

Strategie der Landesregierung zur Fachkräfteoffensive NRW

Stellungnahme der Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege NRW

Am 11. Mai 2023 hat die NRW-Landesregierung Vertreterinnen und Vertreter von Arbeitgebern, Arbeitnehmern, Sozial- und Wohlfahrtsverbänden bei einem Kongress in Düsseldorf zusammengebracht und die ressortübergreifende „Fachkräfteoffensive NRW“ vorgestellt.¹ Die Strategie- und Maßnahmenplanung zur Fachkräfteoffensive wurde in einem eigenen Strategiepapier² veröffentlicht, auf das sich die folgenden Einschätzungen und Forderungen der Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege NRW (LAG FW) beziehen.

Grundsätzlich sieht die LAG FW, dass die vor uns liegenden Herausforderungen über die Fachkräfteoffensive NRW hinaus ein gemeinsames Bekenntnis von Bund und Ländern zu einer verbundenen Fach- und Arbeitskräfteoffensive verlangen. Bund und Länder müssen nachhaltig an einem Strang ziehen. Deshalb braucht es einen Konsens zu den gesetzlichen und umsetzungsbezogenen Rahmenbedingungen für Initiativen zur Fach- und Arbeitskräftegewinnung, einschließlich der Refinanzierung entsprechender Maßnahmen.

1) Von der „Fachkräfteoffensive“ zur „Fach- und Arbeitskräfteoffensive“

Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung geht davon aus, dass aufgrund des demografischen Wandels die Zahl der Personen, die in Deutschland dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht, bis zum Jahr 2035 um über sieben Millionen sinkt.³ Wie vor diesem Hintergrund heute und in naher Zukunft Produktions- und Dienstleistungsprozesse gesichert werden können, die gesellschaftlich unerlässlich sind, ist deshalb eine Frage von zentraler politisch-strategischer Bedeutung.

- **Die LAG FW begrüßt, dass sich die Landesregierung mit der „Fachkräfteoffensive NRW“ dieser Herausforderung erkennbar, ressortübergreifend und mit eigenen Initiativen stellen will.**

Allerdings greift die Fokussierung auf „Fachkräfte“, worunter im Allgemeinen nur Personen mit einer abgeschlossenen mindestens zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung oder akademischen Ausbildung verstanden werden⁴, zu kurz. Auf dem Arbeitsmarkt fehlen schon jetzt auch Menschen, die als un- oder angelernte Hilfskräfte berufstätig sind. Viele dieser Personen, die diesen

¹ Vgl. Pressemitteilung „Auftakt der Fachkräfteoffensive NRW: Mit vereinten Kräften gegen den Fachkräftemangel. Düsseldorf, 11.5.2023. Zitiert nach:

<https://www.mags.nrw/pressemitteilung/auftaktveranstaltung-der-fachkraefteoffensive-nrw>; Abrufdatum 20.7.2023.

² Vgl. Strategie der Landesregierung zur Fachkräfteinitiative NRW. Düsseldorf, 11.5.2023. Zitiert nach: https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/23.05.10_fko_strategiepapier_mags.pdf. Abrufdatum 20.7.2023.

³ Vgl. Hellwagner, Timon; Söhnlein, Doris; Wanger, Susanne; Weber, Enzo: Wie sich eine demografisch bedingte Schrumpfung des Arbeitsmarkts noch abwenden lässt. In: IAB-Forum 21. November 2022. Zitiert nach: <https://www.iab-forum.de/wie-sich-eine-demografisch-bedingte-schrumpfung-des-arbeitsmarkts-noch-abwenden-laesst/>, Abrufdatum: 20.7.2023.

