V4

Verschiedene Anträge

Initiator*innen: Irina Andreeva (KV Aachen), KV Aachen (dort beschlossen am 19.10.2026)

Titel: **Handwerk für alle: Für sichere Praktika, echte Chancengleichheit und wirksamen Diskriminerungsschutz**

Antragstext

Handwerker*innen halten unsere Gesellschaft am Laufen. Sie bauen Wohnungen, installieren Heizungen und Solaranlagen und ermöglichen die sozial-ökologische Transformation.

Gleichzeitig fehlen in vielen Handwerksberufen qualifizierte Fachkräfte. Doch während Politik und Wirtschaft darüber diskutieren, wie mehr Menschen für das Handwerk gewonnen werden können, bleibt eine entscheidende Frage häufig unbeantwortet: **Unter welchen Bedingungen müssen Menschen dort eigentlich arbeiten?**

Frauen sind insbesondere in technischen Handwerksberufen stark unterrepräsentiert. Auch andere FLINTA*-Personen, queere Menschen, Menschen mit Migrationsgeschichte und weitere marginalisierte Gruppen können im Arbeitsalltag Diskriminierung erfahren.

Sexuelle Belästigung, sexistische Kommentare, rassistische Beleidigungen und Queerfeindlichkeit dürfen nicht als harmlose Witze oder selbstverständlicher Bestandteil einer vermeintlich rauen Arbeitskultur hingenommen werden.

Gerade in kleinen Handwerksbetrieben können besondere Abhängigkeitsverhältnisse bestehen.

Wenn Vorgesetzte selbst diskriminieren oder diskriminierendes Verhalten dulden,

fehlen Betroffenen häufig vertrauenswürdige Ansprechpersonen. Wer sich beschwert, muss möglicherweise Nachteile für die Ausbildung, das Praktikum oder die berufliche Zukunft befürchten.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtet Arbeitgeber*innen bereits heute zum Schutz vor Diskriminierung. Mit dem Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG NRW) hat das Land 2026 den Schutz im öffentlichen Bereich gestärkt. Es gilt jedoch nicht für private Handwerksbetriebe. Die geplante AGG-Reform des Bundes bleibt nach Einschätzung vieler Verbände hinter dem Nötigen zurück.

Gesetzliche Rechte reichen nicht aus, wenn ihre Einhaltung hauptsächlich von den Betrieben selbst abhängt und Betroffene aus Angst vor Konsequenzen keine Beschwerde einreichen. Diskriminierungsschutz darf nicht allein der Selbstkontrolle der Betriebe überlassen werden. Wir brauchen sichere Beschwerdewege, wirksame Konsequenzen bei Verstößen und Maßnahmen, die im Arbeitsalltag tatsächlich wirken.

Die Forschung zeigt: Einmalige oder erzwungene Schulungen verändern Verhalten nur wenig. Besser belegt sind Kontakt in gemischten Lerngruppen, Mentoring, unabhängige Ansprechpersonen und die Unterstützung von Vorgesetzten beim Eingreifen. Maßnahmen müssen deshalb auf ihre Wirkung überprüft werden.

Gleichzeitig müssen wir gesellschaftliche Vorurteile abbauen, die Menschen schon vor dem Berufseinstieg vom Handwerk ausschließen.

Diskriminierungsschutz ist dabei nicht nur ein Mittel gegen den Fachkräftemangel, sondern ein grundlegendes Recht aller Beschäftigten.

Unsere Forderungen

Die GRÜNE JUGEND NRW fordert die Landesregierung auf, im Rahmen ihrer Zuständigkeiten folgende Maßnahmen umzusetzen und sich für notwendige bundesrechtliche Änderungen einzusetzen:

1. Freiwillige, geförderte Qualifizierung und das Siegel „Sicherer Ausbildungsbetrieb“!

Betriebe sollen nachweisbar Verantwortung für den Diskriminierungsschutz übernehmen. Dafür fordern wir ein landesgefördertes Qualifizierungsangebot für Betriebsinhaber*innen und Ausbildende. Es soll von qualifizierten externen Stellen durchgeführt werden, praxisnah sein und auf das Eingreifen bei Diskriminierung und Belästigung zielen. Betriebe, die teilnehmen und weitere

Schutzstandards erfüllen, erhalten das Siegel „Sicherer Ausbildungsbetrieb“. Auf Bundesebene setzen wir uns dafür ein, ein Modul zum Umgang mit Diskriminierung und Belästigung verbindlich in die Ausbildereignung aufzunehmen.

