

## **Stellungnahme der Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege zu „Anerkennung ausländischer Berufs- und Bildungsabschlüsse beschleunigen – Potenziale nutzen, Engstellen beseitigen, Karrieren ermöglichen“ „Antrag der CDU, Bündnis90/ Die Grünen - Drucksache 18/4559“ Entschließungsantrag der Fraktion der SPD, Drucksache 18/4670 Anhörung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales und des Integrationsausschusses am 8. November 2023**

Die Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme und die Einladung zur Sachverständigenanhörung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales und des Integrationsausschusses des Landestags NRW.

Beide Anträge erkennen das Potential und die Notwendigkeit der Integration von Fach- und Arbeitskräften aus dem Ausland in unseren Arbeitsmarkt. Sie zielen auf die Effizienzsteigerung von Verfahren und Stärkung von Strukturen ab, die eine Anerkennung von ausländischen Berufs- und Bildungsabschlüssen beschleunigen.

Die Argumentationslinien haben sehr stark die Wirtschaft im Blick und folgen im Wesentlichen der Logik der sogenannten „BiGG – Berufe“, die im Berufsbildungsgesetz geregelt sind. Die Pflege- und Erziehungsberufe fallen nicht darunter.

### **Wettbewerbsfaktor**

Es ist richtig, dass die Verfügbarkeit von Fach- und Arbeitskräften auch aus dem Ausland in den kommenden Jahren einer der entscheidenden Wettbewerbsfaktoren sein wird. Dazu benötigen wir Fach- und Arbeitskräfte im Bereich Handwerk und Industrie. Wir benötigen dazu aber auch Fach- und Arbeitskräfte in den sozialen Arbeitsfeldern Pflege, Erziehung und Beratung. Die Sozialwirtschaft stellt einerseits mit seinen Einrichtungen und Dienstleistungen selbst einen erheblichen Wirtschaftsfaktor dar, zum anderen gewährleisten diese Dienste, dass Fach- und Arbeitskräfte dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht durch Betreuungsaufgaben entzogen werden. Um sich diesem Anspruch zu nähern und dem gerecht zu werden, bedarf es eines Gesamtkonzeptes, das weit über das Anerkennungsverfahren hinausgeht. Hier müssen Ressourcen auch für Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden, um Integration erfolgreich leisten zu können.

### **Fachkräftestrategie**

Eine wirksame Fachkräftestrategie sollte nicht nur die Arbeitskräftepotenziale in den Blick nehmen. Für ein Erfolgskonzept müssen die Arbeitsfelder und deren Vertreter alle an einen Tisch und interdisziplinär zusammenarbeiten

Wichtige Ziele:

- Den Zugang zur Anerkennung erleichtern durch persönliche Begleitung und durch eine unabhängige, professionelle, gender- und kultursensible Anerkennungsberatung
- Akteure des Anerkennungsverfahrens verzahnen und Wissen teilen durch regionale Netzwerke und die Einbindung von Migrantenorganisationen
- Transparenz und Effizienz im Anerkennungsverfahren erhöhen durch Bündelung von Informationen und Kompetenzen in zentralen Strukturen
- Wege zur vollen Gleichwertigkeit ausbauen und beschleunigen durch verzahnte Prozesse und neue Zugänge in die Betriebe. Der Erfolg einer Fachkräftestrategie hängt auch von zeitnahen, qualitativen, an den individuellen Bedarfen orientierten Angeboten zum Spracherwerb und Nachqualifizierungen sowie von Rahmenbedingungen des Wohnens und einer sichergestellten Kinderbetreuung ab. Daher müssen nicht nur die Hindernisse und bürokratischen Hürden der Anerkennungsverfahren selbst fokussiert werden. Für eine kohärente Arbeits- und Fachkräftestrategie für Nordrhein-Westfalen müssen auch die von der Bundesebene administrierten

# Freie Wohlfahrtspflege NRW

---

Systeme und das Eingliederungsbudget der Jobcenter hinsichtlich bürokratischer Hürden und materieller und fachlich angemessener Ausstattung überprüft werden.

## Qualität

Bei der Beschleunigung der Anerkennungsverfahren darf der Qualitätsanspruch nicht abgesenkt werden. Wenn mit der formalen Anerkennung nicht auch die fachliche Kompetenz sichergestellt werden kann, kommt es zu einer Belastung von Arbeitsstrukturen.

Dabei darf nicht übersehen werden, dass es auch Sparten gibt, in denen ausländische Fachkräfte höher qualifiziert sind als deutsche. Pflegekräfte aus dem Ausland bringen beispielsweise häufig eine akademische Ausbildung mit und können entsprechend dieser Qualifikation, auch mit Karriereaussichten, eingesetzt werden.

## Praxis

Folgende Fragestellungen müssen geklärt werden: Wer kümmert sich neben der Zentralstelle für Fachkräfteeinwanderung um die Antragsverfahren, welche Konzepte zur Integration liegen vor und können genutzt werden? Wer unterstützt bei den der Anerkennung folgenden Schritten? (bei Fachkräften, die sich noch im Ausland befinden: u.a. Visa, Umzug nach Deutschland, Wohnungssuche, Kinderbetreuung). Wie werden die Praxisfelder, deren Arbeitsbelastung durch den Fachkräftemangel schon jetzt sehr hoch ist, direkt unterstützt und welche Ressourcen werden dafür zur Verfügung gestellt?

## Personalausstattung

Wenn das Ziel eine Beschleunigung des Verfahrens verfolgt, müssen die Ressourcen angepasst werden. Eine reine Optimierung der behördlichen Arbeitsschritte zur Beschleunigung verkennt den drohenden Verlust einer fachlich-inhaltlichen Qualität.

Besonders bei den örtlichen Ausländerbehörden kommt es zu erheblichen Schwierigkeiten mit der Erreichbarkeit und es bestehen viele Probleme in der Administration der Einwanderung, beispielsweise bei der Visavergabe und im Anerkennungsverfahren.

Es ist richtig, sowohl die Personalausstattung der Zentralstelle für Fachkräfteeinwanderung sowie der Anerkennungsstellen anzupassen.

Darüber hinaus müssen Prozesse digitalisiert und Verfahrensabläufe sprachlich und strukturell vereinfacht werden.

## Beratung

In Zusammenarbeit mit Jobcentern, Arbeitsagenturen, kommunalen und zivilgesellschaftlichen Integrationsstrukturen ist eine niedrigschwellige und mehrsprachige Beratungs- und Informationsstruktur zu schaffen.

## Willkommenskultur

Beide Anträge fordern eine Willkommenskultur, insbesondere in den Behörden. Dazu gehört auch die Wahrnehmung des gesellschaftlichen Status ausländischer Fach- und Arbeitskräfte. Der ist in deren Herkunftsländern oft höher als in Deutschland, beispielsweise in der Pflege infolge einer ausgeprägteren Akademisierung in vielen Herkunftsländern.