⁴ So definierte z. B. die Bundesregierung am 15.02.2011: „Unter einer Fachkraft versteht die Bundesregierung grundsätzlich sowohl Personen mit einer anerkannten akademischen als auch einer anerkannten anderweitigen mindestens zweijährigen abgeschlossenen Berufsausbildung.“ Vgl. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Jutta Krellmann, Sevim Dagdelem, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE „Fakten und Position der Bundesregierung zum sogenannten Fachkräftemangel“. Bundestagsdrucksache 17/4072, S.3, Frage 1 a. Zitiert nach: <https://dserver.bundestag.de/btd/17/047/1704784.pdf>. Abrufdatum 20.7.2023.

Tätigkeiten nachgehen (u.a. auch als Einstieg in den Arbeitsmarkt unmittelbar nach Flucht oder Migration) bzw. nachgehen werden, haben Interesse und Potential, sich zu Fachkräften weiterzuentwickeln.

- **Die Freie Wohlfahrtspflege regt deshalb an, sowohl in der Programmatik wie in der Praxis der Maßnahmenplanung die „Fachkräfteoffensive NRW“ zu einer „Fach- und Arbeitskräfteoffensive NRW“ zu erweitern.**
- **Zudem sollten die systemsteuernden Logiken des Arbeits- und Fachkräfteeinsatzes überprüft werden.**

2) Rolle und Einbindung der Freien Wohlfahrtspflege

Die Freie Wohlfahrtspflege ist als großer Arbeitgeber in der Sozialwirtschaft bereits jetzt massiv vom Fach- und Arbeitskräftemangel betroffen. Ihre Dienste und Einrichtungen in Erziehung, Bildung, Betreuung, Gesundheit, Pflege und Heilerziehungspflege haben eine Schlüsselfunktion für die Fachkräfteentwicklung insgesamt: Denn nur, wenn Kinderbetreuung und Sorge für unterstützungsbedürftige Angehörige sowie eine funktionierende Sozialarbeit sichergestellt sind, wird es gelingen, in NRW die Erwerbsbeteiligung zu steigern und die Fachkräfte von morgen auszubilden und dauerhaft im Arbeitsmarkt zu binden.

Zudem gibt es in Diensten und Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege vielfältige Kompetenzen, um die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung, benachteiligten Jugendlichen, langzeitarbeitslosen Menschen und Menschen mit Fluchterfahrung zu unterstützen. Dafür sind professionelle Kräfte essenziell.

- **Die LAG FW begrüßt, dass das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) als das für die Fachkräfteoffensive federführende Ministerium Vertreter:innen der LAG FW vierteljährlich in einen Austausch zur Entwicklung und Umsetzung der Fachkräftestrategie einbindet.**
- **Auch dem kontinuierlichen Dialog mit den übrigen Ministerien in Fragen der Fachkräfteentwicklung misst die LAG FW hohe Bedeutung bei.**
- **Auch die bereits eingerichteten Arbeitsgruppen für einzelne Arbeitsfelder in der Sozialwirtschaft bieten die Chance zu wirksamer Kooperation und zur Vorbereitung notwendiger Entscheidungen u.a. seitens des Landes NRW.**

Bislang entspricht die im Strategiepapier angekündigte Maßnahmenplanung leider weder der Bedeutung noch den Spezifika des Arbeitskräftebedarfs in der Freien Wohlfahrtspflege. Denn die in Krankenhäusern, Pflegeheimen und -diensten, in Kindertagesstätten, in Offenen Ganztagschulen und weiteren Einsatzfeldern eingesetzten Fachkräfte durchlaufen ihre Ausbildung zur Fachkraft meist nicht im sog. „dualen System“ entsprechend den Regelungen im Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO). Die Berufsausbildung zur anerkannten Fachkraft in Pflege- oder Erziehungsberufen ist vielmehr in anderen Bundes- oder Landesgesetzen geregelt (z. B. Pflegeberufegesetz – PflBG oder für Erzieher*innen z.B. Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg – APO-BK Anlage E). Oft werden diese nicht-dualen Ausbildungsgänge mit hohen Praxisanteilen verkürzt als „schulische Ausbildung“ bezeichnet. Ein Grund für die schulische Ausbildung z. B. zur Erzieher*in ist, dass diese generalistisch ausgerichtet sind.

