

Düsseldorf, 25.01.2023

Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen
der Bundesagentur für Arbeit

Stellungnahme

zur gemeinsamen Anhörung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales und des Ausschusses für Schule und Bildung des Landtags Nordrhein-Westfalen

am 1. Februar 2023

Thema

„Mit einer Arbeits- und Fachkräfteoffensive im Bereich der beruflichen Bildung dem Fachkräftemangel in Nordrhein-Westfalen begegnen“

Antrag der Fraktion der CDU und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen

Drucksache 18/1353

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
18. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
18/258**

Alle Abgeordneten

Zu den Beschlussvorschlägen des Antrags

Die Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit begrüßt eine Arbeits- und Fachkräfteoffensive für Nordrhein-Westfalen, die als gemeinsame Aufgabe aller Netzwerkpartner umgesetzt wird.

Die Lösung dieser Herausforderung liegt nach Auffassung der Regionaldirektion NRW darin, gezielt zusammen mit allen Beteiligten die drei wesentlichen Hebel zur Sicherung des Arbeits- und Fachkräftepotentials zu nutzen:

Am **Ausbildungsmarkt** allen jungen Menschen eine qualifizierte Ausbildung ermöglichen.

Am **Arbeitsmarkt** die Potentiale arbeitsloser Menschen und beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Qualifizierung und Weiterbildung stärken.

Durch **Zuwanderung** Fachkräfte für den Arbeitsmarkt gewinnen.

Einschätzung zur Arbeitsmarktlage

Im vorliegenden Antrag wird der Arbeits- und Fachkräftemangel in engem Sachzusammenhang mit dem demografischen Wandel, den Veränderungen auf dem Ausbildungsmarkt und der Migration nach Deutschland thematisiert.

Daher beschreiben wir hier zunächst die diesbezügliche Situation auf dem NRW-Arbeitsmarkt.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hat in Nordrhein-Westfalen ein Rekordniveau erreicht. Nach einer ersten Hochrechnung waren im Oktober 2022 rund 7.340.200 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Damit wuchs die Beschäftigung in den vergangenen zehn Jahren um rund 1,1 Millionen Personen oder 17,4 Prozent an. Auch während der Corona-Pandemie sank die Beschäftigung nicht ab, was mit der massiven Nutzung der Kurzarbeit zusammenhing. Arbeitgeber versuchten, ihre Arbeitskräfte zu halten, da es seit geraumer Zeit für viele Tätigkeiten schwierig ist, auf dem Arbeitsmarkt geeignete Fachkräfte zu finden.

Schon heute sind laut Fachkräfte-Engpassanalyse des Statistikservice der Bundesagentur für Arbeit in Nordrhein-Westfalen Engpässe in 42 Berufsgruppen erkennbar, 19 davon betreffen Fachkräfte auf dem Niveau der dualen Berufsausbildung oder vergleichbar.

Die demografische Entwicklung wird zukünftig die Situation noch verschärfen. In den kommenden zehn Jahren werden sukzessive mehr als 1,6 Millionen sozialversicherungspflichtige Beschäftigte in den Ruhestand gehen, mehr als 900.000 davon sind Fachkräfte auf dem Niveau der dualen Berufsausbildung.

Die Lücke wird nicht alleine durch die arbeitslosen Menschen in Nordrhein-Westfalen zu füllen sein. Im Dezember 2022 kamen auf 100 gemeldete Arbeitsstellen für Fachkräfte auf dem Niveau der dualen Berufsausbildung rund 199 arbeitslose Fachkräfte. Da die Meldequote der freien Arbeitsstellen bei der Arbeitsverwaltung laut Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) rund 50 Prozent beträgt, ist das Verhältnis zahlenmäßig nahezu ausgeglichen. Trotzdem stehen in vielen Berufen weniger Arbeitskräfte zur Verfügung als freie Arbeitsstellen existieren.

Die duale Berufsausbildung ist daher für die Sicherung der Fachkräfte von hoher Bedeutung. Im Ausbildungsjahr 2021/2022 haben die Arbeitgeber rund 115.000 Ausbildungsstellen gemeldet. Seit 2002 wurden nur in den Jahren 2018 und 2019 mehr freie Stellen gemeldet. Allerdings blieben bis zum Ende des Ausbildungsjahres mehr als 10.000 Ausbildungsstellen unbesetzt, was auch an der geringen Zahl an Bewerberinnen und Bewerbern lag.

Ein weiterer wichtiger Baustein ist die Möglichkeit, über eine Weiterbildung einen Berufsabschluss zu erwerben. So begannen im Zeitraum von Oktober 2021 bis September 2022 in Nordrhein-Westfalen rund 19.500 Menschen eine öffentlich geförderte Weiterbildung, die auf einen Berufsabschluss abzielt; bei etwa 3.100 davon wurden beschäftigte Menschen gefördert.

Die demografische Entwicklung führt dazu, dass zur Fachkräftesicherung auch die Zuwanderung aus dem Ausland benötigt wird. Laut IAB ist für Deutschland eine jährliche Nettozuwanderung von rund 400.000 Personen erforderlich, um bis ins Jahr 2035 das Erwerbspersonenpotenzial annähernd stabil zu halten.

Bezieht man dies auf den Anteil Nordrhein-Westfalens an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, benötigt NRW pro Jahr eine Nettozuwanderung von rund 85.000 Personen. Im Jahr 2021 waren es tatsächlich rund 43.000 Personen.

Zu den Eckpunkten der geforderten Fachkräfteoffensive

Steigerung der Wertschätzung in der Gesellschaft für die duale Ausbildung

Die Regionaldirektion NRW (RD NRW) teilt diesen Eckpunkt.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) unterstützt die Fachkräftesicherung umfassend bei der Gewinnung junger Menschen für Ausbildung wie auch bei der Beratung, Beruflichen Orientierung und Qualifizierung erwachsener Arbeitsloser und Beschäftigter bei Erstausbildung wie Umorientierungen. Die Steigerung der „Attraktivität der dualen Ausbildung“ ist ein eigenes Handlungsfeld der gemeinsamen Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss – Übergang Schule-Beruf in NRW (KAOA)“ mit vielfältigen Aktivitäten.

Als Aktivitäten sind beispielhaft zu nennen:

- Alle Partnerinnen und Partner informieren über Möglichkeiten und Karrierewege der dualen Ausbildung sowie die Gleichwertigkeit von Bildungswegen, auch im Rahmen von Öffentlichkeitsarbeit, Medien sowie gemeinsamer (auch landesweiter) Elternveranstaltungen.
- Es wurden die rechtlichen Voraussetzungen geschaffen, ausbildungsbegleitend oder im Nachgang die Bildungsabschlüsse der Sek. II am Berufskolleg zu erwerben.
- Neue Modelle des dualen Studiums wurden erprobt und verstetigt. Die Pilotvorhaben „Studienintegrierende Ausbildung (SiA)“ unter Beteiligung der AA sollen auf ganz NRW ausgedehnt werden.
- Studienzweiflerinnen und -zweiflern werden verstärkt für duale Ausbildung adressiert und bestehende Beratungsstrukturen und Netzwerke ausgebaut.