2. Unabhängige Beschwerdewege und wirksame Konsequenzen schaffen!

Betroffene müssen Diskriminierung melden können, ohne auf die Unterstützung ihrer eigenen Vorgesetzten angewiesen zu sein. Bestehende unabhängige Antidiskriminierungsberatungsstellen sollen gestärkt und mit den zuständigen Aufsichtsstellen vernetzt werden. Wir fordern unabhängige, vertrauliche Ombudsstellen für Auszubildende, angebunden an die Ausbildungsberatung der Kammern. Bei begründeten Hinweisen auf schwerwiegende Verstöße müssen die zuständigen Stellen in einem geregelten Verfahren prüfen und im Rahmen ihrer Befugnisse handeln. Auf Bundesebene setzen wir uns für ein Verbandsklagerecht und längere Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen im AGG ein.

3. Auszubildende und Praktikant*innen schützen!

Alle müssen vor Beginn ihrer Ausbildung oder ihres Praktikums über ihre Rechte und unabhängige Hilfsangebote informiert werden. Wer aufgrund von Diskriminierung den Betrieb wechseln muss, soll dabei Unterstützung erhalten und keine unangemessenen Nachteile für Ausbildung oder Studium erleiden. Auf Bundesebene setzen wir uns dafür ein, klarzustellen, dass auch Pflichtpraktika im Studium vom AGG erfasst sind.

4. Ankommen und Bleiben: Isolation verhindern!

Wer im Handwerk neu ist und einer Minderheit angehört, darf nicht allein bleiben. Wir fordern Ausbildungsverbünde, gemischte Gruppen in überbetrieblichen Lehrwerkstätten und Berufskollegs sowie Mentoring-Programme mit erfahrenen Handwerker*innen. Betriebe, die Auszubildende mit Migrationsgeschichte ausbilden, sollen Beratung und Begleitung zu Sprache, Aufenthaltsrecht und Behördenverfahren erhalten.

5. Diskriminierung beim Berufseinstieg bekämpfen!

Ausbildungsplätze müssen fair vergeben werden. Betriebe sollen bei transparenten, kompetenzorientierten Auswahlverfahren unterstützt werden. Gleichzeitig sollen Schulen vielfältige Vorbilder sichtbar machen und praktische Einblicke in handwerkliche Berufe ermöglichen. Berufsorientierung muss mit sicheren Praktikumsbedingungen verbunden sein.

6. Diskriminierung und die Wirksamkeit von Schutzmaßnahmen transparent machen!

NRW soll untersuchen, wie verbreitet Diskriminierung und Belästigung im Handwerk sind, welche Präventions- und Beschwerdeverfahren bereits existieren und welche Konsequenzen auf festgestellte Verstöße folgen. Neue Maßnahmen sollen wissenschaftlich mit Vergleichsgruppen auf ihre Wirksamkeit überprüft werden.

Arbeitsauftrag an den Landesvorstand

Die Landesmitgliederversammlung beauftragt den Landesvorstand der GRÜNEN JUGEND NRW:

1. Die Forderungen gegenüber BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN NRW und der grünen Landtagsfraktion einzubringen und sich für ihre Berücksichtigung im Landtagswahlprogramm 2027 einzusetzen.

2. Gespräche mit Gewerkschaften, Handwerkskammern, Jugendvertretungen und unabhängigen Antidiskriminierungsberatungsstellen anzuregen.

3. Auf eine parlamentarische Anfrage zur bestehenden Praxis des Diskriminierungsschutzes in handwerklichen Ausbildungsbetrieben hinzuwirken. Untersucht werden sollen insbesondere vorhandene Schulungsangebote, Beschwerdeverfahren, personelle Ressourcen, gemeldete Diskriminierungsfälle, aufsichtsrechtliche Maßnahmen sowie die Zahl der Eignungsverfahren nach §§ 32 und 33 BBiG, die wegen Diskriminierung oder Belästigung eingeleitet wurden.

4. Dem Landesverband über die Ergebnisse und weitere politische Schritte zu berichten.

Maßnahmenvorschläge zur Umsetzung

1. Freiwillige, geförderte Qualifizierung und Siegel

NRW soll ein Förderprogramm für Qualifizierungen auflegen, die von qualifizierten, vom jeweiligen Betrieb unabhängigen Stellen durchgeführt werden. Inhalte sind Sexismus, sexuelle Belästigung, Rassismus, Queerfeindlichkeit, Machtmissbrauch, Beschwerderechte und vor allem das Eingreifen bei diskriminierendem Verhalten. Die Formate sollen in Präsenz stattfinden, mit praxisnahen Fallbeispielen. Vorgesetzte werden als Verbündete der Betroffenen angesprochen, nicht als Verdächtige.