Die bisherigen Initiativen und Programme der NRW-Landesregierung zur Berufsorientierung und beruflichen (Erst-)Ausbildung wie „Ausbildungswege NRW“ fokussieren die Berufsausbildung im dualen System und haben andere anerkannte Berufsausbildungen („schulische Ausbildung“) nicht oder zu wenig im Blick. Diese Ausbildungen haben zudem häufig keinen Zugang zu

Förderprogrammen, die die berufliche Bildung beforschen und weiterentwickeln bzw. Gelder für innovative Konzepte bereitstellen (z.B. InnoVET PLUS).

- **Die LAG FW begrüßt, dass im Strategiepapier für den Spätsommer 2023 der Start eines „Zukunftsbündnis Pflege, Betreuung und Gesundheitsfachberufe“ angekündigt wird.⁵ Dieses Bündnis muss inhaltlich um die Bereiche Erziehung und Bildung erweitert werden. Das MKJFGFI sollte gemeinsam mit dem MAGS das entsprechende Zukunftsbündnis gestalten. Darüber hinaus schlägt die LAG FW vor, die Organisationen der Sozialwirtschaft am "Pakt für Informatik 2.0" gleichberechtigt zu beteiligen.**

Jetzt müssen schnell wirksame Weichenstellungen vereinbart und in der Landeshaushaltsplanung mit Geld hinterlegt werden, um insbesondere benachteiligte junge Menschen auch beim Einstieg in „schulische“ Ausbildungsberufe in Pflege und Erziehung zu unterstützen. Das ist zwar nicht immer unmittelbar mit dem Start einer Berufsausbildung zur Fachkraft möglich, aber auch nicht nötig. Denn in Pflege und Erziehung kann beispielsweise über eine mit Coaching und ggf. Sprachförderung gut begleitete einjährige Ausbildung zur Pflegefachassistent*in oder eine vorgeschaltete Ausbildung zur Kinderpfleger*in ebenso erfolgreich ein Einstieg in die anschließende Ausbildung zur Fachkraft gelingen.

3) Strukturelle Probleme sehen, strukturelle Lösungen entwickeln!

Es fällt auf, dass die im Strategiepapier zur Fachkräfteoffensive erwähnten Analysen und Maßnahme-Planungen primär auf der Ebene des Individuums verbleiben, strukturelle Ursachen der angesprochenen Probleme und innovative strukturelle Lösungen jedoch kaum im Blick sind.

Im Abschnitt zur Kinderbetreuung wird das Ziel der frühkindlichen Bildung mit dem der Kinderbetreuung als Grundbedingung wirtschaftlichen Erfolges gleichgesetzt. Mit Sicherheit leistet der Rechtsanspruch auf Betreuung einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Nichtsdestoweniger sehen wir eine qualitativ hochwertige frühkindliche Bildung prioritär als Beitrag zu langfristigem wirtschaftlichem Erfolg. Nur wo Einrichtungen der frühkindlichen Bildung in die Lage versetzt werden Kindern ein solides Fundament an Kompetenzen zu vermitteln, können andere Institutionen auf diese aufbauen.

In den Abschnitten **Übergang von Schule und Beruf** sowie **Berufsausbildung** begrüßen wir ausdrücklich Aussagen zum Azubi-Wohnen und das Azubi-Ticket⁶, denn sie spiegeln in Ansätzen eine ganzheitliche Sicht auf die Lebenslagen und Bedarfe junger Menschen. Doch um wirklich alle Jugendlichen mitzunehmen, die derzeit mit den Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit nicht erreicht werden, sind weitere Initiativen notwendig.