Trotzdem nehmen die Zahlen der Bewerber und Bewerberinnen für eine duale Ausbildung ab. Es bedarf daher weiterer Anstrengungen.

Zu empfehlen ist:

- der Ausbau der Beruflichen Orientierung (der Sek II) auch der Gymnasien, um auch hier die Attraktivität beider Bildungswege aufzuzeigen
- eine Verkleinerung des Übergangssystems. Die Berufskollegs leisten einen wertvollen Beitrag bei der Herstellung von Ausbildungsreife, Berufseignung und der Fachkräftesicherung insgesamt, dennoch verweilen noch zu viele Jugendliche dort ohne direkten Übergang.
- eine Weiterentwicklung der Kooperation mit Eltern (Eltern als wichtigste Ratgeber)
- eine Ausweitung von Praxiseinblicken
- eine Ausweitung der Möglichkeiten von Auslandsaufenthalten/Zusatzqualifikationen während der dualen Ausbildung
- die Verringerung der Zahl der Schulabbrecher und Schulabbrecherinnen
- die Verringerung der Zahl der Schulabgänger und Schulabgängerinnen ohne Schulabschluss
- eine Steigerung der Ausbildungsbetriebsquote

Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Berufsorientierung, die duale Ausbildung und die Meistergründung einschließlich erweiterter Kooperationsmöglichkeiten von Berufskollegs untereinander sowie auch kreis- und länderübergreifend

Die BA teilt auch diesen Eckpunkt.

Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Berufliche Orientierung (BO)

Die BA begleitet die Berufliche Orientierung (BO), Beratung und den Übergang im Rahmen von KAOA. Im Zuge der Weiterentwicklung der Dienstleistungen zur Lebensbegleitenden Berufsberatung (LBB) wurden die Angebote für alle Kundengruppen noch einmal ausgeweitet und intensiviert:

- Durch die Weiterentwicklung der Berufsberatung vor dem Erwerbsleben (BBvE) ist die Berufsberatung frühzeitiger und verstärkt an Schulen präsent und dies im Einklang und in Begleitung der Standarddele-

mente von KAOA. Sie setzt dabei auf bedarfsgerechte, gendersensible und handlungsorientierte BO, bindet ihr modernes Medienportfolio ein und informiert auch über Angebote Externer.

- Seit 2020 bietet die BA das neue Dienstleistungsangebot der **Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE)** für Erwachsene an. Diese beinhaltet die BO und Beratung entlang der gesamten Erwerbsbiografie und unterstützt bei einer eigenständigen, tragfähigen Berufswegplanung und -entscheidung. Dabei wird das Beratungsangebot für Erwerbstätige mit geringer Qualifikation, bei beruflicher Neu- oder Umorientierung, für Menschen vor dem beruflichen Wiedereinstieg, für Arbeitsuchende und Arbeitslose mit einem erweiterten beruflichen Orientierungsbedarf sowie für Absolventinnen und Absolventen an Berufs- und Hochschulen mit Orientierungsbedarf ausgeweitet. Das Angebot beinhaltet u.a. BO(-s-Veranstaltungen) für Erwachsene, unterminierte Sprechzeiten, Beratungsangebote auch außerhalb der Dienststellen der BA und losgelöst von den regulären Öffnungszeiten, auch in digitaler Form.

Unsere Beratungsfachkräfte sind in ganz NRW und an allgemeinbildenden und weiterführenden Schulen vertreten und unterstützen Aus- und Weiterbildungssuchende sowie Betriebe. Wir bieten BO, Beratung und Vermittlung an und unterstützen die Praktikumsuche über die Sichtbarmachung in der Jobsuche. Die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter in NRW bringen sich in lokale Netzwerke ein und erarbeiten gemeinsame Lösungen.

Im Rahmen der Weiterentwicklung von KAOA und in der Zusammenarbeit mit den Netzwerkpartnerinnen und -partnern wurden bereits vielfältige Aktivitäten zur Verbesserung der BO entfaltet:

- Zur systematischen Begleitung des gesamten Berufswahlprozesses wurden verpflichtende Standardelemente bis in die Sek II konzipiert und auf alle Schulformen ausgeweitet; einige Standardelemente sowie begleitende Materialien für Lehr- und Beratungsfachkräfte auch für die digitale Nutzung unter Einbindung von BA-Medien bereitgestellt und landesweit ausgerollt (Rollout „BO-digital“).
- Für junge Menschen mit (Schwer-)Behinderung und/oder Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung wurde KAOA um KAOA-STAR (**S**chule trifft **A**rbeitswelt) erweitert, um entsprechend der individuellen Bedarfe Unterstützung zu leisten. Dabei werden die Standardelemente der BO um weitere zielgruppenspezifische Elemente und flankierende individuelle Hilfe ergänzt.
- Rollenklischees wird durch spezifische Angebote für Mädchen und Jungen, Eltern und der Erarbeitung von spezifischen Medien begegnet.
- Mit der Implementierung der „Verantwortungskette von KAOA“ in allen Gebietskörperschaften wurde geregelt, dass Lehrer Schülerinnen und Schüler der Abschlussklassen Sek I ohne Anschlussperspektiven identifizieren und Sie an die Beratung der BBvE verweisen („warme Übergabe“). Die Umsetzung startet in diesem Frühjahr in NRW.

Trotz dieser vielfältigen Ansätze werden nicht alle Schulabgänger/innen erreicht. Deshalb ist auch in NRW weiterhin die Umsetzung des § 31a SGB III dringend erforderlich, der die Datenübermittlung von jungen Menschen ohne Anschlussperspektive am Übergang Schule-Beruf zu BA ermöglicht und Transparenz über diese jungen Menschen schafft, damit diese die notwendigen Angebote der Berufsberatung oder anderer Einrichtungen wie die der Jugendhilfe erhalten. Ansätze wie die KAOA-Verantwortungskette tragen dazu bei, schöpfen aber nicht alle Möglichkeiten aus. Das Land NRW arbeitet an der gesetzlichen Umsetzung zum § 31 a SGB III.

Verbesserung der Bedingungen für die duale Ausbildung

Verbesserungen sind durch den - unter Federführung des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen und der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen initiierten „Aktionsplan Teilzeitberufsausbildung“ angestoßen, denn damit lassen sich mehr Ausbildungsinteressierte erreichen und zukünftige Fachkräfte gewinnen.

Auch die Fachpraktikerausbildung - mit einer stärkeren Gewichtung der fachpraktischen und einer Reduzierung der fachtheoretischen Inhalte - hilft Menschen, denen (noch) keine Regelausbildung möglich ist, eine Ausbildung zu schaffen und erhöht damit das Fachkräftepotential.

