren um 25 Prozent im Vergleich zu Personen, die keine Anerkennung ihres Berufsabschlusses beantragt haben.

## **Höchste Priorität für den Ausbau der Kindertagesbetreuung**

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für Eltern immer noch eine Herausforderung. Die Arbeitgeber müssen die spezifischen familiären Bedürfnisse von Eltern berücksichtigen und familienfreundlich agieren. Die Kommunen stehen als öffentliche Träger der Kinder- und Jugendhilfe in der Verantwortung für den Ausbau einer bedarfsgerechten Kindertagesbetreuung, die Erziehung, Bildung und Betreuung sicherstellt. In Kooperation mit den Grundschulen muss auch die ganztägige Betreuung von Grundschulkindern bis zum Jahr 2030 flächendeckend angeboten werden.

Bund und Länder müssen die Kommunen bei der Bewältigung dieser Aufgaben unterstützen. Ein qualitativ hochwertiges Angebot der Kindertagesbetreuung für alle Kinder in Deutschland ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die auch für die Volkswirtschaft von größter Bedeutung ist. Nicht nur im Hinblick auf die Erwerbstätigkeit der Eltern, sondern auch mit Blick auf die Bildungschancen der Kinder leisten die Kommunen in diesem Bereich wichtige Grundlagenarbeit für die Gesellschaft.

Erforderlich ist die dauerhafte und deutlich spürbare finanzielle Beteiligung von Bund und Ländern sowohl an den Investitions- als auch an den Betriebskosten. Darüber hinaus müssen Ausbildungskapazitäten für Erzieher/-innen und Sozialpädagogen/-innen ausgebaut und Rahmenbedingungen flexibilisiert werden.

Aktuell kommt es bereits zu spürbaren Personalengpässen in den Kindertageseinrichtungen, die durch Krankheitswellen weiter verschärft werden. Das Land muss daher neben einer grundsätzlichen Strategie auch kurzfristig wirksame Maßnahmen ergreifen, um die Kindertagesbetreuung für Kinder und ihre Familien aufrecht zu erhalten. Hierzu ist aus Sicht der Städte eine Anpassung der Personalverordnung notwendig, bei der bereits bestehende Maßnahmen verlängert werden sollten und gleichzeitig der Einsatz von geeigneten, aber nicht speziell qualifizierten Beschäftigten auf Ergänzungskraftstunden ermöglicht werden sollte.

## **Stadt als Arbeitgeber**

Drängende Zukunftsthemen wie die Verkehrswende, Klimaziele, Digitalisierung der Verwaltung und weitere wichtige Vorhaben, müssen nachhaltig und effizient vor Ort in den Kommunen umgesetzt werden. Das kann nur mit gut ausgebildetem und engagiertem Personal gelingen.

Kommunale Arbeitgeber werben engagiert mit ihrer Attraktivität um Personal und Fachkräfte in allen Bereichen. Hierfür müssen die Voraussetzungen für moderne Arbeitswelten und flexible Arbeitsbedingungen erweitert werden. Der klassische 8-Stunden Tag im Büro ist spätestens seit der Corona-Pandemie auch in den kommunalen Verwaltungen nicht mehr zeitgemäß. Der

öffentliche Dienst braucht ein modernisiertes und flexibleres öffentliches Dienstrecht. Der Renten- und Pensionseintritt sollte flexibler gestaltet werden können. Freiwillige Verlängerungen der Lebensarbeitszeit über den regulären Renten- und Pensionseintritt sollten möglich und attraktiv sein. Damit kann auch der Wissenstransfer für nachfolgende Generationen gesichert werden. Die Vernetzung mit Schulen, Hoch- und Fachhochschulen und die Kapazitäten von dualen Studiengängen (wie z. B. der Verwaltungsinformatik), müssen mit Blick auf erforderliche Zukunftskompetenzen verstärkt und ausgebaut werden.

Erschwerend kommt die aktuell deutlich gestiegene Übertragung von Aufgaben und Gesetzen durch Bund und Länder auf die Kommunen hinzu. Diese zusätzlichen Aufgaben lösen ein erhöhtes Arbeitsaufkommen aus, welches die Kommunen bei ihrer Aufgabenerledigung massiv belastet. Hier müssen die Gesetzgeber die Kommunen im Vorfeld eng einbeziehen. Gesetzliche Regelungen sind auf der kommunalen Ebene nur dann vernünftig umsetzbar.

