

## Positionierung

der Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege NRW zum Fortschrittsbericht zur Umsetzung der Fachkräfteoffensive NRW

Stand: Oktober 2024

## Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung.....	4
Cluster I: Gute Bildung, Erziehung und Betreuung – generelle Anmerkungen .....	6
I.4 Alltagshelferinnen und Alltagshelfer .....	6
I.8 #WTFuture – Kampagne zur Gewinnung von Fachkräften in den Sozial- und Erziehungsberufen.....	6
I.9 Studie zum Fachkräftebedarf in der Kinder- und Jugendhilfe .....	7
I.10 Sofortprogramm Kita – Öffnung der Personalverordnung.....	7
I.11: Kita-Helferinnen und Kita-Helfer.....	8
I.12 Finanzielle Förderung der praxisintegrierten Ausbildung Kinderpflege .....	8
Cluster II: Zukunft gestalten – Maßnahmen für einen erfolgreichen Übergang von der Schule in den Beruf.....	9
II.1 Ferienpraktikum .....	9
II.2 Gemeinschaftsoffensive Zukunft durch Innovation.NRW.....	10
II.3 Talentscouting .....	10
II.4 Berufswahlapp .....	10
II.5 – II.7 Weiterentwicklung von „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA), Ausbildungsbotschafter und KAUSA, Ausweitung der Praktikumsphasen und Gestaltung der Übergänge.....	10
II.8 Übergangslotsen und II. 9: Ausbildungswege NRW .....	10
II.10 Regionale Netzwerktagungen .....	10
Cluster III: Praxisnah ausbilden und studieren – innovative Ansätze und Gleichwertigkeit stärken .....	11
III.1 Gesetz zur Stärkung der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung	11
III.6 s. Cluster I.12 (PiA K, Dopplung).....	11
III.8 Fortentwicklung dualer Studienangebote .....	12
III.11: „ASD-Vertiefungsspur“ – Erprobung feldspezifischer Qualifizierung in Studiengängen Sozialer Arbeit.....	12
III.12 Zukunftsbündnis Pflege-, Betreuungs- und Gesundheitsfachberufe .....	12
Cluster IV: Qualifizierung und Quereinstieg – neue Wege der Fachkräftesicherung .....	13
IV. 2: QiK – Quereinstieg in die Kinderbetreuung .....	14
IV.3: Integrationsbegleiterinnen in Kitas .....	14
IV.9 UAG „Fachkräftemangel in der EGH“ .....	14
IV.10 Bestands- und Bedarfsanalyse mit Blick auf die in der EGH in NRW beschäftigten Fach- und Arbeitskräfte.....	15
IV.11 Vernetzte Bildungsräume .....	15
Cluster V: Chancengleichheit und Teilhabe – inländische Fachkräftepotentiale heben .....	15
V.2 Runde Tische zur Vermittlung Geflüchteter .....	15
V.3 AZAV-Zertifizierung der praxisintegrierten Fachschule für Heilerziehungspflege .....	16
V.4: Verknüpfung von Präsenz- und digitalem Distanzunterricht am Berufskolleg .....	16

# Freie Wohlfahrtspflege NRW

---

V.5 Kompetenzzentren Frau und Beruf .....	16
V.6: Kommunales Integrationsmanagement (KIM) .....	17
V.7 PerMenti NRW .....	18
V.8 Inklusionsinitiative .....	18
V.9 Vermittlungsoffensive .....	18
V.10: Kongress: "Vielfalt am Arbeitsmarkt. Innovative Ansätze der Fachkräftegewinnung" 19	
Cluster VI: Erfolg durch Vielfalt - Ausländische Fachkräftepotentiale und im Ausland erworbene Qualifikationen nutzen – Generelle Anmerkungen .....	19
VI.1: Bekämpfung des Fachkräftemangels im Baugewerbe durch Unterstützung der Westbalkan-Regelung.....	20
VI.2: Fachkräftegewinnung in Indien / VI.3: Fachkräftegewinnung aus Indonesien .....	20
VI.4: Erleichterte Anerkennung von Qualifikationen aus Drittstaaten.....	21
VI.5: Erlass und Handreichung zum Einsatz von ausländischen Studienabsolventinnen und Absolventen pädagogischer Fächer.....	21
VI.6: Zentralstelle Fachkräfteeinwanderung (ZFE NRW).....	22
VI.7: Internationale Fachkräfteagentur (IFA NRW) .....	23
VI.8: Anerkennung ausländischer Abschlüsse von Architektinnen und Architekten und Ingenieurinnen und Ingenieuren .....	23
Resümee.....	24

## Vorbemerkung

Die Freie Wohlfahrtspflege NRW begrüßt die interministerielle und fachübergreifende Zusammenarbeit im Rahmen der Fachkräfteoffensive NRW ausdrücklich. Nur so können die massiven Herausforderungen, vor die der Fachkräftemangel insbesondere auch die soziale Infrastruktur stellt, langfristig bewältigt werden. Auch die Einbindung der Freien Wohlfahrtspflege durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) als federführendes Ministerium für die Fachkräfteoffensive in den vierteljährlichen Austausch zur Entwicklung und Umsetzung der Fachkräftestrategie wird begrüßt. Der kontinuierliche Dialog mit den übrigen Ministerien in Fragen der Fachkräfteentwicklung ist für die LAG FW von hoher Bedeutung. Der Fortschrittsbericht zur Umsetzung der Fachkräfteoffensive NRW zeigt nun, an welchen Stellen bereits Programme und Projekte installiert wurden. Es wird aber auch ersichtlich, wo es noch Leerstellen und blinde Flecken gibt und wo die Bemühungen vom Land noch erheblich verstärkt und ausgebaut werden müssen. Beide Facetten möchte die Freie Wohlfahrtspflege NRW in dieser Stellungnahme benennen und daran appellieren, die erfolgreichen Prozesse weiterzuführen und die Leerstellen im weiteren Verlauf der Fachkräfteoffensive zu berücksichtigen und füllen.

Positiv ist prinzipiell zu bewerten, dass die soziale Infrastruktur, insgesamt betrachtet, deutlich in den Fokus der Aufmerksamkeit gerückt worden ist. Dass sich das erste Berufsbereichsbeispiel zum Fachkräftemangel in der Einleitung von Ministerpräsident Wüst direkt auf die Soziale Arbeit und Bildung richtet, begrüßt die Freie Wohlfahrtspflege NRW ausdrücklich. Viel stärker als bislang muss Politik in den Blick nehmen, dass die soziale Infrastruktur nicht nur als ein Arbeitsfeld neben vielen anderen vom Fachkräftemangel betroffen ist, sondern dass sie auch eine substantielle Voraussetzung für das Funktionieren des Arbeitsmarktes überhaupt ist. Dass dies für alle Arbeits- und Berufsfelder in den Bereichen Erziehung, Soziale Arbeit, Pflege und Eingliederungshilfe gilt, ist eine wichtige Botschaft der Freien Wohlfahrtspflege NRW. Die soziale Infrastruktur, die auch als eine stabile Basis für die Berufstätigkeit von vielen Menschen in NRW betrachtet werden und bleiben muss, funktioniert nur im Zusammenspiel all dieser Berufe.

Den Bericht vervollständigen, würden Aussagen zu übergeordneten, strategischen Zielen der Fachkräfteoffensive NRW. Diese sollten mit konkreten Zahlen, Ziel- und Zeitvorgaben hinterlegt sein. Zudem fehlen Aussagen dazu, inwiefern auch Dienste, Einrichtungen und Projekte, die nicht unter die 64 ausgewählten Einzelmaßnahmen fallen, mit ihrer Arbeit einen aktiven Beitrag zum Gelingen der Fachkräfteoffensive leisten (beispielsweise die Berufseinstiegsbegleitung, das Werkstattjahr oder die Beratungsstellen Arbeit). In den meisten Fällen der 64 aufgelisteten Einzelmaßnahmen fehlen konkretere Angaben zur Umsetzung und zum Ziel, so dass wenig darüber ersichtlich wird, ob eine Maßnahme im Sinne der Fachkräfteoffensive erfolgreich ist oder nicht. Eine Darstellung wie in Cluster VI.8 wäre hier auch für die anderen Maßnahmen hilfreich. Leider werden zudem die Wohlfahrtsverbände nicht als Partner aufgeführt, was angesichts der Stellung, die die Wohlfahrt als Arbeitgeber in NRW hat, zu bemängeln ist.