Weitere Verbesserungen können bei einer Anpassung der Rahmenbedingungen für die duale Ausbildung erreicht werden:

- Flexibilisierung der Teilzeitberufsausbildung z.B. mit anstatt starr festgelegter Berufsschulzeiten hybride Angebote mit Online-Lernzeiten.
- Eine systematisch praktizierte Anrechnung von beruflichen und schulischen Vorzeiten auf Ausbildungsdauern und Herstellung von Transparenz zu den Möglichkeiten
- Wohnungsnahe Ausbildungen für die Fachpraktikerausbildungen: Die Rahmenpläne für diese werden aktuell pro Kammerbezirk geregelt, sodass die Möglichkeit, einen bestimmten Ausbildungswunsch wohnortnah zu erfüllen, nicht zwingend gegeben ist. Ein flächendeckenderes Angebot ist auch in Anbetracht der Berücksichtigung von Arbeitsmärkten wünschenswert.
- Studien, wie die des [IAB](#) zeigen, dass sich für benachteiligte Jugendliche der Übergang nach wie vor als schwierig erweist. Wir sprechen uns dafür aus, neben den Forderungen an das Land auch an die Verantwortlichkeit der Unternehmer zu appellieren, ihre Einstellungs Voraussetzungen zu senken, damit diese Jugendliche, ggf. mit weiteren Unterstützungsangeboten wie die Assistierte Ausbildung, als Fachkräfte nicht verloren gehen.
- Weiterhin begünstigend wirken sich unseres Erachtens folgende Ansätze aus: Der Ausbau von Lernortkooperationen, das Schaffen preiswerten Azubiwohnraums, eine Ausweitung von Mobilitätshilfen sowie die weitere Verbesserung der Lehrkräfteversorgung und technischen Ausstattung an Berufskollegs.

Erweiterte Kooperationsmöglichkeiten von Berufskollegs

Erweiterte Kooperationsmöglichkeiten und mögliche Synergien bei der Bildung regionaler Verbünde werden bereits im Rahmen eines landesweiten Schulversuchs „Regionale Bildungszentren der Berufskollegs (RBZB)“ seit dem 01.08.2020 für die Dauer von 5 Jahren in 7 Verbänden unter Federführung des Ministeriums für Schule und Bildung erprobt, evaluiert und durch einen landesweiten Beirat unter Einbindung der RD begleitet mit dem Ziel, auch Gelingensbedingungen für einen landesweiten Transfer zu ermitteln.

Weitere Verbesserung der Kooperationsmöglichkeiten Berufskollegs sind u. E. durch die Expertise regionaler Netzwerkpartnerinnen und -partner zu erzielen.

Einsetzen einer interministeriellen Steuerungsgruppe um Weiterbildung, berufliche Bildung und Berufskollegs zielgerichtet zusammenzubringen

Die RD NRW unterstützt den Ansatz, Weiterbildung, berufliche Bildung und Berufskollegs zielgerichtet zusammenzubringen und mit einer Arbeits- und Fachkräfteoffensive im Bereich der beruflichen Bildung unter Beteiligung der BA dem Fachkräftemangel in NRW zu begegnen.

Die RD NRW sieht folgende Handlungsfelder:

- Beschäftigtenförderung als elementarer Baustein zur Arbeits- und Fachkräftesicherung
Ausgelöst und verstärkt durch Digitalisierung, Dekarbonisierung sowie Demographie bedingte Effekte und aktuell die mit dem russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine verbundenen steigenden Preise und Lieferkettenprobleme stehen Unternehmen vor gravierenden betrieblichen Veränderungen, die kurzfristig die Nach-, Um- und Weiterqualifizierung eines erheblichen Anteils ihrer Beschäftigten erforderlich machen.
Auch wenn die betriebliche Weiterbildung von Mitarbeitenden vorrangig Aufgabe der Arbeitgeber ist, so wird mit dem Förderinstrumentarium der Arbeitsförderung die Flankierung des wirtschaftlichen und digitalen Strukturwandels aktiv begleitet. Ein wesentlicher Vorteil der Beschäftigtenförderung liegt darin, dass es sich in der Regel um bereits gut eingearbeitete Mitarbeitende handelt, die bereits in Unternehmensabläufe integriert sind und (aufgrund bestehender Arbeitsverträge) kein Beschäftigungsrisiko tragen und sich somit vollumfänglich auf das Qualifizierungsziel konzentrieren können. Das Abbruchrisiko ist dadurch wesentlich geringer. Weiter fortschreitende Transformationsprozesse in allen Branchen werden auch zukünftig erfordern, Beschäftigte für notwendige Kompetenzanpassungen aufzuschließen.

Nicht zuletzt auch um individuell drohende Arbeitsplatzverlustrisiken zu minimieren und den wachsenden Arbeitskräftebedarf zu decken.

Zu beachten: Im Rahmen der Einführung des „Qualifizierungschancengesetzes“ und des „Arbeit von Morgen Gesetzes“ wurden die Fördermöglichkeiten Beschäftigter deutlich erweitert. Die Beratung von Betrieben und Beschäftigten zur Inanspruchnahme des Förderinstrumentes ist aufwändig und anspruchsvoll. Damit die rechtlichen Fördermöglichkeiten ausreichend genutzt werden und damit einen ausreichenden Beitrag zur Arbeits- und Fachkräftesicherung leisten, müssen die Betriebe ausreichend zukunftsorientiert aufgestellt und aufgeschlossen sein.

Gute Vorteilsübersetzung für Beschäftigtenqualifizierung sowohl bei Unternehmen als auch bei Beschäftigten ist erforderlich, um das Förderportfolio ausreichend nutzen zu können. Information und Kommunikation mit allen Netzwerkpartnern ist daher nach wie vor unerlässlich.

- Wegfall des Verkürzungsgebotes bei Umschulungen

Mit der Einführung des Bürgergeldes werden die Fördermöglichkeiten einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung weiter ausgebaut. Um die Aufnahme und den erfolgreichen Abschluss einer abschlussbezogenen Weiterbildung auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu ermöglichen, deren Eignung und persönliche Verhältnisse eine erfolgreiche Teilnahme nur an einer nicht verkürzten Maßnahme erwarten lassen, soll in begründeten Einzelfällen die Teilnahme auch in nicht verkürzter Form gefördert werden können. Darüber hinaus soll mit dem Verzicht auf das Verkürzungsgebot bei Ausbildungsberufen, die sich aus bundes- oder landesrechtlichen Gründen nicht verkürzen lassen (bspw. Physiotherapeuten, Podologen) den Fachkräftebedarfen und guten Beschäftigungschancen in diesen Berufsfeldern stärker Rechnung getragen werden.

Die Öffnung hinsichtlich der Umschuldauer ist ein wesentlicher Beitrag, um weiteres Potenzial für die notwendige Fachkräftesicherung zu erschließen.