### **Stärkung des höheren technischen Verwaltungsdienstes**

Auf allen Ebenen beklagen die öffentlichen Verwaltungen Nachwuchssorgen, so auch im höheren technischen Verwaltungsdienst. Mit dem technischen Referendariat und dem Abschluss mit der Großen Staatsprüfung, werden die Absolventinnen und Absolventen der technischen Hochschulstudiengänge auf Führungspositionen im Öffentlichen Dienst vorbereitet. Das technische Referendariat dient dabei dazu, Berufsanfänger bzw. junge Berufstätige vor allem hinsichtlich verwaltungsrechtlicher, verwaltungstechnischer sowie organisatorischer und managementbezogener Fähigkeiten zu qualifizieren. So baut das technische Referendariat die Brücke zwischen der Ausbildung der Hochschule und den Anforderungen der Arbeitgeber.

Die Länder nutzen die Möglichkeit zur Ausbildung sehr unterschiedlich, insgesamt aber deutlich zu wenig. Die Kommunen benötigen mehr gut qualifizierte und ausgebildete Referendarinnen und Referendare in den Fachrichtungen Architektur, Geodäsie und Geoinformation, Stadtbauwesen, Städtebau und Straßenwesen. Es bedarf daher einer gemeinsamen Initiative zur Bewerbung der Ausbildungsgänge an Hochschulen, in Kommunen und Landesverwaltungen sowie eine attraktivere Ausgestaltung der technischen Referendariate durch angemessenere Vergütung, das Curricula und Übernahmezusagen in den Ausbildungsstätten. Darüber hinaus sollte die Administration der Prüfungen durch das Oberprüfungsamt durch vereinheitlichte Prüfungsordnungen der Länder erleichtert werden.

### **Bauen, Wohnen, Mobilität und öffentliche Infrastruktur**

Die Fachkräftestrategie der Bundesregierung geht mehrfach auf die andauernde Engpasssituation im Baugewerbe und bei der Mobilitätswende ein. Dies deckt sich mit unseren Rückmeldungen aus den Mitgliedsstädten und den

vorliegenden Studien zu diesem Thema. Dem Deutschen Institut für Wirtschaft (DIW) zur Folge ging „die Zahl der in den kommunalen Verwaltungen mit Bau, Wohnungswesen und Verkehr befassten Beschäftigten allein von 1991 bis 2011 um gut ein Drittel zurück und im Anschluss bis 2015 um weitere gut neun Prozent.“ Der Investitionsrückstand ist tendenziell in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Um die Klimaziele zu erreichen und die Herausforderungen der baulichen und technischen Transformation zu bewältigen, bedarf es deutlich mehr qualifizierte Fachkräfte in den Bereichen, Bauen, Planen, Verkehr und Digitalisierung. Um kurzfristig auf den Fachkräftemangel zu reagieren und dennoch die erforderlichen Projekte umzusetzen, müssen Verfahren erleichtert und bürokratische Hürden abgebaut werden.

### **Neue städtische Aufgaben im Bereich Klima**

Städte stellen sich den Herausforderungen der Transformation, besonders im Bereich des Klimaschutzes. Für die Umsetzung vor Ort bedarf es nicht nur kluger Ideen, sondern insbesondere auch Fachkräfte aus dem Bereich des Handwerks. Der Fachkräftemangel im Handwerk verschärft sich, im Jahr 2021 standen 201.411 offene Stellen nur 139.256 arbeitslose Handwerker gegenüber. Zudem mangelt es an Handwerkern mit abgeschlossener Berufsausbildung, zu wenige Menschen entscheiden sich für eine handwerkliche Ausbildung. Die Modernisierung der dualen Ausbildung kann neue Anreize setzen und muss sie auch, denn: Ohne das Handwerk wird die Klima- und Energiewende in den Kommunen ausgebremst, der Fachkräftemangel kann die Wende deutlich verlangsamen in einer Zeit, in der wir den Fuß auf dem Gaspedal haben müssen.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag



Nikolas Schelling