## Freie Wohlfahrtspflege NRW

---

Zur Realität gehört auch: Personal- und Betriebskosten in den Sozial – und Erziehungsberufen sind nicht kostendeckend refinanziert und die Angebote zunehmend eingeschränkt. Hinzu kommen die aktuell geplanten drastischen Kürzungen in Teilen der sozialen Arbeitsfelder. Das klingt für potenzielle Bewerber\*innen, für junge Menschen, die sich in der Berufswahl befinden, nicht nach einer sicheren Zukunft und verhindert Fachkräftebindung. Das trifft auch für Arbeitsfelder zu, die in der Öffentlichkeit weniger präsent sind, z.B. auf die stationäre Kinder- und Jugendhilfe, die Eingliederungshilfe oder den Offenen Ganzttag. Hier braucht es Entschlossenheit und deutlichen Willen des Landes, in alle Felder der sozialen Arbeit zu investieren und damit nicht zuletzt auch Fach- und Arbeitskräfte für diese Berufe zu gewinnen. Eine Verbesserung der finanziellen Rahmenbedingungen, um die Arbeitssituationen von pädagogischen Fachkräften in allen Feldern der sozialarbeiterischen, erzieherischen und pflegenden Berufe zukunfts- und lebensweltorientiert attraktiver zu gestalten, ist essenziell für eine Fachkräfteoffensive.

## Cluster I: Gute Bildung, Erziehung und Betreuung – generelle Anmerkungen

Grundsätzlich ist es zu begrüßen, dass die Fachkräftesituation in der Kinder- und Jugendhilfe gesehen wird und dass Initiativen zur Fachkräftegewinnung für die Kinder- und Jugendhilfe vorangetrieben werden sollen. Hier wäre es wünschenswert, wenn dieses Vorhaben konkretisiert würde. Ebenfalls ist es positiv zu sehen, dass die Dimensionen von Bildung in den verschiedenen Altersstufen wahrgenommen werden.

Dass dieser Bereich darüber hinaus grundsätzlich nur als Investition verstanden wird, ist problematisch. Es geht in diesem Bereich um grundlegende Rechte, die Kinder haben. Auch wenn sich die „Investition“ nicht „rechnet“, hat sie auf einem hohen Niveau zu folgen.

Angebote des Offenen Ganztags, welche in über 90 Prozent der Grundschulen vorzufinden sind, werden im gesamten Bericht nicht explizit erwähnt. Als integraler Bestandteil der Bildungsinfrastruktur darf der OGS-Bereich im Rahmen einer Fachkräfteoffensive nicht ausgeklammert werden.

### I.4 Alltagshelferinnen und Alltagshelfer

Alltagshelfer\*innen sind eine wertvolle Ressource für niedrigschwellige Unterstützungsangebote. Leider ist das Programm für OGS-Helfer\*innen zum Ende 2023 ausgelaufen, obwohl die Unterstützung dringend erforderlich ist. Grundsätzlich ist es begrüßenswert, dass es ein Helfer\*innenprogramm für den Unterricht gibt, allerdings müsste hier eine engere Verknüpfung mit dem Bedarf im Offenen Ganztag erfolgen und Schule als einheitliches Angebot betrachtet werden, das einen entsprechenden Bedarf auch über die Angebotsbereiche hinweg in den Blick nimmt.

### Vorschläge der Freien Wohlfahrtspflege NRW

- eine Neuauflage des OGS-Helfer\*innenprogramms.
- eine Verknüpfung des OGS-Helfer\*innenprogramms mit dem Alltagshelfer\*innenprogramm. Für den Unterrichtsbereich wären Synergieeffekte möglich und es könnte die Attraktivität der Stellen beispielsweise durch Stundenaufstockung von OGS-Helfer\*innen gesteigert werden.

### I.8 #WTFuture – Kampagne zur Gewinnung von Fachkräften in den Sozial- und Erziehungsberufen

Positiv ist zu bewerten, dass auf der Kampagnenwebsite sämtliche Informationen gebündelt für NRW dargestellt werden und es ein neuer Ansatz ist, um junge Leute digital über Sozial- und Erziehungsberufe zu informieren.

Die Webseite verfügt allerdings bislang hauptsächlich über Informationen der verschiedenen Inhalte der Ausbildungs- und Berufseinstiegsmöglichkeiten. Was noch fehlt, ist die Anbindung an weitere Vermittlungs- bzw. Ausbildungsstellen anstelle bloßer Verlinkungen anderer Homepages.

# Freie Wohlfahrtspflege NRW

---

Auf der Homepage der Kampagne sowie in den Social Media Beiträgen finden sich noch nicht alle Bereiche sozialer und erzieherischer Berufe. Damit z.B. die Heilerziehungspflege beziehungsweise der Bereich Eingliederungshilfe insgesamt und der Bereich OGS als Berufsfelder bekannt und verbreitet werden, sollte die Kampagne die Chance nutzen, effizient und umfassend zu informieren. Dafür muss dringend fachübergreifend zusammengearbeitet werden.

## Vorschläge der Freien Wohlfahrtspflege NRW

- Fachübergreifender Ausbau der Kampagne um weitere Berufsfelder, insbesondere der Eingliederungshilfe und Heilerziehungspflege sowie des Offenen Ganztags.
- Begrüßenswert wäre es insgesamt, wenn Träger von Einrichtungen der Sozial- und Erziehungsarbeit bzw. sozialen Bereichen ihre Recruitingportale mit der Homepage verknüpfen könnten.

## I.9 Studie zum Fachkräftebedarf in der Kinder- und Jugendhilfe

Valide Datengrundlagen sind unerlässlich, um Bedarfe zu planen und Entwicklungen anstoßen zu können. Daher stellt die Studie eine wichtige Grundlage dafür dar, wie sich der Fachkräftemangel in den kommenden Jahren voraussichtlich entwickeln wird und liefert Hinweise dafür, wie sich die Fachkräfte im Berufsverlauf umorientieren. Insbesondere zur Personaldynamik in der Kinder- und Jugendhilfe wie beispielsweise in den stationären Hilfen zur Erziehung sowie in den Arbeitsfeldern des Jugendamtes gibt die Studie wichtige Hinweise.

In der Studie wird erkennbar, dass es für den Ganztagsbereich keine verlässlichen Daten gibt. Daher ist auch der zu erwartende (Fach-)Kräftemangel in den Einrichtungen mit Blick auf die Umsetzung des Rechtsanspruchs schwerer quantitativ einschätzbar. Eine quantitative Grundlage wäre allerdings für erforderliche Maßnahmen zur Weiterqualifizierung des OGS-Personals notwendig.

## Vorschläge der Freien Wohlfahrtspflege NRW

- Bei zukünftigen Evaluationen sollten auch qualitative Erhebungen erfolgen, die sich der Fragestellung widmen, welche Maßnahmen erfolgsversprechend sind, um Fachkräftegewinnung mit -bindung nachhaltig sicherzustellen.
- Es sollte in den hier adressierten Berufsfeldern stärker als bislang nach den anfallenden Aufgaben differenziert werden, um diese multiprofessionell zu betrachten, zu besetzen und finanzieren zu können.
- Das Arbeitsfeld des Offenen Ganztags muss in zukünftige Studien integriert werden oder eigens evaluiert werden, damit die Fachkraftentwicklung in diesem Arbeitsfeld systematisch analysiert und entwickelt werden kann.

## I.10 Sofortprogramm Kita – Öffnung der Personalverordnung

Eine Öffnung der Personalverordnung und die zunehmenden Quereinstiegsmöglichkeiten sind grundsätzlich begrüßenswert, um das auch zukünftig immer stärker fehlende Personal zu kompensieren. Mit dem Sofortprogramm KiTa wurde den Trägern kurzfristig mehr Handlungsspielraum beim Personaleinsatz ermöglicht. Das Programm hat jedoch kaum Wirkung gezeigt. Es ist grundsätzlich zu kritisieren, dass Ergänzungskräfte nicht in den Gruppenformen I und II in

die Mindestbesetzung angerechnet werden können. Die Möglichkeiten der Personalverordnung führen letztendlich nur geringfügig zu mehr Personal in den Kitas. Nach wie vor machen Hochschulabsolvierende nur 5 Prozent des dort tätigen Personals aus. Unterschiede von beruflicher und akademischer Ausbildung spiegelt sich meist nicht in der Position wider.

