

Stellungnahme des DGB-Bezirks NRW

**zum Antrag der Fraktion der CDU und der Fraktion
BÜNDNIS 90 /DIE GRÜNEN**

**Anerkennung ausländischer Berufs- und
Bildungsabschlüsse beschleunigen – Potentiale
nutzen, Engstellen beseitigen und Karriere ermög-
lichen**

anlässlich der Anhörung des Ausschusses für Arbeit,
Gesundheit und Soziales und des Integrations-
ausschusses am 08. November 2023:

30. Oktober 2023

Kontaktperson:

Mareike Richter
Abteilungsleitung
Abt. Arbeitsmarktpolitik

**Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk NRW**

Friedrich-Ebert-Str. 34-38
40210 Düsseldorf
Telefon: 0211/3683-135
Telefax: 0211/3683-159

mareike.richter@dgb.de
nrw.dgb.de

Der DGB NRW bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme

1 GRUNDSÄTZLICHE BEWERTUNG

Mit dem *Antrag zur Anerkennung ausländischer Berufs- und Bildungsabschlüsse beschleunigen – Potenziale nutzen, Engstellen beseitigen und Karrieren ermöglichen*, setzen die Regierungsfraktionen die Arbeitsmarktintegration von Arbeits- und Fachkräften aus dem Ausland auf ihre politische Agenda und identifizieren Handlungsbedarfe für erfolgreiche Berufsanerkennungsverfahren. Damit wird das Ziel verfolgt, mit den Potenzialen von Menschen aus dem Ausland dem Arbeits- und Fachkräftebedarf in NRW zu begegnen.

Der DGB NRW begrüßt die Zielsetzung des Antrages, betont aber gleichzeitig, dass der **Mensch im Vordergrund** stehen sollte. Wer nach Deutschland kommt, hier lebt und arbeitet und bleiben möchte, braucht die Chance, in unserer Gesellschaft anzukommen und ökonomisch und politisch teilzuhaben, sowie nachhaltige Bleibeperspektiven.

Zur Bekämpfung der Fachkräftelücken ist aus Sicht des DGB NRW die **Aktivierung des inländischen Fachkräftepotenzials** zentral. Die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Fluchterfahrung muss konsequent im Rahmen einer kohärenten Fachkräftestrategie erfolgen. Das Land NRW hat eine Fachkräfteoffensive gestartet, die neben den Potentialen im Inland auch Menschen aus dem Ausland in den Blick nimmt und wichtige Handlungsfelder bestimmt, wie die Anerkennung ausländischer Fachkräfte und die Zentralstelle Fachkräfteeinwanderung. Die im Strategiepapier der Fachkräfteoffensive formulierten Vorhaben gehen weiter als die im Antrag verfassten Sofortmaßnahmen. In dem Antrag sind Prüfaufträge und Bestandsaufnahmen formuliert, beispielsweise bei der Weiterentwicklung und Förderung der Zentralstelle Fachkräfteeinwanderung in Bonn oder bei der Erfassung von Hindernissen bei der Arbeitsmarktintegration. Der Antrag fällt damit in Teilen hinter die Fachkräftestrategie des Landes zurück. Kein Wissensdefizit existiert, vielmehr handelt es sich um ein Handlungsdefizit.

Deswegen ist es geboten, die in der Fachkräfteoffensive gesetzten Strategien jetzt umzusetzen und mit konkreten Maßnahmen zu unterlegen.

Dafür ist es unabdingbar, zusätzliche finanzielle Ressourcen im Landeshaushalt bereitzustellen. Wir setzen im Rahmen der Fachkräfteoffensive aufgrund des hohen Arbeits- und Fachkräftebedarfs einerseits und der hohen Anzahl an Geflüchteten andererseits darauf, dass neben den bildungspolitischen Themen der Schwerpunkt auf die Arbeitsmarktintegration von Menschen aus dem Ausland gelegt wird.¹

2. Im Einzelnen

Im Folgenden wird zu ausgewählten Punkten des vorliegenden Entwurfs Stellung genommen:

Anerkennungsverfahren

Vor dem Hintergrund des drängenden Fach- und Arbeitskräftemangels ist es dringend geboten, die Anerkennungsverfahren zu beschleunigen. Hinzu kommt, dass zunehmend mehr Ukrainer*innen ihre Sprach- und Integrationskurse abschließen und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Ob es sich um einen reglementierten oder nicht reglementierten Beruf handelt – eine Anerkennung ist immer anzuraten, damit ein qualifikationsgerechter Arbeitseinsatz sichergestellt werden kann. Der DGB NRW begrüßt daher im Sinne eines zielgerichteten Monitorings das im Antrag formulierte Ziel, Sofortmaßnahmen zu prüfen. Dabei darf es aber nicht bleiben, denn viele Hemmnisse sind unlängst bekannt:

Die Dauer der Verfahren - insbesondere der Anerkennungsverfahren im sogenannten reglementierten Bereich – ist nach wie vor unverständlich lang. Neben einer Aufstockung der Personalkapazitäten in den zuständigen Behörden sind vor allem die Standards der Anerkennungsverfahren im reglementierten Bereich, für den die Länder die Zuständigkeit haben, zu vereinheitlichen und zu verschlanken. Zudem sind die Verfahren für Eingewanderte oft teuer.