Es fehlen Aussagen, wie junge Menschen in Zukunft besser gefördert werden sollen, die im klassischen Schul- und Ausbildungssystem aus vielen Gründen nicht direkt Anschluss finden, etwa schulabstinente oder psychisch kranke Jugendliche oder Jugendliche ohne Schulabschluss. Es fehlen der Blick auf die Kooperation mit der (stationären) Jugendhilfe sowie wichtige Stichworte zu strukturellen Lösungen, wie etwa eine Ausbildungsgarantie. Insbesondere benachteiligte junge Menschen benötigen eine Unterstützung in eigenen Organisationsformen, um erfolgreich ihre Berufsausbildung zu absolvieren, etwa in der sog. außerbetrieblichen Berufsausbildung (BaE).

⁵ Vgl. Strategie der Landesregierung zur Fachkräfteinitiative NRW, a.a.O., S. 4; auch S. 7.

⁶ Vgl. ebenda, S. 2.

Auch Konzepte zur Unterstützung des (berufsbegleitenden) Nachholens von Schul- und Berufsabschlüssen wären wünschenswert. Junge und ältere Erwachsene über 25 Jahre, die sich beruflich neu orientieren wollen oder müssen, werden lediglich bei Fragen der Integration auf den Arbeits-, nicht aber in den Ausbildungsmarkt mitgedacht. Letzteres müsste weitreichende Folgen für das Schul- und Ausbildungssystem haben, denn dieses System muss weiterentwickelt werden, um auch diesen Personen eine für ihre Lebenssituation adäquate Ausbildungsperspektive zu bieten. Werden ihnen weiterhin passende Zugänge zu fundierten Ausbildungen erschwert, werden sie sich nicht zu Fachkräften weiterentwickeln können. Die Frage kann also nicht allein sein, wie Menschen durch individuelle Maßnahmen in das bestehende Aus- und Weiterbildungssystem eingegliedert werden können, sondern welche systemischen Veränderungen nötig sind, um den Bedarfen dieser Gruppen gerecht zu werden.

- **Die LAG FW erwartet, dass Land und Kommunen in der Jugendhilfe und Jugendberufshilfe Angebote zur aufsuchenden Arbeit stärker fördern und erleichtern.**
- **Ebenso müssen Quereinstiege aus der Familienarbeit in die Erwerbsarbeit stärker gefördert und erleichtert werden.**
- **Die LAG FW sieht, dass viele der von Bundesagentur für Arbeit nach Vergaberecht ausgeschriebenen Maßnahmen der Jugendberufshilfe anscheinend nicht dazu führen, dass junge Menschen wirksam bei der beruflichen Integration unterstützt werden. Diese Praxis muss deshalb grundsätzlich überprüft und ggf. verändert werden.**
- **Die LAG FW sieht die Notwendigkeit der Anregung und Förderung innovativer Projekte, um neue Wege der (nachholenden) Berufsausbildung für Erwachsene zu erproben und zu implementieren.**
- **Es braucht hier auch eine Initiative der Förderung von Quereinstiegen mit begleitender beruflicher Qualifikation ähnlich wie KAoA**
- **Zudem schlagen wir vor, neben den klassischen beruflichen und akademischen Bildungsgängen, ein modulares Aus- und Weiterbildungssystem zu entwickeln, welches Formen der formalen, non-formalen und informellen Bildung ermöglicht und unter Beteiligung von Trägern auch anerkennt.**
- **Es braucht auskömmlich refinanzierte Qualifikationsmöglichkeiten von Ausbilder*innen bei den Trägern sozialer Dienstleistungen.**

Die Bereitschaft, mit „Talentscouting“ Menschen in den Blick zu nehmen, die aufgrund der sozialen Herkunft bildungsbenachteiligt sind und damit mehr Kindern und Jugendlichen als bisher **Zugang zu akademischer Bildung** zu ermöglichen, ist zu begrüßen.⁷ Allerdings verbleibt auch dieser Ansatz zu sehr auf der individuellen Ebene.