Das Siegel „Sicherer Ausbildungsbetrieb“ setzt die Teilnahme, bekanntgemachte Beschwerdewege und eine unabhängige Ansprechperson für Auszubildende voraus. Die Vergabe stützt sich auf Nachweise, nicht auf flächendeckende Vor-Ort-Kontrollen.

Auf Bundesebene setzt sich NRW dafür ein, ein Modul zu Diskriminierung und Belästigung in die Ausbildereignung aufzunehmen. Eine allgemeine Schulungspflicht für private Arbeitgeber*innen bedarf einer bundesrechtlichen Grundlage.

2. Unabhängige Beschwerdewege und wirksame Konsequenzen

Die bestehenden Antidiskriminierungsberatungsstellen in NRW sollen bedarfsgerecht finanziert und besser mit Berufskollegs, Hochschulen und Handwerkskammern vernetzt werden. Für Auszubildende im Handwerk sollen unabhängige, vertrauliche Ombudsstellen entstehen, die an die bestehende Ausbildungsberatung der Kammern anknüpfen.

Mit Zustimmung der Betroffenen können Beschwerden an die zuständigen Stellen weitergeleitet werden. Die Handwerkskammer überwacht die Eignung der Ausbildungsstätte (§ 32 BBiG). Bei Mängeln, die nicht behoben werden oder Auszubildende gefährden, informiert sie die nach Landesrecht zuständige Behörde. Diese kann das Einstellen und Ausbilden untersagen (§ 33 BBiG), nach Anhörung der Beteiligten. NRW soll prüfen und transparent machen, wann Diskriminierung und Belästigung einen Eignungsmangel im Sinne dieser Vorschriften begründen.

Vertraulichkeit und Schutz vor Nachteilen nach einer Beschwerde müssen gewährleistet bleiben.

Auf Bundesebene setzen wir uns für ein Verbandsklagerecht, längere Geltendmachungsfristen und Beweiserleichterungen im AGG ein.

3. Auszubildende und Praktikant*innen schützen

Schulen informieren Schüler*innen vor betrieblichen Praktika über Diskriminierungsschutz und externe Beratungsangebote. Berufskollegs behandeln Rechte und Beschwerdemöglichkeiten systematisch. Hochschulen stellen für Studierende in Pflichtpraktika unabhängige Ansprechpersonen und klare Unterstützungsverfahren bereit.

Bei diskriminierungsbedingten Betriebswechseln arbeiten Kammern, Schulen und Hochschulen bei der Vermittlung neuer Plätze zusammen. Bereits erbrachte Leistungen werden angemessen berücksichtigt, Übergangskosten durch ergänzende Angebote abgefedert.

Schulen und Hochschulen dürfen bei der Auswahl von Praktikumsbetrieben berücksichtigen, ob geeignete Schutz- und Beschwerdeverfahren bestehen. Eine Sperre bei der Vermittlung kommt nur in Betracht, wenn ein Verstoß rechtskräftig oder in einem geregelten Verfahren mit Anhörung festgestellt wurde.

4. Ankommen und Bleiben

NRW fördert Ausbildungsverbünde und überbetriebliche Lehrwerkstätten mit gemischten Gruppen, damit Auszubildende, die einer Minderheit angehören, nicht allein in Kleinstbetrieben lernen. Mentoring-Programme verbinden Auszubildende mit erfahrenen Handwerker*innen.

Betriebe, die Auszubildende mit Migrationsgeschichte oder Fluchterfahrung ausbilden, erhalten Beratung und Begleitung zu Sprache, Aufenthaltsrecht und Behördenverfahren. Bestehende Instrumente wie Assistierte Ausbildung und ausbildungsbegleitende Hilfen werden dafür sichtbarer gemacht und bedarfsgerecht ausgebaut.

5. Diskriminierung beim Berufseinstieg bekämpfen

Handwerksbetriebe werden bei nachvollziehbaren Auswahlkriterien, einheitlichen Bewertungsmaßstäben und strukturierten Gesprächen unterstützt. Bestehende Berufsorientierungsprogramme wie „Kein Abschluss ohne Anschluss“ werden durch regelmäßige Begegnungen mit vielfältigen Handwerker*innen ergänzt, zum Beispiel durch Besuche von Auszubildenden in Schulen.