Zu beachten: Damit künftig auch Personen an einer abschlussorientierten Qualifizierung teilnehmen können, deren Eignung und persönliche Verhältnisse bisher eine erfolgreiche Teilnahme an einer verkürzten Maßnahme im Wege standen, müssen auch entsprechende Maßnahmen aus der Bildungsträgerlandschaft angeboten und vorgehalten werden. Der Bedarf entsprechender Maßnahmen ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abzuschätzen. Auch besteht ein nicht unerheblicher Informationsbedarf bei Bildungsanbietern, Arbeitgebern und Kund*innen.

Da bisher noch keine Erfahrungen hinsichtlich Umsetzung vorliegen, bleibt abzuwarten, inwieweit die Reformbemühungen bei der Fortentwicklung der Ausbildungsregelungen von Bund und Ländern dazu führen, dass in den nicht verkürzbaren Ausbildungsberufen (vergleichbar dem Pflegeberufegesetz) grundsätzlich die Zahlung einer Ausbildungsvergütung auch für geförderte Weiterbildungsteilnehmende vorgesehen sowie eine generelle Schulgeldfreiheit eingeführt wird. Ebenso ist die konkrete Ausgestaltung der Zertifizierung der Ausbildungsschulen noch unklar.

- Initiative „Zukunftsstarter“

Mit der Initiative „Zukunftsstarter“ erhalten junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung die Chance einen Berufsabschluss zu erwerben. Menschen ohne Berufsabschluss im Alter von 25 bis 35 Jahren werden durch zielgerichtete Nachqualifizierungen auf ihrem Weg in eine sichere Zukunft durch die Arbeitsagenturen unterstützt. Die Initiative wird in Nordrhein-Westfalen bereits aktiv umgesetzt.

Zu beachten: Die Initiative baut im besten Sinne eine Brücke zwischen der avisierten Erstausbildung junger Menschen und der Bedeutung von Weiterbildung „im zweiten Anlauf“ um Menschen eine sichere berufliche Zukunft zu ermöglichen. Für die Förderung ist es unerheblich, ob jemand arbeitslos oder in Beschäftigung ist. Der Weg kann unter anderem über eine berufliche Ausbildung oder eine abschlussorientierte Teilqualifizierung sowie über eine Externenprüfung führen. Mit der Verlängerung der Initiative Beginn 2022 wurde ein besonderes Augenmerk auf schwerbehinderte Menschen, Rehabilitandinnen/Rehabilitanden und Geflüchtete gelegt.

Wünschenswert ist eine Steigerung der Bekanntheit der Initiative bei der unmittelbaren Zielgruppe und bei Arbeitgebern, um jungen Erwachsenen noch frühzeitig die Möglichkeit eines Berufsabschlusses zu ermöglichen. Aktuell ist das Programm bis zum 31.12.2025 befristet.



Teilqualifizierung

In NRW erarbeiten gerade das MAGS, die Kammern und Verbände sowie die RD NRW ein Modellprojekt zur berufsanschlussfähigen Teilqualifizierung.

Teilqualifikationen (TQ) sind eine Chance, schrittweise (modular) berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten zu erwerben und am Ende einen Berufsabschluss nachzuholen. Sie sind aus anerkannten Ausbildungsberufen abgeleitet. Dadurch können erworbene Teilqualifikationen die Integrationschancen der Teilnehmenden nachhaltig steigern. Arbeitnehmer/innen müssen ihre Kompetenzen den sich ständig wandelnden Anforderungen anpassen, Unternehmen sind auf qualifizierte Fachkräfte angewiesen. Die modulare Qualifizierung bringt dabei erhebliche Vorteile mit sich. So dauert ein Modul nur zwischen zwei bis sechs Monate und ermöglicht so einen frühen Jobeinstieg. Nach Praxisphasen können weitere Module schrittweise in Voll-, Teilzeit oder auch berufsbegleitend absolviert werden und so schrittweise ein Berufsabschluss erworben werden.

Vor diesem Hintergrund schaffen Teilqualifikationen eine „win-win“-Situation: Für An- und Ungelernte bilden sie eine Brücke zum Erwerb eines Berufsabschlusses, Unternehmen gewinnen neue Fachkräfte. Zu beachten: Um die Attraktivität der Teilqualifikationen zu erhöhen müssen übergreifende (bundesweite) Standards sichergestellt werden. Damit kann gewährleistet werden, dass Arbeitnehmer/innen bei einem Umzug anschlussfähige TQ-Module absolvieren können, um so das Ziel eines Berufsabschlusses nicht zu gefährden. Auch darf die zusätzliche Belastung der Arbeitnehmer/innen nicht außer Acht gelassen werden, die eine Qualifizierung, auch in modularer Form, mit sich bringt. Finanzielle Anreize, wie die Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit mit besserer Entlohnung und eine staatliche Förderung bei Teilnahme an einer Qualifizierung in Form einer Prämie bzw. eines Qualifizierungsgeldes erleichtern dabei den Einstieg in eine Teilqualifizierung.

Noch immer ist die Teilqualifizierung nicht überall bekannt und auch die Anschlussfähigkeit der Module ist bundesweit nicht sichergestellt. Ein gemeinsames Votum aller Beteiligten (Verbände, Kammern, Bildungsträger) zur Verständigung auf ein verbindliches und standardisiertes Vorgehen liegt noch nicht vor.

- Vernetzte Weiterbildungsräume

Auf Arbeitsebene ist eine enge Zusammenarbeit des MAGS und der RD NRW gegeben, um sowohl die Dienststellen als auch die Regionalagenturen als Hauptakteure beim Thema „Weiterbildung“ bei der (noch) stärkeren Zusammenarbeit zu unterstützen und gute Beispiele der Regionen allen zur Verfügung zu stellen. Es sind im Jahr 2023 insgesamt 16 gemeinsame Veranstaltung (abgeleitet aus den 16 Regionalagenturen als kleinste gemeinsame Größe) geplant, um seitens der RD und des MAGS

- einen Überblick über (geplante) gesetzliche Änderungen zu geben,
- das Thema in den Kontext „Nationale Weiterbildungsstrategie“ zu stellen,
- einen Sachstand zur Tiefe der Vernetzung zu erhalten und
- ggf. Impulse /Hinweise für eine noch zielführendere Ausweitung zu geben.

Eine Ausweitung und Systematisierung bestehender Vernetzungen hin zu vernetzten Weiterbildungsräumen ist eine Chance, konkrete lokale Qualifizierungsbedarfe zu identifizieren und gemeinsame Möglichkeiten zur Realisierung zu finden.

Der Wandel am Arbeitsmarkt führt dazu, dass Weiterbildung so wichtig wie nie ist.

Beratungs- und (finanzielle) Unterstützungsangebote zu diesem Thema sind vielfältig in NRW vorhanden und viele Akteure engagieren sich bei diesem Thema, aber nicht durchweg hinreichend untereinander abgestimmt. Daher muss es noch besser gelingen mehr Menschen (Beschäftigte wie Arbeitslose) und Unternehmen für das Thema Qualifizierung zu erschließen, den Zugang zu Informationen zu vereinfachen, Synergien der vorhandenen Beratungs- und Finanzierungsmöglichkeiten noch besser zu nutzen, konkretere Erkenntnisse zu benötigten, ggf. innovativen Bildungszielen zu erhalten und eine noch stärkere Vernetzung der Partner in diesem Themenfeld zu gewährleisten.