Ähnliches gilt, wenn es darum geht, die **Potenziale** von Langzeitarbeitslosen, Menschen mit Behinderung und Menschen mit Einwanderungsgeschichte in den Blick zu nehmen.⁸

Die angekündigte Initiative „Chancengarantie“ wird maximal einem kleinen Teil der **langzeitarbeitslosen Menschen** einen Arbeitsplatz als Fach- oder Hilfskraft in einem konventionellen Unternehmen sichern. Das Strategiepapier der Landesregierung greift hier weitgehend eine Idee aus dem Koalitionsvertrag auf, konkret, *„...einen Dialogprozess mit den nordrhein-westfälischen Kommunen, um beschäftigungspolitische Aktivitäten zu entfalten, damit eingesparte kommunale Mittel der Unterkunft genutzt werden, um neue Arbeitsplätze zu schaffen*

⁷ Vgl. ebenda, S. 3.

⁸ Vgl. ebenda, S. 6-7.

...“⁹ Das ist die Idee des sog. Passiv-Aktiv-Tauschs (PAT), die die LAG FW ausdrücklich teilt. Doch dieses Finanzierungsinstrument wird nicht nur im Rahmen des jetzt schon Möglichen benötigt, sondern darüber hinaus. Es muss darum gehen, Menschen mit einem Lohnkostenzuschuss auch nach Auslaufen der maximal fünfjährigen Förderung nach § 16i SGB II in einem normalen Arbeitsverhältnis (in einem inklusiven Arbeitsmarkt) weiter zu beschäftigen. Das Strategiepapier der Landesregierung hält dagegen an der veralteten Idee einer „Heranführung an den ersten Arbeitsmarkt“ fest, die oft nicht zu den Bedürfnissen und Talenten langzeitarbeitsloser Menschen passt und nicht inklusiv ist. Wir brauchen stattdessen neue Instrumente, um langzeitarbeitslose Personen nicht wieder in die Arbeitslosigkeit schicken zu müssen, wenn die „Heranführung“ nicht zum gewünschten Erfolg führte und der befristete Lohnkostenzuschuss ausläuft. Denn das heißt letztlich auch, dass sich Wirtschaft und Gesellschaft von ihnen als dringend benötigte Arbeitskräfte wieder auf unbestimmte Zeit verabschieden.

- **Die LAG FW fordert die Landesregierung auf, bundespolitisch die Entwicklung eines sog. „Anschlussinstruments“ für eine Fortsetzung öffentlich geförderter Beschäftigung nach Auslaufen der Förderung nach § 16i SGB II voranzutreiben und die Entwicklung eines solchen Instruments in NRW mit eigenen Modellprojekten zu flankieren.**

Um Potentiale von langzeitarbeitslosen Personen nachhaltig in die ökonomische und soziale Wertschöpfung einzubinden, sind ergänzende eigene betriebliche Organisationsformen erforderlich (Qualifizierungs- und Beschäftigungsbetriebe; auch „Soziale Betriebe“ genannt). Für diese Sozialen Betriebe sind adäquate rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen zu schaffen.

Für **Menschen mit Behinderungen** kennt das Sozialgesetzbuch bereits die Organisationsform der Inklusionsbetriebe (§ 215 SGB IX). Leider vernachlässigt das Strategiepapier der Landesregierung deren Existenz und deren Potentiale sowie weitere Instrumente, die in der Eingliederungshilfe zur Verfügung stehen.