6. Transparenz und Evaluation

NRW untersucht systematisch, wie verbreitet Diskriminierung und Belästigung im Handwerk sind, und führt dafür eine Dunkelfeldstudie speziell zum Handwerk durch. Erfasst werden:

- Welche Schulungs- und Präventionsmaßnahmen werden bereits durchgeführt?
- Wie werden Teilnahmen dokumentiert und welche Qualitätsstandards gelten?
- Wie bekannt und zugänglich sind externe Beschwerdemöglichkeiten?
- Wie viele Diskriminierungsbeschwerden werden bei den zuständigen Stellen erfasst?
- Welche Maßnahmen folgen auf festgestellte Pflichtverletzungen?

- Welche Rolle spielen Diskriminierung und erwartete Belästigung bei Berufswahl, Ausbildungsabbrüchen und dem Verlassen handwerklicher Berufe?

Die Untersuchung berücksichtigt auch Menschen, die das Handwerk bereits verlassen haben. Neue Maßnahmen werden mit Vergleichsgruppen evaluiert. Gemessen werden nicht nur Teilnahmezahlen und Wissen, sondern Belästigungserfahrungen, Beschwerdevertrauen und beruflicher Verbleib.

Begründung

Begründung

Fachkräftemangel und ungleiche Berufschancen

In vielen technischen Handwerksberufen fehlen qualifizierte Fachkräfte, und Frauen sind dort weiterhin stark unterrepräsentiert. Laut KOFA-Kompakt 3/2025 (Malin und Hickmann) stieg die Zahl der Frauen in Handwerksberufen mit dauerhaftem Engpass seit 2013 um 17,3 Prozent, die der Männer nur um 0,6 Prozent. In Handwerksberufen ohne Engpass sank die Zahl der Frauen um 13,4 Prozent. Die Studie zeigt, dass Frauen schon heute zur Fachkräftesicherung beitragen. Sie sagt nichts darüber, unter welchen Bedingungen sie arbeiten.

Damit Menschen im Handwerk bleiben, muss es dort sicher sein. Das Bundesinstitut für Berufsbildung fand auf Basis von NEPS-Daten, dass Frauen in männerdominierten Ausbildungsberufen die Ausbildung in den ersten 24 Monaten häufiger verlassen (12 Prozent) als Männer (9 Prozent). Als wichtigen Grund nennen sie mangelnde soziale Integration.

Gesetzliche Rechte brauchen wirksame Durchsetzung

Das AGG verbietet Diskriminierung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Arbeitgeber*innen sind verpflichtet, die erforderlichen Schutzmaßnahmen zu treffen (§ 12 Abs. 1 AGG). Eine Schulung gilt dabei als Erfüllung der Pflichten, ist aber nicht vorgeschrieben (§ 12 Abs. 2 AGG, Wortlaut). Beschäftigte haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren (§ 13 AGG, Wortlaut).

Die Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019) befragte 1.531 Beschäftigte. Etwa jede elfte Person (9 Prozent) hatte in den vorangegangenen drei Jahren sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz erlebt, Frauen mit 13 Prozent deutlich häufiger als Männer mit 5 Prozent. Berichtet wird auch, dass Belästigung von Betroffenen oft stillschweigend geduldet wird (epd). Die Studie ist branchenübergreifend, für das Handwerk liegen keine eigenen Zahlen vor. Deshalb fordert dieser Antrag eine Dunkelfeldstudie speziell zum Handwerk.

Die Rechtslage ändert sich gerade. Das LADG NRW vom 03.08.2026 gilt für öffentliche Stellen des Landes, nicht für private Betriebe. Der Entwurf zur AGG-Reform

verlängert unter anderem die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen von zwei auf vier Monate, eine umfassende Neufassung kam nicht zustande. Verbände und die Antidiskriminierungsbeauftragte halten ihn für unzureichend (taz).

Für Praktikant*innen gilt: Das Bundesarbeitsgericht hat 2023 entschieden, dass Praktikant*innen, die zum Erwerb beruflicher Kenntnisse eingestellt werden, vom AGG erfasst sind (BAG 8 AZR 212/22). Offengelassen hat es, ob das auch für Pflichtpraktika im Studium gilt. Deshalb fordern wir eine Klarstellung.

Warum freiwillige Qualifizierung und Strukturen statt Pflichtschulungen?

Diskriminierung im zwischenmenschlichen Umgang lässt sich durch einzelne Betriebsbesuche nur eingeschränkt feststellen, und Aufsichtsstellen haben begrenzte Kapazitäten. Deshalb sollen Kontrollen auf überprüfbare Schutzpflichten und konkrete Hinweise konzentriert werden.