Hierdurch wird der Zugang zu Weiterbildung für Arbeitgeber und Beschäftigte erleichtert, um mehr Menschen für dieses Thema zu gewinnen. Über Synergien können Förderketten zu bestmöglichen Qualifizierungen umgesetzt und der lokale Arbeits- und Fachkräftebedarf zielgerichteter angegangen werden.

Einen wesentlichen Beitrag zur Erschließung von Arbeitgebern, Identifizierung von benötigten Qualifizierungsbedarfen und deren Umsetzung leisten darüber hinaus auch die Weiterbildungsverbände, die auf Basis des Bundesprogramms „Aufbau von Weiterbildungsverbänden“ eingerichtet wurden. Über

Projektförderung sollen ausgewählte Weiterbildungsverbände eine Vorbildfunktion für weitere Branchen, Regionen und Unternehmen einnehmen und zu weiteren innovativen Lösungen beitragen. Der Fokus liegt hierbei auf der Beratung und Gewinnung von KMU zur (Weiter-)Qualifizierung ihrer Beschäftigten. In NRW gibt es sieben Projektzuschläge mit unterschiedlichen branchenspezifischen Zielrichtungen.

Über eine interministerielle Steuerungsgruppe kann die Vernetzung aller arbeitsmarktrelevanten Akteure noch konkreter als bisher in NRW ausgebaut werden die Zusammenarbeit auch zwischen den Instanzen und den Landesministerien weiter optimiert werden.

Zu beachten: Durch die unterschiedlichen lokalen Arbeitsmärkte in NRW ist ein für alle Regionen gleichgelagertes Vorgehen bei der Ausweitung vernetzter Weiterbildungsräume nicht zielführend.

Lokale Besonderheiten und Bedarfe müssen individuell berücksichtigt werden, um für die Region und den örtlichen Arbeits- und Fachkräftemarkt die beste Vorgehensweise im Sinne der Vernetzung zu ermöglichen.

Es handelt sich um ein entwicklungsoffenes, lernendes System, in dem (Arbeitsmarkt-)Partner auf Augenhöhe und gleichberechtigt die lokale Ausgestaltung abstimmen.

Daher ist es wichtig, das Thema zu unterstützen, ohne den lokalen Spielraum einzugrenzen bzw. vorzugeben in welcher Form Weiterbildungsräume in NRW umgesetzt werden sollen.

Bei der Auswahl der für die Weiterbildungsverbände in Frage kommenden Konzepte wurde für den Zuschlag auf eine große Bandbreite unterschiedlicher Vorgehensweisen Wert gelegt. Dadurch soll eine Vielzahl an Ansätzen gesammelt werden, worüber neue Regionen und Branchen erschlossen werden sollen. Eine besondere Herausforderung besteht daher in der Frage, wie man konkrete lokale Erfahrungen allen (Arbeitsmarkt-)Partnern zur Verfügung stellen kann, um sie über innovative Ansätze und Ideen (ggf. in abgewandelter Form, passend zu ihren regionalen Bedarfen) zu informieren.

In der gegenseitigen Verweisberatung besteht ein Risiko darin, dass die lokalen über ESF zur Verfügung gestellten Mittel z.B. für den „Bildungsscheck NRW“ oder die Beratung „Perspektiven im Erwerbsleben“ aufgrund zu hoher Nachfrage ausgeschöpft werden.

Es bedarf daher eines engen Austausches, auch mit Blick sowohl auf die finanziellen als auch personellen Ressourcen, der so noch nicht in allen Regionen implementiert ist.

Insgesamt sollte ein einfacherer Zugang zu Weiterbildung (z.B. über das Qualifizierungschancengesetz) und weiterer Bürokratieabbau angestrebt werden.

Dies gilt auch für den geplanten Gesetzesentwurf zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung und Einführung einer Bildungszeit. Mit dieser Grundlage sollen weitere Anreize zur Stärkung der Qualifizierung von Beschäftigten geboten werden.

Die Erfahrung der vergangenen Jahre zeigt, dass neugeschaffene Fördermöglichkeiten gegenüber der unmittelbaren Zielgruppe und weiteren relevanten Akteuren aktiv beworben werden müssen. Eine interministerielle Steuerungsgruppe könnte diese Kommunikationsprozesse gezielt unterstützen.

Allen Bürgerinnen und Bürgern soll ein einfacher Zugang zu Förder- und Beratungsmöglichkeiten, sowie Informationen zu Berufen und Weiterbildungsangeboten angeboten werden. Die Bundesagentur für Arbeit entwickelt seit Herbst 2022 die Nationale Online-Weiterbildungsplattform (NOW).

Ziel ist ein zentrales Online-Eingangsportal zur arbeitsmarktorientierten und beruflichen Weiterbildung aufzubauen. Ratsuchenden und Weiterbildungsinteressierten soll es damit leichter fallen, schnell und unkompliziert passende Weiterbildungen und Fördermöglichkeiten zu finden. Zum anderen soll es Unternehmen, insbesondere kleineren und mittleren Unternehmen (KMU), leichter gemacht werden passende Angebote zu finden, um Qualifizierungsbedarfe ihrer Beschäftigten zu decken und sich so zukunftsicher aufzustellen. Die NOW soll somit bei der Erschließung beruflicher Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten unterstützen. Bei der Umsetzung stehen die Bedarfe der Nutzer*innen im Zentrum, um einen Mehrwert im Weiterbildungssystem - für Ratsuchende und Unternehmen, aber auch für Bildungsträger - zu leisten. **Angebote des Landes NRW könnten sich auch in dieser Plattform gut wiederfinden.**

Maßnahmen zur Aktivierung von Personengruppen, deren Anteil an der Erwerbsbeteiligung bisher geringer ist (auch unter Berücksichtigung von entsprechenden Angeboten aus zivilgesellschaftlichen Organisationen)

Die RD NRW teilt die Auffassung, dass **Personengruppen**, deren Anteil an der Erwerbsbeteiligung bisher geringer ist, als weiteren Hebel in den Blick genommen werden müssen.

Frauen

Viele Frauen arbeiten nicht, mit reduzierter Arbeitszeit oder als Mini- und Midi-Jobberinnen. Erfahrungen z.B. aus dem bundesweiten Projekt „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ bestätigen, dass es auch innerhalb der „Stillen Reserve“ ein Interesse an einer eigenen Erwerbstätigkeit gibt. Insbesondere gilt dies für Frauen mit Migrations-/Fluchthintergrund, bei denen der Partner beschäftigt ist, keine Hilfebedürftigkeit besteht und häufig die Frau/Mutter in der Familie nicht erwerbstätig ist.