Wenn die **geschlechtergerechte Teilhabe am Arbeitsmarkt**¹⁰ verbessert werden soll, braucht es nicht nur Überlegungen zu verlässlicher Kinderbetreuung, sondern auch konkrete Diskussionen etwa zur Einführung einer Familienarbeitszeit. Wenn veraltete Rollenvorstellungen aufgebrochen werden sollen, reicht es nicht, in der Berufsorientierung vermehrt in Richtung einer davon befreiten Berufswahl zu beraten. Vielmehr geht es um Systemfragen, wie die aufgrund starker Regulierung fehlenden finanziellen Anreize bei den Gehältern in der Sozialwirtschaft und der gesellschaftlichen Anerkennung ihrer typischen Berufe. Studien zeigen zwar, dass hier auch nicht-monetäre Anreize eine Rolle spielen, aber nur dann, wenn die Bezahlung als fair und anerkennend erachtet wird. Wenn der Sozial- und Erziehungsbereich qualitativ hochwertige Arbeit fortführen soll und der Fachkräftemangel hier wirkungsvoll bekämpft werden will, erfordert dies massive Investitionen, die auch die bisher tabuisierte Diskussion um Umverteilung mit einbezieht. Für Menschen, die aus Familien- oder Care-Phasen in die Erwerbsarbeit auch in neue Berufsfelder quereinsteigen, müssen Programme zur Unterstützung aufgelegt werden.

4) Anwerbung und Potentiale von Menschen mit Einwanderungsgeschichte

Die LAG FW begrüßt, dass das Strategiepapier zur Fachkräfteoffensive den Blick auf **Potentiale von Menschen mit Einwanderungsgeschichte, die bereits in NRW leben**, systemisch von der Neuanwerbung von Fach- und Arbeitskräften aus dem Ausland trennt.¹¹ Aus unserer Sicht muss der Fokus auf Potenziale der Menschen, die bereits in Deutschland leben und zum Teil

⁹ Ebenda, S. 6.

¹⁰ Ebenda, S. 6.

¹¹ Vgl. ebenda, S. 6 und 7.

jahrzehntlang von einer nützlichen Förderung ausgeschlossen waren, Vorrang haben vor Neuanwerbungen.

Besorgt ist die LAG FW derzeit besonders um den Fortgang der Integration von jungen Geflüchteten, insbesondere Geduldeten, in Ausbildung und Arbeit nach dem ersatzlosen Ende der Förderung der Initiative „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“. Die Regelangebote der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter sind für diese Zielgruppe nur schwer zugänglich und passen oft weder zu ihren Talenten noch zu den Bedarfen der Unternehmen.

- **Die LAG FW fordert, die berufliche Integration von jungen Geflüchteten, insbesondere Geduldeten, weiter mit Landesmitteln zu fördern. Dies gilt insbesondere für ein eigenes Coaching sowie für innovative Projekte.**
- **Um die Potentiale aller bereits in NRW lebenden Menschen mit Einwanderungsgeschichte für die Fachkräfteentwicklung zu nutzen, sollte die Landesregierung in enger Abstimmung mit den Kammern und anderen Partnern im Ausbildungskonsens Initiativen zur modularen Anerkennung von beruflichen Teilqualifizierungen voranbringen. Im Ausland erworbene Abschlüsse und berufliche Fertigkeiten müssen durch eine neue Verfahrensstruktur zur Anerkennung schneller und passgenauer erfolgen.**

Bei Neuanwerbungen von Fach- und Arbeitskräften aus dem Ausland muss die Partizipation am ökonomischen, sozialen und kulturellen Leben gewährleistet sein.

- **Die LAG FW sieht: Die Anwerbung von Fach- und Arbeitskräften aus dem Ausland erfordert die Sicherstellung der Partizipation an der sozialen Infrastruktur für alle Beteiligten. Dafür macht sich die LAG FW in Politik und Praxis stark**
- **Ehrenamtlich Engagierte leisten bereits jetzt einen starken Beitrag zur Willkommens- und Integrationskultur in NRW. Deshalb muss im Kontext der Fachkräfteoffensive auch eine Ausweitung der professionellen Ehrenamtskoordination auf die politische Agenda in NRW.**

Wir begrüßen, dass in der Strategie der Landesregierung zur Fachkräfteoffensive ausdrücklich die Notwendigkeit einer „Willkommensstruktur“ gesehen wird.¹² Eine wichtige Rolle spielen in diesem Kontext die mit Bundesmitteln geförderte Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte (MBE) sowie die Jugendmigrationsdienste (JMD). Beide Dienste haben in den letzten Jahren stetig neue Aufgaben übernommen, einen erheblichen Zuwachs an Klient*innen erlebt und arbeiten am Limit. Wie lange und in welchem Maße der Bund hier seiner Finanzierungsverantwortung nachkommt, ist fraglich. Die Begleitung der angeworbenen Fachkräfte aus Drittstaaten darf die dringend nötige Begleitung Geflüchteter oder verarmerter Migrant*innen nicht verdrängen.