¹ Weitere Informationen in der Stellungnahme des DGB zum Landeshaushalt 2024:

<https://nrw.dgb.de/-/U9u>

Neben den Gebühren und Auslagen für das Anerkennungsverfahren oder Kosten für eine Zeugnisbewertung sind es vor allem Kosten für Übersetzungen, Beglaubigungen und Gutachten, die eine hohe Hürde darstellen. Der sogenannte „Anerkennungszusschuss“ reicht an dieser Stelle nicht aus. Auch Anforderungen, Unterlagen und Bescheide sollen standardisiert und Anerkennungsverfahren digitalisiert werden. Grundsätzlich muss es darum gehen, neu eingewanderten Fachkräften und Arbeitskräften einen niedrigschwiligen Zugang zu Anerkennungsverfahren und anschließender Qualifizierung zu ermöglichen.

Die für Anerkennung und Qualifizierung zuständigen Behörden sind in die Lage zu versetzen, schneller und „einwanderorientierter“ zu agieren, um sich interkulturell zu öffnen.

Integration durch gute Arbeit

Der Deutsche Gewerkschaftsbund vertritt die Interessen von Arbeitnehmer*innen, unabhängig welcher Herkunft und welchen Geschlechts. Gleiche Entlohnung am gleichen Ort für die gleiche Tätigkeit muss auch für ausländische Fach- und Arbeitskräfte gelten. Einwanderung darf nicht dazu dienen, gute Arbeitsbedingungen und Tarifverträge zu unterlaufen oder dringend nötige Verbesserungen auszubremsen. Die Beschäftigten, egal ob bereits in Deutschland lebend oder neu einwandernd, verdienen verlässliche Regeln, die eine gute und qualifikationsgerechte Arbeit gewährleisten. Menschen aus Drittstaaten und insbesondere die hier nicht dauerhaft Beschäftigten müssen viel stärker vor Arbeitsausbeutung geschützt werden. Hier unterstützt auch das Projekt „Faire Integration“.² Vulnerable Gruppen von Erwerbsmigrant*innen dürfen nicht ausgenutzt werden, um Arbeitgeber vom Druck zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsentgelten zu entlasten.

Teilqualifikation

Der DGB hält das Instrument der Teilqualifikation für die berufliche Erstausbildung für ungeeignet. Mit einer Zerlegung der Erstausbildung in Module geht die notwendige Vermittlung von sozialen Kompetenzen und Problemlösungsfähigkeiten im Rahmen der beruflichen Handlungsfähigkeit verloren. Dabei handelt es sich um Kompetenzen, die wohlgerne auch im Zuge der Transformation

² Weitere Informationen: www.faire-integration.de

immer stärker nachgefragt werden. Es fehlt damit die Sozialisation im Beruf, die neben der Entwicklung von Fertigkeiten und Kenntnissen auch Motive, Orientierungen und soziale Kompetenzen umfasst, die bei der qualifizierten Arbeitstätigkeit und im Berufsverlauf eingesetzt werden. Teilqualifikation führt die Teilnehmenden in der Regel nicht zu einem Berufsabschluss und trägt erst einmal dazu bei, dass diese im Bereich von Helfer*innentätigkeiten verbleiben. Es bestehen Zweifel, ob mit Teilqualifikationen eine dauerhafte Integration in stabile Beschäftigungsverhältnisse erreicht werden kann. Denn Teilqualifikationen werden am häufigsten in Branchen eingesetzt, in denen Geringqualifizierte überproportional in geringfügigen und/oder befristeten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten und häufiger niedrige Löhne beziehen.

Ein Blick auf die Praxis der Nachqualifizierung von Erwachsenen wie auch der Anpassungsqualifizierung im Rahmen von Anerkennungsverfahren zeigt zudem, dass Teilqualifikation nicht einem passgenauen Angebot entsprechen.³

Erwerbspotenzial von Frauen aus dem Ausland

Die zielgruppenorientierte Integration von Geflüchteten in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem und in den tertiären Bildungsbereich erfordert eine Orientierungsphase, die die individuellen Voraussetzungen erfasst und Orientierungs- und Vorbereitungsangebote inkl. berufsbezogenen Sprachkursen bereithält.

Das umfasst auch die Berücksichtigung des geschlechtsspezifischen Erfahrungshintergrunds und die Lebensrealität von geflüchteten Frauen bei sämtlichen bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen – etwa durch bedarfsgerechte Kinderbetreuung, Teilzeitangebote und geschlechtersensible Sprache.

So kann der Weg in eine Berufsausbildung bzw. der Erwerb eines Berufsabschlusses und ggf. Anpassungsqualifizierungen unabhängig von Geschlecht geebnet und der Übergang in Beschäftigung erleichtert werden.

³ Nähere Informationen hier: [file:///C:/Users/mrichter/Downloads/Teilqualifikationen-%20Geringe%20Wirksamkeit%20und%20begrenzte%20Relevanz%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/mrichter/Downloads/Teilqualifikationen-%20Geringe%20Wirksamkeit%20und%20begrenzte%20Relevanz%20(1).pdf)

Das heißt auch: Für die eingewanderten Fachkräfte und deren Familienangehörigen müssen Sprach- und Integrationskurse angeboten werden. Für die Partner*innen der eingewanderten Fachkräfte müssen Erwerbs- und Qualifikationsmöglichkeiten geschaffen werden und für die Kinder Kita- und Schulplätze zur Verfügung stehen.