Dabei muss der Blick für die Qualität der Ausbildung in diesem sensiblen Arbeitsfeld erhalten bleiben und Risiken des Qualitätsverlustes müssen vermieden werden. Wenn durch die unterschiedlichen Maßnahmen zunehmend Teams mit unterschiedlichsten Qualifikationen entstehen, kann das nur gelingen, wenn zugleich ausreichend Fachkräfte mit höheren Qualifikationen für die Steuerung solcher Teams ausgebildet sind. Die Teamleitung wird zunehmend vielschichtiger und muss den Herausforderungen in allen Arbeitsfeldern einer Kindertageseinrichtung trotz aktueller Mangelbewirtschaftung souverän und kompetent begegnen.

## Vorschläge der Freien Wohlfahrtspflege NRW:

- Es darf nie nur an der „Abwärtsschraube“ gedreht werden, stattdessen muss zugleich immer auch die Ausbildung von Fachkräften im Fokus stehen. In NRW passiert dies bislang nacheinander. Hier ist für zukünftige Prozesse eine Gleichzeitigkeit gefordert.
- Die Verbesserung und Ausweitung grundständiger Ausbildungswege bis hin zur Fachkraft wie die Praxisintegrierte Ausbildung haben sich bewährt und sind zukunftsweisend. Auch andere Ausbildungswege, die auf eine qualitativ hochwertige Ausbildung zielen sind begrüßenswert. Problematisch ist die Tatsache, dass der hohe zusätzliche Personalaufwand für die Anleitung der zukünftigen Fachkräfte nicht finanziert ist. Um neue Personengruppen in das bestehende Kita-System einzugliedern, müssen die Personalbedarfe neu betrachtet werden. Die Maßnahme „Ansprache und Gewinnung junger Menschen in Berufsfindungsphase (Kita-FSJ / Berufsorientierung) möglichst ab FSJ-Jahr 2023/24“ ist ausgeblieben.
- Die Personalverordnung muss Spielraum eröffnen, um Menschen mit relevanten akademischen Abschlüssen z.B. im Bereich der Kindheitspädagogik, ggf. über die Eingruppierung als Fachkraft hinaus adäquat eingruppiert zu können.

## I.11: Kita-Helferinnen und Kita-Helfer

Die Verlängerung des Programms ist begrüßenswert, ebenso wie die Umwandlung der Fördermodalität zu einer Festbetragsfinanzierung, da Träger keinen Eigenanteil nachweisen müssen, der nicht aus KiBiz-Mitteln refinanziert werden darf. Die Förderung muss erhöht werden, um den Personalbedarf bzw. dessen Kosten ausreichend zu decken. Analog zu dieser Maßnahme bedarf es einer Neuauflage des Programms OGS-Helfer\*innen.

## I.12 Finanzielle Förderung der praxisintegrierten Ausbildung Kinderpflege

Die Fortsetzung der finanziellen Förderung der praxisintegrierten Kinderpflegeausbildung (PiA K) durch das MKJFGFI wird sehr begrüßt. Wie bereits in einer [Stellungnahme der Freien Wohlfahrtspflege NRW zum aktuellen Stand der Ausbildung Kinderpflege in praxisintegrierter Form](#) thematisiert, muss jedoch die Finanzierung einer Bereitstellung vergüteter praxisintegrierter Ausbildungsplätze gewährleistet sein. PiA K hat zu einer erhöhten Nachfrage geführt, auch von Personen, die sich vorher eine pädagogische Ausbildung nicht vorstellen konnten.

# Freie Wohlfahrtspflege NRW

Exemplarisch anzuführen sind hier die Alltagshelfer\*innen, die über diese Tätigkeit in Berührung mit dem Arbeitsfeld Kindertagesstätten gekommen sind und sich dann für eine Ausbildung zum/zur Kinderpfleger\*in interessierten. Gleichzeitig gibt es aktuell viel zu wenig vergütete Ausbildungsplätze in Kindertagesstätten, da die Träger von Kindertagesstätten die Ausbildungskosten nicht stemmen können. Für das Schuljahr 2024/25 wird die Situation noch verschärft, wenn sich das Land aus der Finanzierung komplett zurückziehen sollte. Zwar bezieht sich die entsprechende Förderrichtlinie auf den Ausbildungszeitraum 8/2023 bis 7/2025, nach unserem derzeitigen Kenntnisstand gibt es aber keine Aussage zur Bereitstellung landesseitiger Mittel für PiA Kinderpflege ab dem Schuljahr 2024/2025.

Darüber hinaus wäre eine Refinanzierung einer praxisintegrierten Ausbildung auch für den OGS-Bereich wichtig.

## Vorschläge der Freien Wohlfahrtspflege NRW

- Die Träger von Kindertagesstätten benötigen (neben einer Vollfinanzierung für die Ausbildungsplätze zu Erzieher\*innen und Heilerziehungspfleger\*innen) eine dauerhafte Vollfinanzierung für die Bereitstellung vergüteter praxisintegrierter Ausbildungsplätze Kinderpflege. Diese Empfehlung sollte zeitnah umgesetzt werden, um die an der Ausbildung zur Kinderpfleger\*in interessierten Bewerber\*innen bedienen zu können und damit dem Personalmangel in den Einrichtungen wirksam entgegenzutreten.
- In weiteren Berufsfeldern wie beispielsweise dem Bereich OGS müssen ähnliche Refinanzierungsprogramme geschaffen werden.

## Cluster II: Zukunft gestalten – Maßnahmen für einen erfolgreichen Übergang von der Schule in den Beruf

Die Freie Wohlfahrtspflege NRW begrüßt eine Begleitung von jungen Menschen im Übergang von der Schule zum Beruf grundsätzlich. Die beschriebenen Wege der Verbesserung der Begleitung (von Schüler\*innen) bei der Beruflichen Orientierung reichen in ihrer auf das klassische Schulsystem bezogenen Form allerdings nicht aus. Konventionelle Angebote der Berufsorientierung erreichen junge Menschen in schwierigen Lebenslagen oft nicht. Herausforderungen im individuellen und familiären Alltag, mit dem klassischen Schulsystem oder auch Auswirkungen psychischer Erkrankungen, erfordern niedrigschwellige und aufsuchende Angebote beispielsweise der Sozialarbeit vor Ort und dementsprechend Fachkräfte. Die Freie Wohlfahrtspflege NRW vermisst daher Initiativen und Modellprojekte der Landesregierung, um junge Menschen in schwierigen Lebenslagen besser zu erreichen und mit ihnen berufliche Zukunftsperspektiven zu entwickeln. Aussagen zur Umsetzung von „Azubi-Ticket“ und „Azubi-Wohnen“, die in der Fachkräftestrategie der Landesregierung im Mai 2023 als Maßnahmen benannt wurden, sind im Fortschrittsbericht nicht zu finden.

### II.1 Ferienpraktikum

Für die Freie Wohlfahrtspflege NRW wäre es von Interesse zu wissen, wie viele Menschen für ein solches Praktikum gewonnen werden sollen, wie viele bisher ein solches absolviert haben und wie die Landesregierung die Ergebnisse bewertet.

## II.2 Gemeinschaftsoffensive Zukunft durch Innovation.NRW

Für die Freie Wohlfahrtspflege NRW wäre es von Interesse, konkrete Zahlen im Kontext dieser Initiative zu kennen, die als die „[...] größte und erfolgreichste Initiative ihrer Art in Europa [...]“ bezeichnet wird.

## II.3 Talentscouting

Die Freie Wohlfahrtspflege begrüßt, dass hierzu konkrete Zahlen genannt werden. Über 100 Talentscouts von 23 Hochschulen und Universitäten begleiten aktuell knapp 20.000 Schüler\*innen an 600 Schulen in NRW. Die genannten Ziele des Talentscoutings sowie der durch die Zahlen veranschaulichte Erfolg werden sehr positiv wahrgenommen.

## II.4 Berufswahlapp

Die Freie Wohlfahrtspflege NRW begrüßt die Entwicklung, die Ziele und den Einsatz dieser App. Konkrete Daten zur Nutzung der App wären hilfreich, um eine Bewertung vornehmen und auch eigene Herangehensweisen zur App in der Arbeit mit jungen Menschen optimieren zu können.

## II.5 – II.7 Weiterentwicklung von „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA), Ausbildungsbotschafter und KAUSA, Ausweitung der Praktikumsphasen und Gestaltung der Übergänge

Die Freie Wohlfahrtspflege bewertet die Maßnahmen II.5 – II.7 als wirksam und etabliert und begrüßt die Weiterführung. Laut des aktuellen Kenntnisstandes wird II.5 KAoA momentan überarbeitet. Eine stärker als bislang erfolgende Einbindung der Freien Wohlfahrtspflege in die Weiterentwicklung wird begrüßt.