Die Forschung zu Schulungen ist ernüchternd. Eine Übersicht von Paluck und Kolleg*innen (2021) über 418 Experimente stellt fest, dass 76 Prozent der Studien nur leichte Interventionen testen, mit Hinweisen auf Publikationsverzerrung und begrenzten Effekten in den großen Studien. Dobbin und Kalev (2019) analysierten Daten von 805 US-Unternehmen über 32 Jahre. Formale Beschwerdeverfahren gingen mit weniger Managerinnen einher, vermutlich wegen Vergeltung. Schulungen für Vorgesetzte, die diese als Verbündete einbinden, gingen mit mehr Managerinnen einher. Schulungen für alle Beschäftigten, die Teilnehmende als Verdächtige behandeln, können nach hinten losgehen. Diese Daten stammen aus großen US-Unternehmen und messen den Anteil von Frauen im Management, nicht Belästigung in Kleinbetrieben. Ihre Übertragbarkeit ist deshalb offen.

Kontakt kann wirken. In einem randomisierten Experiment in Nigeria (Scacco und Warren 2018) veränderte sich in einem 16-wöchigen gemeinsamen Berufstraining die Einstellung nicht, aber Teilnehmende gemischter Klassen diskriminierten danach weniger. Teilnehmende homogener Klassen diskriminierten mehr. Das spricht für gemischte Lerngruppen und gegen reine Aufklärung.

Maßnahmen müssen deshalb mit unabhängigen Ansprechpersonen, Mentoring, Rechtsdurchsetzung und wissenschaftlicher Evaluation kombiniert werden.

Diskriminierung beginnt vor dem Berufseinstieg

Eine Feldstudie der Universität Siegen (2025) verschickte mehr als 50.000 fiktive Anfragen an Betriebe mit offenen Ausbildungsplätzen. Anfragen mit deutschen Namen erhielten in 67,8 Prozent der Fälle eine Rückmeldung, solche mit arabischen Namen in 36,8 Prozent. Im Schnitt lagen ausländische Namen 15 Prozentpunkte darunter, schulische Leistungen änderten daran nichts. Die Benachteiligung war in kleinen Betrieben und auf dem Land stärker. Die Studie misst Rückmeldungen auf Anfragen, keine Einstellungen. Befragte Betriebe nennen laut Medienberichten vor allem Sprachbarrieren, kulturelle Distanz, fehlende Aufenthaltsgenehmigungen und Behördenaufwand. Deshalb enthält dieser Antrag neben Antidiskriminierungsmaßnahmen auch Entlastung und Begleitung für Betriebe. Laut BIBB sehen fast alle Betriebe bei der Ausbildung Geflüchteter Unterstützungsbedarf.

Geschlechterstereotype beeinflussen die Berufswahl. Die OECD verweist darauf, dass früh einsetzende Berufsorientierung Stereotype abbauen kann. Eine BIBB-Studie mit quasi-experimentellem Design fand, dass Schulbesuche von Auszubildenden die Geschlechterbilder zu technischen Berufen teilweise abbauen. Berufsorientierung allein reicht jedoch nicht, wenn Menschen anschließend in Betrieben Diskriminierung erleben.

Verantwortung des Landes NRW

NRW verfügt bereits über unabhängige Antidiskriminierungsberatungsstellen, Berufsorientierungsprogramme und Strukturen der Ausbildungsaufsicht. Diese sollen nicht dupliziert, sondern gezielt gestärkt, vernetzt und auf ihre Wirksamkeit überprüft werden.

Das Land kann insbesondere in Schulen, Berufskollegs und Hochschulen, bei der Finanzierung von Beratung und Förderprogrammen und im Rahmen der Ausbildungsaufsicht tätig werden. Für eine allgemeine Pflicht zu Antidiskriminierungsschulungen privater Arbeitgeber*innen, Änderungen der Ausbildereignung und weitergehende Durchsetzungsbefugnisse sind bundesrechtliche Änderungen erforderlich.

Ein diskriminierungsfreies Handwerk ist nicht nur eine Frage der Fachkräftesicherung, sondern vor allem eine Frage der Gerechtigkeit. Niemand soll aufgrund des Geschlechts, der geschlechtlichen Identität, der sexuellen Orientierung, der Herkunft, der Religion oder anderer Diskriminierungsmerkmale schlechtere Chancen haben, einen handwerklichen Beruf zu erlernen, auszuüben oder darin aufzusteigen. Wir wollen ein Handwerk, in dem alle Menschen sicher lernen und arbeiten können, und in dem Diskriminierung nicht folgenlos bleibt.