Bei dem großen inländischen Potenzial der Frauen stehen insbesondere zwei Ansätze im Fokus:

- a. Erhöhung des Anteils an der Erwerbsbeteiligung
 - Ansprache und Aktivierung der Frauen aus der sog. „Stillen Reserve“, die insb. wegen Familienaufgaben ihre Beschäftigung (oftmals nach abgeschlossener Ausbildung) unterbrochen haben.
 - Als „Stille Reserve“ im Leistungsbezug SBG II können auch leistungsbeziehende Elternteile von Kindern unter 3 Jahren angesehen werden. Die frühzeitige Aktivierung dieser Erziehenden zur beruflichen Orientierung und Vorbereitung der später folgenden weiteren Aktivitäten ist sinnvoll.
- b. Ansätze und Beratung zur Erhöhung der Arbeitszeit von erwerbstätigen Frauen
 - Ansprache der Minijobberinnen zur Erhöhung ihrer Arbeitszeit, hier können Unternehmen und Betriebe ihr schon vorhandenes Arbeitskräftepotenzial aktivieren.
 - Ansprache und Beratung auch von Beschäftigten in Teilzeit arbeitenden Frauen (arbeitsmarktliche Chancen)

Wesentliche Ansatzpunkte für Erziehende sind:

- **eine funktionierende sichergestellte Kinderbetreuung (sowohl im frühkindlichen Bereich als auch während der (Grund-) Schulzeit) bei der Erwerbstätigkeit ebenso wie in Zeiten einer erforderlichen Qualifizierung.**
- **ausreichend erreichbare und passgenaue Sprachförderangebote (mit Kinderbeaufsichtigung)**
- **Abbau von vorherrschenden tradierten Rollenbildern**
- **familienfreundliche Rahmenbedingungen bei den Betrieben und Unternehmen**
- **Beachtung der monetären Aspekte, wie Einkommensbesteuerung und Sozialleistungen nach Familieneinkommen**

Geflüchtete

Geflüchtete Menschen stellen ein Fachkräftepotential dar, was aber Investitionen in die Menschen voraussetzt. Besonderer Bedeutung kommt der Sprachförderung sowie die Berücksichtigung von erworbenen Kenntnissen bzw. Berufsabschlüssen im Ausland zu.

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) stellt die Regelangebote der Deutschförderung zur Verfügung:

- [Integrationskurse für den allgemeinen Deutschwerb](#)
- [berufsbezogene Deutschsprachförderung nach § 45a AufenthG](#)

Die Möglichkeiten des neuen Chancen-Aufenthaltsrechts sollten für eine gezielte Qualifizierung und systematische Vermittlung von Geduldeten und Gestatteten in Ausbildung und Arbeit genutzt werden. Die RD arbeitet eng bei der bis 30.6.2023 laufenden Landesinitiative „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ mit. Gemeinsam werden aktuell Nachfolgeaktivitäten diskutiert.

Handlungsbedarfe sieht die RD NRW bei:

- **Fehlenden flächendeckenden berufsbezogenen Auszubildenden-Sprachkurse**
- **Den Anspruchsberechtigten für die Teilnahme an BAMF-Integrationskursen; hier haben – trotz Chancenaufenthaltsgesetz- weiterhin EU-Bürger keinen gesetzlichen Anspruch**
- **Engpässe bei der Sprachkursangeboten, die regional zu überdurchschnittlichen Wartezeiten führen und die Arbeitsmarktintegration verzögern.**

Langzeitarbeitslose, Ältere, Menschen mit Handicap

Langzeitarbeitslose, Ältere und Menschen mit Handicap bilden ebenfalls ein Potential als Arbeitskräfte und damit perspektivisch auf Chancen zu mehr Fachkräften.

Erwerbsfähigen Menschen, die langzeitarbeitslos sind, eine Chance zu geben, kann bei der Reduzierung des Arbeitskräfte- und Fachkräftemangels helfen. Das Teilhabechancengesetz mit den Fördermöglichkeiten zur „Teilhabe am Arbeitsmarkt, § 16i SGB II“ und der „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen, § 16e SGB II“ hat hier einen auch während der Pandemie stabilen Beitrag geliefert und kann dies weiter tun. Die Unterstützungsleistungen der Bundesagentur für Arbeit (Jobcenter) sind dabei neben den finanziellen Förderleistungen für die Arbeitgeber insbesondere das Coaching. Dadurch können Beschäftigungsverhältnisse stabilisiert werden und Arbeitgeber wie Beschäftigte unterstützt werden.

Arbeitgeber haben damit sukzessive die Möglichkeit z.B. ihre Fachkräfte von niedrigschwelligen Aufgaben zu entlasten („jobcarving“) und diese an neu eingestellte Mitarbeitende mit geförderten Arbeitsverhältnissen zu übertragen. Der Mehrwert für Unternehmen und Betriebe, für die neu eingestellten ehemals langzeitarbeitslosen Menschen sowie für unsere Gesellschaft sind offensichtlich.

Wir sehen als Bundesagentur für Arbeit bei der aktuellen Arbeitsmarktsituation auch Chancen für Menschen mit Behinderung sowie für Ältere stärker am Arbeitsleben teilzunehmen.

Unternehmen und Betriebe sollten ihre Rahmenbedingungen hierfür überprüfen. Ein umfassendes Portfolio an Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten kann helfen, bestehende Hürden auf beiden Seiten abzubauen.

Menschen mit einer (Schwer-)Behinderung gelingt es immer noch vergleichsweise seltener, eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aufzunehmen. Es existieren nach wie vor Vorurteile, die eine Einstellung verhindern. Dabei verfügen sie in der Regel über gute Qualifikationen, sind motiviert und engagiert. Für Menschen mit einer (Schwer-)Behinderung gibt es vielfältige Fördermöglichkeiten über die BA und weitere Partner, die sich um die Belange dieser Personengruppe kümmern. Die Beratung von Arbeitgebern durch Spezialistinnen und Spezialisten in den Arbeitgeber-Services der Agenturen für Arbeit und den kooperierenden Einheitlichen Ansprechstellen der Landschaftsverbände können helfen, die richtige Förderleistung aufzuschließen und die Integration in Arbeit zu ermöglichen.

Junge Menschen

Zwar steht diesen ein umfangreiches bedarfsorientiertes Förderportfolio zur Verfügung bzw. ist geplant:

- Berufseinstiegsbegleitung, Aktivierungshilfen, Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Einstiegsqualifizierung, Assistierte Ausbildung, Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen im Rahmen des SGB III
- vielfältige SGB II-Angebote und ab 1.7.2023 die Ganzheitliche Betreuung (Einführung von § 16k SGB II) mit qualitativem Coaching
- die -aktuell in Weiterentwicklung befindlichen- Landesprogramme „Kurs auf Ausbildung“ und „Ausbildungsprogramm NRW“

und trotzdem bleiben einige junge Menschen unversorgt.