## II.8 Übergangslotsen und II. 9: Ausbildungswege NRW

In die Entwicklung und Umsetzung beider mit ESF- und Landesmitteln geförderten Programme ist die Freie Wohlfahrtspflege eingebunden und mit beiden von der Zielsetzung her im Wesentlichen einverstanden. Auch die bisherige Umsetzung wird als weitgehend konstruktiv wahrgenommen. Allerdings liegt dem ESF-Begleitausschuss eine Zwischenbilanz zum Programm Ausbildungswege vor, auf die der Fortschrittsbericht nicht eingeht. Inzwischen wurden beide Programme (II.8 und II.9) zu einem einzigen Programm zusammengelegt.

## II.10 Regionale Netzwerktagungen

Die Freie Wohlfahrtspflege begrüßt die regionalen Netzwerktagungen grundsätzlich.

## Cluster III: Praxisnah ausbilden und studieren – innovative Ansätze und Gleichwertigkeit stärken

Die Freie Wohlfahrtspflege teilt die Einschätzung der Relevanz praxisnaher Ausbildung. Allerdings sollte eine generalisierte Priorisierung von Praxisnähe im Verhältnis zu theoretischer Ausbildung kritisch gesehen werden. Angesichts vielfältiger gesellschaftspolitischer Herausforderungen und demokratiegefährdender Tendenzen benötigen insbesondere junge Menschen auch Möglichkeiten des Denkens und Reflektierens ohne Berufsbezogenheit.

Die Freie Wohlfahrtspflege teilt die im Fortschrittsbericht formulierten Ziele

- die berufliche Ausbildung zu stärken,
- dass jeder junge Mensch, der eine berufliche Ausbildung anstrebt, auch die Möglichkeit dazu erhalten soll und
- dass die berufliche und akademische Bildung als gleichwertig geschätzt werden sollen.

### Vorschläge der Freien Wohlfahrtspflege NRW:

- Beim Ausbildungssystem und insbesondere in den Hochschulen müssen auch Denkräume berücksichtigt, aufrechterhalten und aufgebaut werden, die nicht berufsbezogen sind und für junge Menschen die Bedeutung von Solidarität, Toleranz, kritischem Denken und berufsunabhängigem Engagement erleb- und lebbar werden lassen.
- Schwerpunktfelder der Sozialen Arbeit an verschiedenen Hochschulen sollten gebildet werden. Nicht jede Hochschule muss und kann das gesamte Spektrum der Sozialen Arbeit abdecken.
- Die zukunftsweisende praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin/ zum Erzieher (PiA) sollte strukturell angepasst und entsprechende Schwerpunktklassen für (teil-)stationäre Jugendhilfe in den Berufsschulen eingerichtet werden.
- Die Möglichkeit Dualstudierende in (teil-)stationäre Einrichtungen einzusetzen sollte vereinfacht werden
- Initiierung eines runden Tisches durch das Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen mit dem Ziel die Kinder- und Jugendhilfe durch die Ausbildung von Fachkräften zukunftsfähig aufzustellen
- Einrichtung einer Zukunftswerkstatt für die (teil-)stationäre Kinder- und Jugendhilfe

### III.1 Gesetz zur Stärkung der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung

Die Freie Wohlfahrtspflege NRW teilt und unterstützt das Grundanliegen und verweist auf die [Stellungnahme zum Thema vom August 2023](#). Details können erst angemerkt werden, wenn eine Gesetzesvorlage bekannt ist.

### III.6 s. Cluster I.12 (PiA K, Dopplung)

Vgl. S. 4, Cluster I.12

## III.8 Fortentwicklung dualer Studienangebote

Die Fortentwicklung dualer Studienangebote als Ermöglichung direkter Verknüpfungen von Berufstheorie und Berufspraxis wird von der Freien Wohlfahrtspflege NRW begrüßt. Aufgrund der Heterogenität der Hochschulen sind individuelle Absprachen mit den Trägern/Einsatzstellen nötig.

### Vorschläge der Freien Wohlfahrtspflege NRW

- Um die Kommunikation strukturell zu vereinfachen, wären durch das Land organisierte Netzwerktreffen gut geeignet.
- Darüber hinaus müssen Studienangebote mit dem Schwerpunkt Ganzttag durch das Land gesammelt und bekannter gemacht werden.

## III.11: „ASD-Vertiefungsspur“ – Erprobung feldspezifischer Qualifizierung in Studiengängen Sozialer Arbeit

Eine praxistaugliche Ausrichtung der Studiengänge Sozialer Arbeit wird ausdrücklich begrüßt. Die Verzahnung von Theorie und Praxis ist positiv zu bewerten.

Allerdings sei der Hinweis erlaubt, dass Absolvent\*innen mit einem B.A.-Abschluss Sozialer Arbeit generell in jedem Feld der Sozialen Arbeit eingesetzt werden können.

### Vorschläge der Freien Wohlfahrtspflege NRW

- Die Fachkräfte-Offensive muss jedes Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit in den Blick nehmen. Nur wenn an allen Stellen ausreichend Fachkräfte vorhanden sind, kann eine qualitativ hochwertige Hilfe geleistet werden.<sup>1</sup> Das Modellprojekt müsste daher auch um andere Arbeitsfelder der Sozialarbeit ergänzt werden.

## III.12 Zukunftsbündnis Pflege-, Betreuungs- und Gesundheitsfachberufe

Die Freie Wohlfahrtspflege NRW begrüßt, dass mit dem Zukunftsbündnis ein breit aufgestelltes Gremium zur Weiterentwicklung der entsprechenden Berufe initiiert wurde. Die Teilnehmenden-Struktur wird sehr positiv gewertet. Die Beteiligung aller relevanten Akteur\*innen (Ministerien, Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, Pflegekammer, Ombudsstelle, Ausbildungsträger, Berufs- und Pflegeschulen sowie Berufskollegs u.v.m.) ermöglicht einen konstruktiven und multiperspektivischen Austausch.

Die Identifikation und Bearbeitung spezifischer Themenfelder wird allerdings durch die Vielfältigkeit der vertretenen Ausbildungsberufe mit ihren jeweils zugrundeliegenden Gesetzen und Verordnungen erschwert. Dies wird im weiteren Vorgehen methodisch zu berücksichtigen sein, beispielsweise durch eine Binnendifferenzierung innerhalb der Unter-Arbeitsgruppen. Das aktuell höchste Niveau im Vergleich von Ausbildungsberufen darf bei einer Initiative zur Weiterentwicklung der Berufsausbildungen nicht die Grundorientierung sein.

---

<sup>1</sup> Vgl.: Auf die Fachkräfte in der Erziehungshilfe ist Verlass! – Aber sie brauchen Unterstützung, um ihre wichtige Arbeit auch in Zukunft noch in der geforderten Qualität machen zu können -Fünf-Punkte-Papier für mehr Fachkräfte in den Hilfen zur Erziehung; Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe; 2023

## Vorschläge FW NRW

- Die Heterogenität der involvierten Ausbildungsberufe muss beim weiteren Vorgehen berücksichtigt werden. Es muss gewährleistet werden, dass alle involvierten Ausbildungen weitergedacht werden und nicht nur das aktuell höchste Niveau als Maßstab genommen wird.
- Da die Eingliederungshilfe mit dem Ausbildungsberuf der Heilerziehungspflege ebenfalls beim MAGS verortet ist, wäre eine Beteiligung am Zukunftsbündnis wünschenswert – auch wenn dies keine klassische Pflegeausbildung ist.

## Cluster IV: Qualifizierung und Quereinstieg – neue Wege der Fachkräftesicherung

Grundsätzlich teilt die Freie Wohlfahrtspflege NRW die Einschätzung, dass sich Berufsbiographien dynamisch gestalten und dass deshalb lebenslanges Lernen und (berufsbegleitende) Weiterqualifizierung eine neue Bedeutung erhalten. Gerade für Menschen, deren Einstieg oder Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt in Deutschland aufgrund ihrer sozialen Situation erschwert ist (Fluchtgeschichte, familiäre Sorgeverantwortung, psychosoziale Problemlagen, Langzeitarbeitslosigkeit etc.), bieten abschlussorientierte Teilqualifizierungen und Quereinstiege neue Chancen. Auch Wohlfahrtsverbänden eröffnen sich so zusätzliche Wege, für unterschiedliche Aufgaben adäquat qualifizierte und motivierte Mitarbeitende zu gewinnen. In einigen Berufsfelder, beispielsweise bei den Hilfen zur Erziehung, wurden die entsprechenden Regelungen für die Möglichkeit eines Quereinstieges bereits getroffen.