- **Die LAG FW appelliert an die Landesregierung, sich auf Bundesebene gegen Kürzungen und für eine Aufstockung der finanziellen Mittel und der Personalressourcen in den Fachdiensten MBE und JMD einzusetzen.**

Im Strategiepapier zur Fachkräfteoffensive steht derzeit nur ein allgemeiner Appell an die Verantwortlichkeit der Unternehmen für eine gelingende Integrationskultur: „Wichtig ist, die Unternehmen dafür zu sensibilisieren, dass es zu ihren Aufgaben gehört, sich um Fachkräfte – und deren Angehörige – mehr als bisher zu bemühen.“¹³

¹² Ebenda, S. 8.

¹³ Ebenda, S. 8.

Freie Wohlfahrtspflege NRW

- **Die LAG FW fordert: Dieser Appell muss weiterentwickelt werden und zu einer konkreten Beteiligung der Unternehmen auch an den Kosten der von ihnen geforderten Zuwanderung führen.**

Die berufliche Integration der Neuangeworbenen wird vielleicht nicht immer gelingen. Bei Ausbildungsabbrüchen oder Kündigungen müssen Hilfestrukturen aufrechterhalten und ausgebaut werden.

- **Rechtlich muss ein fairer Umgang mit angeworbenen Fachkräften sichergestellt sein, wenn es zu Ausbildungsabbrüchen oder Kündigungen kommt. Wo Versicherungsansprüche nach dem SGB III nicht greifen, sollte der Zugang zu Hilfen nach dem SGB II möglich sein.**
- **Als LAG FW sehen wir auch das Land in der Pflicht, sich derjenigen anzunehmen, deren Ausbildungs- oder Arbeitsverträge gekündigt wurden bzw. die Ausbildungs- oder Arbeitsverträge gekündigt haben. Hilfestrukturen wie etwa die „Beratungsstellen Arbeit“ sowie die vielfältigen Angebote der Jugendberufshilfe und Beschäftigungsförderung werden gefordert sein und müssen entsprechend gefördert werden.**

Schlussbemerkung: Auch wenn alle zurzeit in Diskussion befindlichen, die Sozialwirtschaft betreffenden Maßnahmen umgesetzt werden sollten, ist in Anbetracht der demografischen Entwicklung nicht davon auszugehen, dass eine so große Zahl an Arbeitskräften gebunden und neu erschlossen werden kann, dass die von der Sozialwirtschaft sowie von Politik und Leistungsträgern erwarteten pädagogischen, sozialen und pflegerischen Dienstleistungen im benötigten Umfang möglich sein werden. Es ist zu beobachten, dass sozialstaatliche Leistungen zunehmend Personal beim Land, den Kommunen, den Leistungsträgern und den Leistungserbringern nicht bei der Leistung für Menschen, sondern in diversen verwaltenden Tätigkeiten bindet. Die LAG FW fordert daher die Landesregierung auf, neben der Fach- und Arbeitskräfteoffensive, eine Initiative zum Bürokratieabbau für die Sozialwirtschaft zu starten. Frühere Bemühungen von Landesregierungen sind für die Sozialwirtschaft substantiell ins Leere gelaufen. Die permanent zunehmenden Regulierungsvorgaben des Staates und der Sozialversicherungen (auch) für die Sozialwirtschaft binden zu viele personelle Ressourcen und macht die Akquise und vor allem die Bindung von Mitarbeiter*innen in der Sozialwirtschaft nicht selten aussichtslos.