Auf Bundesebene werden Überlegungen zur möglichen Ausgestaltung der im Koalitionsvertrag angekündigten Ausbildungsgarantie angestellt.

Ein besonderes Augenmerk soll dabei auf Herausforderungen und Unterstützungsmöglichkeiten für junge Menschen mit schwierigen Startbedingungen liegen.

Zuzug von Arbeits- und Fachkräften aus dem Ausland, Vereinfachung der Anerkennung ausländischer Abschlüsse und eine verbesserte Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten sowie von Geduldeten in Ausbildung

Die BA teilt die Eckpunkte.

Zuzug von Arbeits- und Fachkräften aus dem Ausland

Neben den komplexen Prozessen, der Anzahl der beteiligten Institutionen und der hohen Anforderung (u.a. bei Sprache) ist Einwanderung auch mit hohen Kosten für ausländische Bewerber*innen verbunden.

Für viele Arbeitgeber (KMU) ist es nicht immer möglich, die erforderlichen Rahmenbedingungen für ausländische Fachkräfte nach Einreise sicherzustellen (Willkommenskultur / Unterstützung bei Wohnung und Unterkunft / Entlohnung auf FK-Ebene / etc.). Der kommunizierte Bedarf an ausländischen Fachkräften ist daher häufig nicht umsetzbar. Die BA hat in Beratungen mit dem BMAS zu dem von der Bundesregierung am 12. Oktober 2022 beschlossenen neuen Fachkräftestrategie beigetragen, u.a. mit Punkt 5. „Einwanderung modernisieren und Abwanderung reduzieren“. Die durch das Bundeskabinett beschlossenen Eckpunkte zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten werden weitere Möglichkeiten zur Erwerbsmigration schaffen

Mit einer abgestimmten strategischen Ausrichtung aller Arbeitsmarktpartner können gezielte und wirksame Aktivitäten initiiert werden, die die Fachkräftelücke in NRW systematisch schließen.

Hebel sind

- Willkommenskultur mit betrieblichen und sozialen Integrationsangeboten
- Kostenneutrale Sprachförderung für Bewerber*innen im Ausland (Zuwanderungswillige Fachkräfte müssen bereits bei der Einreise ein gewisses Sprachniveau nachweisen können. Die Kosten für den Erwerb von Sprachkenntnissen müssen die Einwanderungsinteressierten oftmals eigenständig tragen. Zudem muss während des Erwerbs der Sprachkenntnisse oftmals die Erwerbstätigkeit im Herkunftsland reduziert bzw. ausgesetzt werden (i.d.R. ohne finanziellen Ausgleich).
- Lockerungen der sprachlichen Anforderungen für Zuwanderungswillige, sofern die Deutschkenntnisse im Inland zeitnah ausgebaut werden. Hierfür sind dann auch zusätzliche Angebote erforderlich. Eine solche erhebliche Ausweitung „inländischer“ Angebote zum Deutschlernen wirkt der Abwanderung bzw. Rückkehr ins Heimatland entgegen.
- Integrationsbegleitung mit strukturierten Unterstützungsangeboten (z. B. zu Wohnungssuche)

Vereinfachung der Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Ein Arbeits- und Fachkräftepotential liegt auch in der Berücksichtigung von im Ausland erworbenen Kompetenzen und Anerkennung von Berufsabschlüssen sowie einer der stärkeren Beachtung der qualifikationsadäquaten Beschäftigung.

Auch ist die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen sowie die entsprechenden Anpassungsmaßnahmen Grundlage für die Gewinnung und Einwanderung von Fach- und Arbeitskräften aus Drittstaaten.

In den nicht-reglementierten Berufen, dazu zählen alle Berufe, die im dualen System ausgebildet werden, können sich Bewerberinnen und Bewerber grundsätzlich unmittelbar bewerben, soweit sie über einen Aufenthaltstitel mit Arbeitsmarktzulassung verfügen. Die Bewertung der ausländischen Qualifikation erfolgt in diesen Fällen durch den Arbeitgeber. Eine Bewertung des ausländischen Berufsabschlusses kann es Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Unternehmen aber erleichtern, eine Einschätzung der ausländischen Qualifikation vorzunehmen. Ein als gleichwertig anerkannter Abschluss ermöglicht zudem den Zugang zu beruflichen Fortbildungen und erhöht die Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Mit der Anerkennung steigen nicht nur die Chancen auf eine Beschäftigung, sie wirkt sich auch positiv auf Lohn und Gehalt aus. Beide Effekte halten langfristig an.

Bei der Anerkennung von reglementierten Berufen sind diese Effekte besonders hoch, das gilt gleichermaßen für die Beschäftigungschancen wie für die Entlohnung. In nicht reglementierten Berufen ergeben sich ebenfalls positive Effekte, diese fallen jedoch geringer aus.

Trotz der positiven Effekte beantragen längst nicht alle Migrantinnen und Migranten die Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation. Die Gründe sind vielschichtig und deuten laut Studie des IAB unter anderem auf Hindernisse beim Anerkennungsverfahren hin. Mehr Information, Beratung und Unterstützung könnten danach dazu beitragen, die Potenziale der Anerkennung noch stärker auszuschöpfen.

Dass grundsätzlich eine Bereitschaft von Unternehmen und Betrieben besteht, Personen aus nicht reglementierten Berufen qualifikationsadäquat einzustellen, ohne vorhergehende Feststellung der Gleichwertigkeit, ist zu vermuten. Aktuell belegen Daten eher, dass Geflüchtete vorrangig auf Helferstellen einmünden.

In NRW wird die Anerkennungsberatung neben dem IQ-Netzwerk noch von weiteren Akteuren wie z.B. dem ESF-geförderten Angebot „Perspektiven im Erwerbsleben (PiE)“ durchgeführt.

Die neue Förderrichtlinie IQ (2023 – 2025) sieht erstmalig eine Eigenbeteiligung der Projektträger vor. Zuwendungsempfänger müssen mindestens 10 Prozent der Gesamtausgaben des beantragten Projekts beziehungsweise des Projektverbunds als Eigenbeteiligung aufbringen.

Sieben Agenturen für Arbeit (AA) in NRW beteiligen sich daher für die Förderperiode von 2023 bis 2025 erstmals mit jeweils 0,5 Vollzeitäquivalenten an den Beratungen im IQ-Netzwerk und werden so den Ko-Finanzierungsanteil absichern.

Die bereits etablierte Zusammenarbeit mit den Netzwerken der Anerkennungsberatung bleibt unberührt **Die zügige und pragmatische Anerkennung ausländischer Abschlüsse ist und bleibt daher ein essentieller Gelingensfaktor. Verfahrensvereinfachungen und/ oder weitere zentrale Prüfstellen (analog IHK-FOSA bzw. BezReg-MS für Gesundheit & Pflege) können das Zusammenspiel der Partner erleichtern und den Anerkennungsprozess beschleunigen.**
Wünschenswert wäre eine pragmatische Grundhaltung aller Prozessbeteiligten.