Eine Vorsicht gegenüber einer möglichen Deprofessionalisierung der Kinder- und Jugendhilfe ist allerdings geboten. Eine bedarfsgerechte Personalausstattung ist beispielsweise in den Hilfen zur Erziehung unerlässlich. Junge Mitarbeiter\*innen (beispielsweise Erzieher\*innen, Sozialarbeiter\*innen) müssen schon jetzt speziell für das Arbeitsgebiet Erziehungshilfe weiter qualifiziert werden, da die Aufgaben und Herausforderungen immer komplexer werden, insofern ist eine ASD-Vertiefungsspur (siehe Cluster III.11) nur bedingt zielführend. Die Freie Wohlfahrtspflege NRW appelliert daher an das Land NRW, neben der Ermöglichung von Quereinstiegen auch die Rahmenbedingungen für Träger und Einrichtungen zu gestalten, um Fachkräfte für multiprofessionelle Teams auf hohem Niveau und mit stetiger Weiterqualifizierung für die komplexe Arbeitsrealität auszubilden. Dazu gehören Refinanzierungsbudgets, die Trägern Fort- und Weiterbildungen ermöglichen. Darüber hinaus ist für die Fachkräftebindung auch die Einrichtung von flexibleren und lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodellen, die Implementierung angemessener Personalschlüssel sowie eine angemessene Entlohnung der Fachkräfte entscheidend, die allerdings mit den derzeitigen Sätzen nur unzureichend realisiert werden können. Auch hier braucht es die politische Entschlossenheit, nachhaltig in eine funktionierende soziale Infrastruktur zu investieren, die unter anderem auch die Grundlage für eine funktionierende Wirtschaft ist.

## IV. 2: QiK – Quereinstieg in die Kinderbetreuung

Die Ermöglichung von Quereinstiegen in die Kindertagesbetreuung durch das MSB und MKJFGFI mit dieser Maßnahme sowie das ihr zugrunde liegende Konzept modularisierter Weiterbildungsmöglichkeiten begrüßt die Freie Wohlfahrtspflege NRW grundsätzlich.

Deutlich zu kritisieren ist allerdings die unzureichende Refinanzierung des Programms durch das Land. Eine Refinanzierung ist nur in den Kindertageseinrichtungen möglich, die unterhalb der Personalmindestbesetzung arbeiten, zumal das Programm so ausgelegt ist, dass Einrichtungsleitungen in der Begleitung der Quereinsteiger\*innen eine umfassende Verantwortung zugeschrieben wird. Dies trägt auch dazu bei, dass statt der ursprünglichen neun Modellkommunen Anfang Oktober 2024 voraussichtlich nur noch eine Kommune die Maßnahme umsetzen wird.

Darüber hinaus ist zu sondieren, ob im Kontext der Maßnahme auch neue Stellenbezeichnungen und Systeme gedacht werden könnten und müssten, um einer neuen Systematik von Personalverteilung gerecht zu werden. Die Gewinnung neuer Gruppen für diesen Bereich ist nicht zum Nulltarif zu haben.

## IV.3: Integrationsbegleiterinnen in Kitas

Es ist zu begrüßen, dass es damit eine gezielte und einheitliche Schulung von Integrationsbegleitungen gibt und neue Zugangswege und berufliche Perspektiven im Bereich der Kinderbetreuung eröffnet werden. Auch dass die Maßnahme in Kooperation mit der AWO und damit einem Wohlfahrtsverband umgesetzt wird, ist sehr positiv zu werten.

Interessant für eine Bewertung des Prozesses wären hier Angaben zu Zahlen der bisherigen Projektergebnisse. Zudem wird der OGS-Bereich hier nicht mitgedacht.

### Vorschläge FW NRW

- Die Ausweitung des Programms auf den OGS-Bereich wäre eine Chance zur Fachkräftegewinnung auch für den Ganzttag.
- Bereits jetzt bestehen Modelle der Verknüpfung von Schulbegleitung und OGS, um vollzeitähnliche Stellen zu schaffen. Hier könnte ein solches Programm anknüpfen.

## IV.9 UAG „Fachkräftemangel in der EGH“

Die Einrichtung der UAG Fachkräftemangel in der Eingliederungshilfe wird von der Freien Wohlfahrtspflege ausdrücklich begrüßt.

### Vorschläge FW NRW

- Bei der Stärkung der Heilerziehungspflege, die zusammen mit dem MSB erfolgen soll, sind auch die Berufskollegs in der FW NRW zu berücksichtigen, die diese Ausbildung anbieten. Hier ist die interministerielle Zusammenarbeit von besonderer Bedeutung.
- Die empfohlenen konkreten Maßnahmen und Maßnahmen darüber hinaus sollten schnellstens angegangen werden. Jetzt gilt es, zeitnah wirksame Programme und Strategien zu entwickeln.

## IV.10 Bestands- und Bedarfsanalyse mit Blick auf die in der EGH in NRW beschäftigten Fach- und Arbeitskräfte

Die Bestands- und Bedarfsanalyse wird von der Freien Wohlfahrtspflege NRW ausdrücklich begrüßt.

## IV.11 Vernetzte Bildungsräume

Das Anliegen, lokale Akteure in der beruflichen Weiterbildung mit ihren je unterschiedlichen Kompetenzen stärker zu vernetzen, ist grundsätzlich zu begrüßen. Damit die Freie Wohlfahrtspflege die Maßnahme adäquat bewerten kann, wären konkrete quantitative Daten zur bisherigen Umsetzung der einzelnen sechzehn Veranstaltungen optimal, die im Bericht bislang nicht vorliegen.

---

## Cluster V: Chancengleichheit und Teilhabe – inländische Fachkräftepotentiale heben

Die Freie Wohlfahrtspflege teilt die Einschätzung des MAGS, dass in Nordrhein-Westfalen das Potenzial von allen Menschen in der Vergangenheit nicht vollumfänglich berücksichtigt wurde. Es wird begrüßt, dass im Fortschrittsbericht zur Umsetzung der Fachkräfteoffensive die Potenziale betroffener Menschen, die bereits in NRW leben, systematisch von der Anwerbung neuer Fach- und Arbeitskräfte aus dem Ausland getrennt betrachtet werden. Aus Sicht der Freien Wohlfahrtspflege sollte ein Fokus auf den bereits nach Deutschland zugewanderten Personen liegen, die seit Jahren von gezielter Förderung ausgeschlossen waren. Ebenso ist es wichtig, dieses Thema als eine Frage der Chancengleichheit und Teilhabe zu verstehen und die unterschiedlichen Hürden für die Entfaltung des Potenzials dieser Menschen auch außerhalb des Arbeitsmarktes zu identifizieren und abzubauen. Um die Erwerbstätigkeit, nicht nur von Frauen, zu stärken, muss berücksichtigt werden, dass die Sicherung einer hochwertigen Kinderbetreuung und gerechten Verteilung von Care-Arbeit überhaupt viel stärker als bislang in die Aufgabenstellung integriert und mitgedacht werden muss.

Die im Mai 2023 veröffentlichte „Fachkräftestrategie“ des Landes NRW beinhaltet die Perspektive, langzeitarbeitslosen Menschen mit einer „Initiative Chancengarantie“ neue Zugänge als Fach- oder Hilfskraft zum Arbeitsmarkt zu eröffnen. Im „Fortschrittsbericht“ taucht dieses Vorhaben nicht mehr auf und diese Zielgruppe wird in den Maßnahmen nicht explizit adressiert. Kritisch bewertet die Freie Wohlfahrtspflege zudem, dass die auf dem Koalitionsvertrag basierende Aussage der Fachkräftestrategie, im Dialog mit den Kommunen neue beschäftigungspolitische Aktivitäten entfalten und neue Arbeitsplätze schaffen zu wollen, im Bericht nicht erwähnt und nicht umgesetzt wird.

## V.2 Runde Tische zur Vermittlung Geflüchteter

Die Grundidee der Maßnahme wird von der Freien Wohlfahrtspflege NRW begrüßt. Die bisherige Umsetzung fokussiert allerdings eine einzige Großveranstaltung in Dortmund. Entscheidend für einen erfolgreichen Prozess ist die Etablierung kleinerer dezentraler Veranstaltungen,

# Freie Wohlfahrtspflege NRW

---

an deren Planung, Durchführung und Nachbereitung die Freie Wohlfahrtspflege maßgeblich beteiligt werden müsste. Gleichzeitig plädiert die Freie Wohlfahrtspflege NRW dafür, die Verantwortung der Unternehmen für eine erfolgreiche Integrationskultur im interdisziplinären Austausch stärker in den Fokus zu rücken. Unternehmen sollten dafür sensibilisiert werden, dass es zunehmend zu ihren Aufgaben gehört, sich um Fachkräfte (und deren Angehörige) intensiver zu bemühen und eine strukturierte, nachhaltige Willkommenskultur zu etablieren. Hier steht die Freie Wohlfahrtspflege als erfahrener Partner im Rahmen von Austausch- und Vernetzungsformaten zur Verfügung.

## V.3 AZAV-Zertifizierung der praxisintegrierten Fachschule für Heilerziehungspflege

### Vorschläge der Freien Wohlfahrtspflege NRW

- Berufskollegs und Weiterbildungseinrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege sind bislang nicht im AZAV-Verfahren des MSB für die öffentlichen Berufskollegs oder anderweitig berücksichtigt, wodurch deren Potential in diesem Bereich nicht vollumfänglich genutzt werden kann. Daher regen wir an, dass das Land sich auf Bundesebene dafür einsetzt, Umsetzungsregeln der AZAV für staatlich anerkannte Einrichtungen und Einrichtungen, die bereits über ein regelmäßig überprüftes anerkanntes Qualitätsmanagement verfügen, zu prüfen und kostspielige Doppel-Zertifizierungen abzuschaffen. Dies ist ein Bereich, in dem eine Aktualisierung des Verfahrens und Bürokratieabbau erfolgen müssen.

## V.4: Verknüpfung von Präsenz- und digitalem Distanzunterricht am Berufskolleg

Die Freie Wohlfahrtspflege begrüßt die eingeschlagenen Maßnahmen für eine moderne digitale berufliche Bildung.

## V.5 Kompetenzzentren Frau und Beruf

Die Erhöhung der Teilhabechancen aller Frauen – insbesondere im Kontext einer Diversitätsfokussierung – ist begrüßenswert. Der lokale Bezug der in 15 Regionen vertretenden Standorte sowie der Fokus auf die Stärkung der Eigenverantwortung von KMU sind ebenfalls positiv zu bewerten.

### Vorschläge der Freien Wohlfahrtspflege NRW

Die Fokussierung auf die Kompetenzen von Frauen in einzelnen Maßnahmen kann nicht die strukturellen Barrieren kompensieren, die die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt bremsen. Eine flächendeckende hochwertige Kinderbetreuung, die Verteilung von Care Arbeit überhaupt sowie ein Arbeitsmarkt, der sich ernsthaft auf die generationsübergreifende Lebenssituation von Familien einstellt (beispielsweise durch Familienarbeitszeitmodelle) sind unter anderem zwei wichtige Faktoren, die für eine noch stärkere Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt notwendig sind. Diversity Management darf deswegen bei der Durchführung der Maßnahmen kein Modewort bleiben und muss einen zielgruppenbezogenen Ansatz verfolgen, der auf die Etablierung einer nachhaltigen Strukturveränderung gerichtet ist. So müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die Frauen nicht nur werben, sondern an ihre Lebensrealität angepasste, diskriminierungsfreie Arbeitsstellen fördern. Die Wirksamkeit und der

# Freie Wohlfahrtspflege NRW

---

Anspracheradius könnten erhöht werden, indem eine Zusammenarbeit mit Akteur\*innen vor Ort – beispielsweise Beratungsstellen der Freien Wohlfahrt oder Sprachkursträgern – erfolgt und so besonders die Frauen von Mentor\*innenprogrammen profitieren können, die zusätzliche soziokulturelle Hürden zu überwinden haben.

## V.6: Kommunales Integrationsmanagement (KIM)

Die Freie Wohlfahrtspflege begrüßt grundsätzlich, dass das Land NRW eine strukturierte, flächendeckend kommunal etablierte und relativ sicher finanzierte individuelle Beratung sowie ein umfassendes Case-Management mit dem Potenzial zu strukturellen Veränderungsprozessen konzipiert und gestartet hat. Die lokale Anbindung des KIM an die Stakeholder vor Ort und die Verwaltungsnähe bieten viele Chancen für eine effektive Zusammenarbeit mit Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung. Die im Landeskonzept festgelegten Vernetzungs- und Kooperationsvorgaben werden grundsätzlich positiv gewertet, sind allerdings in der jetzigen Form nicht ausreichend. Das KIM wird derzeit lokal sehr unterschiedlich und mit unterschiedlichem Erfolg umgesetzt. Hohe Fluktuation bei der Stellenbesetzung, Schwierigkeiten in der Kooperation mit Stakeholdern – auch der Freien Wohlfahrtspflege – und Unsicherheiten hinsichtlich der Aufgabenstellung und kommunalen Leitlinien erschweren es den Mitarbeitenden des KIM, ihre wichtigen Aufgaben zu erfüllen.

Besonders besorgniserregend ist derzeit die Integration junger Geflüchteter, insbesondere Geduldeter, 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 oft weder auf ihre Talente noch auf die Bedürfnisse der Unternehmen zugeschnitten. Das KIM kann diese Aufgabe nur unzureichend übernehmen, da es nicht ausreichend finanziell ausgestattet ist. Auch neue Programme, wie sie beispielsweise als flächendeckende Förderung unter Beteiligung der Freien Wohlfahrtspflege wünschenswert wären, sind nicht entstanden.

## Vorschläge der Freien Wohlfahrtspflege NRW

- Eine der Aufgabenstellung entsprechende Anpassung der Aufgaben und der finanziellen Ausstattung des KIM ist dringend erforderlich.
- Die Freie Wohlfahrtspflege NRW fordert, die berufliche Integration von Geflüchteten, insbesondere Geduldeten, weiterhin mit Landesmitteln zu fördern. Dies gilt insbesondere für gezieltes Coaching sowie für innovative Projekte.
- Zusätzlich wird eine verbindliche Vorgabe zur Weitergabe von KIM-Stellen an die Freie Wohlfahrtspflege NRW gefordert, möglichst auch auf Koordinierungsebene.
- Die Freie Wohlfahrtspflege NRW appelliert zudem an die Landesregierung, sich gegen Kürzungen und für eine Aufstockung der finanziellen Mittel und der Personalressourcen in den Fachdiensten MBE, JMD und – auf Landesebene – in der sozialen Beratung von Geflüchteten einzusetzen, die einen wichtigen Beitrag zur Integration von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in den Arbeitsmarkt leisten.

## V.7 PerMenti NRW

Das Mentoring als individuelle Eins-zu-Eins-Begleitung wird als wertvolle Ergänzung zu den bekannten SGB III-Leistungen bewertet. Eine nachhaltige und bedarfsorientierte Begleitung durch ehrenamtliche Mentorinnen kann helfen, Hürden bei der Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Migrationsgeschichte abzubauen und neue Chancen zu eröffnen. Auch die Begleitung von Praktika und Bewerbungsprozessen, Dialog- und Netzwerktreffen sowie Schulungsangebote sind grundsätzlich positiv zu bewerten. Diese Angebote haben sich seit Jahren als sinnvolle Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration nach SGB III und ergänzenden Maßnahmen wie der MBE oder Integrationsagenturen bewährt.

Die begleitenden Maßnahmen des Mentoring-Programms können jedoch nur dann einen echten Mehrwert bieten, wenn sie lokal verankert und als gut vernetztes Ergänzungsangebot durchgeführt werden. Doppelstrukturen zu den oben genannten Angeboten können nur vermieden werden, wenn eine regionale Verankerung der Maßnahmen im Zusammenspiel mit den lokalen Stakeholdern wie Unternehmen, Beratungsstellen, Sprachkursträgern und der Freien Wohlfahrtspflege NRW erfolgt. Andernfalls besteht die Gefahr, dass das Programm die angesprochenen Frauen nicht erreicht und es nicht zu langfristigen, wertvollen Mentor\*innen-Paaren kommt. Vielmehr könnte es zu einer weiteren Serie von standardisierten Schulungs- und Begleitangeboten führen, die keinen oder nur einen geringen Mehrwert gegenüber den üblichen SGB III-Leistungen bieten.

## V.8 Inklusionsinitiative

Den Zielen dieser Maßnahme stimmt die Freie Wohlfahrtspflege NRW grundsätzlich zu.