Verbesserte Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten sowie von Geduldeten in Ausbildung

s. die Ausführungen „Maßnahmen zur Aktivierung der Personengruppe „Flüchtlinge“

Ausweitung von Seiten- und Quereinstiegsmöglichkeiten

Die RD teilt auch diesen Eckpunkt.

Gemeinsames Ziel ist z. B. das gemeinsame Bemühen, mehr Erzieher/Erzieherinnen, Lehrer/Lehrerin und Pflegekräfte zu akquirieren. Durch eine enge Abstimmung ist es in Nordrhein-Westfalen gelungen, sowohl die Erzieherausbildungen als auch die Ausbildung der Kinderpfleger*innen für Umschüler*innen zugänglich zu machen. Hierfür hat sich das Ministerium für Schule und Bildung im Rahmen einer Matrixzertifizierung als Bildungsträger der Erwachsenenförderung nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zertifizieren lassen, worüber die dazugehörigen Berufskollegs ebenfalls als zertifiziert angesehen werden können (Vorreiter auch in der bundesweiten Betrachtung).

Im Kontext nicht verkürzbarer schulischer Ausbildungen haben sich in NRW in den letzten Jahren insbesondere in der Pflegebranche gut funktionierende und aufeinander aufbauende Qualifizierungsansätze entwickelt, die auch im Kontext der Erzieherausbildung als Orientierung genutzt werden. Sowohl im Erzieher- als auch im Pflegebereich können die formalen Zugangsvoraussetzungen auch darüber erfüllt werden, dass im Vorfeld eine Assistenzausbildung (in der Pflege einjährig, im Erzieherbereich zweijährig) absolviert wird. Ein großer Vorteil im Pflegebereich liegt darin, dass die Assistenzausbildung auf die Gesamtausbildungsdauer der Fachkraftausbildung angerechnet wird, was bei der Erzieherausbildung so (bislang) nicht der Fall ist. Auch diese Ansätze sollen im Kontext der Landesoffensive erneut besprochen werden, da es – gerade mit Blick auf Quereinsteigende – einer enormen Vorteilsübersetzung bedarf, dass man 5 Jahre an Qualifizierungen teilnehmen muss, um abschließend als Erzieher*in eingesetzt werden zu können.

Hilfreich ist aus RD-Sicht:

- **Transparenz/ Monitoring zu den Bedarfen:** Aktuell liegen keine flächendeckenden Erkenntnisse dazu vor, wo wie viele Erzieher*innen konkret benötigt werden oder wie viele Schulplätze zur Ausbildung / Umschulung an welchen Standorten angeboten werden.
- **Abstimmungen/ Kooperationen:** Eine Besonderheit im Themengebiet „Erzieher- und Sozialberufe“ besteht darin, dass für die Ausbildung und Umschulung das Ministerium für Schule und Bildung (MSB) die Verantwortung trägt, wohingegen der Einsatz der Fach- und Ergänzungskräfte in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung dem Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration (MKJFGFI) obliegt. Hierüber besteht ein konstanter Abstimmungsbedarf, insbesondere auch mit Blick auf die praxisintegrierten Ausbildungen, bei denen neben der Teilnahme am Unterricht im Berufskolleg auch ein Träger für die Praxiseinsätze gefunden werden muss.
 Über ein Modellprojekt am Standort Mönchengladbach wurde ein Austausch aller am Prozess Beteiligten etabliert, um gemeinsam an Lösungswegen zu arbeiten, wie der Personalmangel in der Kinderbetreuung gedeckt werden kann. Nicht an allen Standorten erfolgt ein wie zuvor in Mönchengladbach beschriebener Austausch.

- **Abbau bürokratische Hürden/mehr Flexibilität:** Es ist eine formelle Anmeldung an den Berufskollegs muss – unabhängig ob zur Erzieher- oder zur Kinderpflegerausbildung – bis Ostern eines jeden Jahres vorgenommen werden, obwohl die Beginnstermine immer zum 01.08. eines Jahres erfolgen. Hierzu steht die RD NRW mit den Landesministerien im Austausch.
- **Gesicherte und passgenaue Kinderbetreuung:** In NRW sind im Rechtskreis SGB II aktuell durchschnittlich 84.340 Erziehende im Leistungsbezug, die einen besonderen Status (insb. Erziehung von Kindern unter drei Jahren) haben und deren beruflicher Wiedereinstieg wesentlich von einer gesicherten Kinderbetreuung abhängt.

Fazit:

Vor dem Hintergrund der o. g. Ausführungen begrüßt die Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit eine Arbeits- und Fachkräfteoffensive für Nordrhein-Westfalen, die als gemeinsame Aufgabe aller Netzwerkpartner umgesetzt wird.

Schauen wir auf die Entwicklung in NRW in den vergangenen Jahren so hat die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Herbst 2022 mit rund 7,3 Millionen Menschen einen Höchstwert erreicht. Innerhalb von 10 Jahren wuchs die Beschäftigung in NRW um 1,1, Millionen Personen.

Im Jahr 2005 - als die Agenda 2010 umgesetzt wurde – kamen in NRW rechnerisch auf eine gemeldete Stelle mehr als 25 arbeitslose Personen, heute sind es in NRW nur noch vier Arbeitslose und auf Fachkräfteniveau stehen einer gemeldeten Stelle nur 1,9 arbeitslose Menschen gegenüber.

Die demographische Entwicklung der nächsten Jahre wird diesen Trend noch verstärken. In den kommenden zehn Jahren werden in NRW sukzessive mehr als 1,6 Millionen sozialversicherungspflichtige Beschäftigte in den Ruhestand gehen, davon mehr als 900.000 Fachkräfte auf dem Niveau der dualen Berufsausbildung.

Die Lösung dieser Herausforderung liegt nach Auffassung der Regionaldirektion NRW darin, gezielt zusammen mit allen Beteiligten die drei wesentlichen Hebel zur Sicherung des Arbeits- und Fachkräftepotentials zu nutzen:

Am **Ausbildungsmarkt** allen jungen Menschen eine qualifizierte Ausbildung ermöglichen.

Am **Arbeitsmarkt** die Potentiale arbeitsloser Menschen und beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Qualifizierung und Weiterbildung stärken.

Durch **Zuwanderung** Fachkräfte für den Arbeitsmarkt gewinnen.

Ziel einer Arbeits- und Fachkräfteoffensive für Nordrhein-Westfalen müsste es sein unter Beteiligung aller Arbeits- und Ausbildungsmarktakeure in Zeiten eines sich wandelnden Arbeitsmarktes Fachkräftesicherung und Qualifizierung zukunftssicher zu gestalten.

In NRW können wir dabei auf tragfähige Strukturen der Zusammenarbeit der Arbeitsmarktpartner aufbauen und diese als „*vernetzte Weiterbildungsräume*“ zu leistungsstarken, regionalen Kooperationen ausbauen.