## V.9 Vermittlungsoffensive

Die Ansprache von Bürgergeldbezieher\*innen mit einem besonderen Fokus auf einen frühzeitigen Arbeitsmarktzugang für Geflüchtete durch verstärkte Ansprache wird positiv bewertet. Eine gezielte und individuelle Beratung der Zielgruppe und insbesondere geflüchteter Menschen durch geschultes Fachpersonal ist eine Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration. Auch die Flexibilisierung der Vorgabe, dass der Spracherwerb nicht in jedem Fall der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit vorausgehen muss, wird als Anpassung an unterschiedliche Lebensrealitäten positiv bewertet.

Es ist jedoch wichtig, dass Ansprache und Vermittlung bedarfs- und situationsorientiert erfolgen, da die Integrationsziele, die in einem kurzen Zeitfenster erreicht werden sollen, für Neuzugewanderte oft sehr hochgesteckt sind. Den formulierten Zielen ist zuzustimmen, aber sie sind zu eng formuliert: die Vermittlungsoffensive adressiert zum Beispiel nur eine begrenzte Zahl von Jobcentern (diejenigen in zugelassener kommunaler Trägerschaft) und stellt keinerlei zusätzliche Mittel zur Verfügung, um Menschen im Bürgergeldbezug mit gezielten Qualifizierungsangeboten auf eine Beschäftigungsaufnahme vorzubereiten. Dies ist zu wenig.

## Vorschläge der Freien Wohlfahrtspflege NRW

- Die kennzahlenbasierte Ansprache darf nicht zu einer rein quotenorientierten Vermittlungsstrategie führen, die beispielsweise zu Abbrüchen von Sprachkursen oder der

Verweigerung von Wiederholungskursen zugunsten der Aufnahme wenig qualifizierter Tätigkeiten führt, nur um bestimmte Vermittlungsquoten zu erreichen.

- Eine nachhaltige Integration in den – vor allem qualifizierten – Arbeitsmarkt muss oberstes Ziel der Vermittlungsoffensive bleiben, nicht das möglichst schnelle Vermitteln von Arbeitsangeboten, die weder der Lebenssituation noch dem Entwicklungspotenzial der zu vermittelnden Personen entsprechen.

## **V.10: Kongress: "Vielfalt am Arbeitsmarkt. Innovative Ansätze der Fachkräftegewinnung"**

Die Durchführung des Kongresses wird als gelungen bewertet, insbesondere dabei der Fokus auf die KMU und die Best-Practice-Beispiele. Die praktische Zielsetzung des Kongresses, durch Ansprache von Unternehmen unterschiedlicher Größe sowie den Fokus auf gelebte Vielfalt und die damit verbundenen Veränderungsprozesse innerhalb der Unternehmenspolitik durch praktische Beispiele anschaulich zu machen, wird ebenfalls positiv bewertet. Dieser Fokus auf die Möglichkeiten der Unternehmen selbst, durch eine echte Willkommenskultur Fachkräfte anzuziehen und zu halten, flankiert durch die Beratungsangebote in den anderen Unterpunkten, wird grundsätzlich auch in weiteren Prozessen befürwortet.

Die Freie Wohlfahrtspflege könnte diese Maßnahme noch besser einordnen, würde es eine Auskunft über daraus resultierende Fortschritte im Sinne von Folgemaßnahmen geben. Nicht vergessen werden dürfen bei weiteren Schritten im Kontext dieser Maßnahme Beratungs- und Hilfsangebote außerhalb der Behörden und Unternehmen, die bereits jetzt einen großen Beitrag zur Integration in den Arbeitsmarkt leisten und deren Expertise hier ebenfalls nutzbar gemacht werden sollte. Die Freie Wohlfahrtspflege NRW regt daher an, im Rahmen der Fachkräfteoffensive Versäulungen aufzubrechen und die Freie Wohlfahrt bei künftigen Kongressen mitzuadressieren.

## **Cluster VI: Erfolg durch Vielfalt - Ausländische Fachkräftepotentiale und im Ausland erworbene Qualifikationen nutzen – Generelle Anmerkungen**

Die Freie Wohlfahrtspflege NRW begrüßt, dass in der Strategie der Landesregierung zur Fachkräfteoffensive ausdrücklich die Notwendigkeit einer „Willkommensstruktur“ gesehen wird. Die Anwerbung von Fach- und Arbeitskräften aus dem Ausland, die die angespannte Personalsituation beispielsweise in den erzieherischen Hilfen deutlich verbessern kann, erfordert die Sicherstellung der Partizipation an der sozialen Infrastruktur für alle Beteiligten.

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 nicht abschätzbar. Die Begleitung der angeworbenen Fachkräfte aus Drittstaaten darf die dringend nötige Begleitung Geflüchteter oder verarmter Migrant\*innen nicht verdrängen. Das KIM (V.6) kann diese Aufgabe

# Freie Wohlfahrtspflege NRW

nicht allein übernehmen. Ehrenamtlich Engagierte leisten bereits jetzt einen starken Beitrag zur Willkommens- und Integrationskultur in NRW.

## Vorschläge der Freien Wohlfahrtspflege NRW

- Die durch Bundesmittel nur unzureichend finanzierten Migrationsberatungen und -dienste (MBE und JMD) müssen seitens des Landes kofinanziert werden.
- Im Kontext der Fachkräfteoffensive muss eine Ausweitung der professionellen Ehrenamtskoordination auf die politische Agenda in NRW.
- Eine schnelle, unbürokratische, transparente Anerkennung ausländischer Fachkräfte durch eine zentrale Anerkennungsstelle muss gewährleistet werden.<sup>2</sup>
- Eine Nutzung des Bundesfreiwilligendienstes und Schaffung guter Übergänge aus dem Bundesfreiwilligendienst Ü27 in eine Ausbildung/ ein Studium bzw. eine pädagogische Tätigkeit bei vorliegender Qualifizierung sind zu berücksichtigen.

## VI.1: Bekämpfung des Fachkräftemangels im Baugewerbe durch Unterstützung der Westbalkan-Regelung

Die Ausweitung der Westbalkanregelung, die eine legale Arbeitsmigration für viele Menschen ermöglicht, wird begrüßt. Menschen aus dem Westbalkan nutzen diese gesetzliche Möglichkeit zur – auch nicht-qualifizierten – Arbeitsaufnahme nicht nur im Bausektor, sondern auch in vielen weiteren Bereichen, wie der Lebensmittelverarbeitung, Landwirtschaft und Gastronomie.

## Vorschläge der Freien Wohlfahrtspflege NRW

- Wichtig ist die ausreichende Vorhaltung und Finanzierung von Beratungs- und Hilfsangeboten für diese Gruppe, die aufgrund erhöhter Abhängigkeit von ihren Arbeitgebern zum Erhalt ihres Aufenthaltsstatus besonders von Ausbeutung bedroht ist. Erste Schritte konnten hier bereits in der Fleischindustrie getan werden. Es wäre wünschenswert, auch weitere Branchen in den Blick zu nehmen und bestehende Beratungs- und Hilfsstrukturen zu stärken.
- Rechtlich muss ein fairer Umgang mit angeworbenen Fach- und Arbeitskräften 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. Hier ist auch das Land in der Pflicht, Verantwortung für Menschen zu übernehmen, deren Ausbildungs- oder Arbeitsverträge gekündigt wurden bzw. die Ausbildungs- oder Arbeitsverträge gekündigt haben. Hilfsstrukturen sind notwendig und müssen entsprechend gefördert werden.

## VI.2: Fachkräftegewinnung in Indien / VI.3: Fachkräftegewinnung aus Indonesien

Das Augenmerk der Landesregierung auf die Arbeitsmarktsituation nicht nur im eigenen Verantwortungsbereich in NRW, sondern auch in Indien (VI.2), wird ausdrücklich begrüßt. Den Ausführungen des Fortschrittsberichts zufolge ist bei einer gezielten Anwerbung indischer

<sup>2</sup> Vgl.: Fachkräftegebot in der Erziehungshilfe – Positionierung; Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe; 2023

# Freie Wohlfahrtspflege NRW

---

Fachkräfte nicht von einem sog. „Brain Drain“ auszugehen, bei dem einem – häufig im globalen Süden angesiedelten – Herkunftsland wichtige Fachkräfte entzogen und damit dortige soziale Härten zugunsten des Zielarbeitsmarkts verschärft werden.

Eine solche Analyse fällt für Indonesien (VI.3) jedoch ganz anders aus. Wie andere Südasianische Länder ist Indonesien stark von einem „Brain Drain“-Problem betroffen, insbesondere im Technologiebereich.

## Vorschläge der Freien Wohlfahrtspflege NRW

- Seitens des Landes NRW muss ein besonderer Fokus auf Gerechtigkeit und Augenhöhe bei den Vereinbarungen gelegt werden, um sozial- und arbeitsmarktpolitische Schwierigkeiten in Indonesien nicht noch verstärken.
- Die bereits in VI.1 erwähnte Verantwortung der inländischen Behörden und Unternehmen für die Schaffung einer echten Willkommenskultur und -struktur ist hier noch einmal hervorzuheben. Wichtig ist, die Unternehmen dafür zu sensibilisieren, dass es zu ihren Aufgaben gehört, sich um Fachkräfte – und deren Angehörige – mehr als bisher zu bemühen.“ Dabei darf es nicht bei einem reinen Appell an die Unternehmen bleiben. Wir fordern, Unternehmen auch an den Kosten der von ihnen geforderten Zuwanderung zu beteiligen.

## VI.4: Erleichterte Anerkennung von Qualifikationen aus Drittstaaten

Positiv zu bewerten ist der Zeitgewinn, der dadurch erreicht wird, dass ein Anerkennungsverfahren bereits vor Erreichung des Sprachniveaus C2 eingeleitet werden kann.

Das Haupthindernis in Form von zu langer und komplizierter Anerkennungsverfahren bleibt jedoch grundsätzlich bestehen.

## Vorschläge der Freien Wohlfahrtspflege NRW

- 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.

## VI.5: Erlass und Handreichung zum Einsatz von ausländischen Studienabsolventinnen und Absolventen pädagogischer Fächer

Das neue System zum Einsatz ausländischer Hochschulabsolvent\*innen pädagogischer Fächer ist bisher als Erfolg zu bewerten. Die Möglichkeit, Personen mit ausländischem Abschluss einzusetzen, ist deutlich beschleunigt und vereinfacht worden. Die Bemühungen zur Beschleunigung der Anerkennung ausländischer Berufs- und Bildungsabschlüsse werden insgesamt begrüßt.

## Vorschläge der Freien Wohlfahrtspflege NRW

# Freie Wohlfahrtspflege NRW

---

- Gefordert ist ein umfassendes Konzept, das über das Anerkennungsverfahren hinausgeht. Wichtig sind u.a. persönliche Begleitung, gender- und kultursensible Beratung, regionale Netzwerke und zentrale Strukturen.
- Eine wirksame Fachkräftestrategie erfordert interdisziplinäre Zusammenarbeit und Berücksichtigung von Spracherwerb, Nachqualifizierungen, Wohnbedingungen und Kinderbetreuung. Die Qualität der Anerkennungsverfahren darf nicht leiden, und Ressourcen sowie die Personalausstattung müssen angepasst werden.
- Die Prozesse sollten zudem eine Willkommenskultur und Anerkennung des gesellschaftlichen Status ausländischer Fachkräfte fördern.

## VI.6: Zentralstelle Fachkräfteeinwanderung (ZFE NRW)

Die Freie Wohlfahrtspflege NRW begrüßt die Aufstockung der Stellen bei der Zentralstelle für Fachkräfteeinwanderung sowie die Bemühungen, die Arbeit der Zentralstelle zu digitalisieren. Die Visa- und Verwaltungsverfahren dauern jedoch in den Regelfällen, die nicht über das beschleunigte Fachkräfteverfahren abgewickelt werden können, übermäßig lang, unter anderem weil Visastellen und auch die zu beteiligenden Ausländerbehörden stark überlastet sind und weil sie mit einer ständig komplexer werdenden und häufigen Änderung unterworfenen Rechtsmaterie konfrontiert sind.

## Vorschläge der Freien Wohlfahrtspflege NRW

- Eine Möglichkeit, die Verfahren wirksam zu beschleunigen, wären bindende Fristen, innerhalb derer Anträge zu bescheiden sind bzw. bei Nichtbescheidung als bewilligt gelten. Die geplante Pflicht, Anträge auf eine Aufenthaltserlaubnis bei Besitzer\*innen einer ICT-Karte oder einer sogenannten Blauen Karte aus einem anderen Mitgliedstaat spätestens nach 30 Tagen zu bescheiden, sollte nicht auf diesen Personenkreis beschränkt bleiben. Das gleiche gilt für die geplante Beschleunigung des Verfahrens beim Familiennachzug zu Besitzer\*innen einer ICT-Karte oder einer Blauen-Karte, wonach eine Aufenthaltserlaubnis spätestens 30 Tage nach der Einreichung des vollständigen Antrags zu erteilen ist (GE Art. 1 Nr. 27: § 81 Abs. 6 und 6a AufenthG-neu). Auch diese Regelung sollte generell für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis gelten, auf die ein Anspruch besteht.
- In diesem Zusammenhang sei auch darauf hingewiesen, dass den überlangen Verfahrensdauern für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis, die in vielen Ausländerbehörden mittlerweile üblich sind, durch mehr Personal in den Behörden zu begegnen ist. Überlange Bearbeitungszeiten dürfen nicht als Regel akzeptiert werden. Lediglich durch ein zahlungspflichtiges Expressverfahren im Einzelfall Lösungen zu finden, wie es das im Entwurfsstadium befindliche Gesetz zur Modernisierung des Pass-, Ausweis- und ausländerrechtlichen Dokumentenwesens nahelegt, ist nicht akzeptierbar. Es sollte stattdessen gesichert werden, dass alle Aufenthaltstitel zeitnah bearbeitet und erteilt/verlängert werden. Auch die Erteilung von Fiktionsbescheinigungen muss dringend beschleunigt werden. In diesem Zusammenhang könnte auch klargestellt werden, dass die Fiktionswirkung nach § 81 AufenthG durch die Antragstellung eintritt und nicht erst durch Aushändigung der Bescheinigung.

# Freie Wohlfahrtspflege NRW

---

- Die Digitalisierung sollte insbesondere beim Austausch von Dokumenten vorangebracht werden, die in Papierform bzw. im Original eingereicht werden müssen. Es sollte insbesondere der Austausch von Dokumenten zwischen der Ausländerbehörde und den Botschaften/Konsulaten datensicher auf digitaler Basis erfolgen.

## **VI.7: Internationale Fachkräfteagentur (IFA NRW)**

Grundsätzlich begrüßt die Freie Wohlfahrtspflege NRW die Unterstützungsangebote für Arbeitgeber\*innen für die Einstellung ausländischer Fachkräfte. Bisher ist noch unklar, welche Unterstützungsangebote genau konzipiert und angeboten werden sollen.

## **Vorschläge der Freien Wohlfahrtspflege NRW**

- Wie in anderen Unterpunkten des Clusters VI. bereits erwähnt, dürfen auch Beratungs- und Unterstützungsangebote für ausländische Fachkräfte im Rahmen einer Willkommenskultur und -struktur nicht vergessen werden.
- Ebenso sollten die Unternehmen selbst in diesem Zusammenhang, wo möglich und angebracht, in die Verantwortung genommen werden.

## **VI.8: Anerkennung ausländischer Abschlüsse von Architektinnen und Architekten und Ingenieurinnen und Ingenieuren**

Hier gelten die gleichen Bewertungen wie zu VI. 4 und VI. 5.

## Resümee

Die Fachkräfteoffensive NRW ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Die Freie Wohlfahrtspflege NRW ist vielfach in bestehende Prozesse eingebunden und begrüßt dies, allerdings kann ihre Expertise an den entsprechend in dieser Stellungnahme angemerkten Punkten noch stärker genutzt werden, um Maßnahmen und Prozesse zu optimieren. Nach wie vor muss ein Hauptaugenmerk der Fachkräfteoffensive daraufgelegt werden, ein gemeinsames Vorgehen aller Ressorts noch stärker zu forcieren, um die Versäulung einzelner Arbeitsfelder und Zuständigkeiten weiter aufzubrechen. Darüber hinaus ist es äußerst wichtig, den Bürokratieabbau in allen Arbeitsfeldern und auf allen Ebenen schneller und konsequenter anzugehen. Nicht zuletzt können effektive Maßnahmen nicht ohne die entsprechende finanzielle Ausstattung realisiert und vor allem verstetigt und nachhaltig etabliert werden. Hier appelliert die Freie Wohlfahrtspflege an das Land NRW, nicht die Infrastruktur, die diese Maßnahmen umsetzen soll, durch Sparhaushalte zu gefährden, sondern im Gegenteil auszubauen.

Die Freie Wohlfahrtspflege NRW steht weiterhin als Partner für Ideen und Umsetzungen im Kontext des zukunftsrelevanten Themas Fachkräfteentwicklung zur Verfügung und an der Seite der Anstrengungen der Fachkräfteoffensive des Landes NRW.