



Landtag Nordrhein-Westfalen  
Postfach 10 11 43  
40002 Düsseldorf

**Holger Baumann**  
Vorsitzender der  
Geschäftsführung

Königsallee 71, 40215 Düsseldorf  
Telefon 0211 937-2507  
Telefax 0211 937-3397  
holger.baumann@drv-rheinland.de

Nur per E-Mail: [anhoerung@landtag.nrw.de](mailto:anhoerung@landtag.nrw.de)

31.10.2023

**Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung Rheinland zu:  
A01 – Ausländische Berufs- und Bildungsabschlüsse – 08.11.2023**

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Vorfeld der persönlichen Anhörung am 08. November 2023 sende ich Ihnen eine Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung Rheinland unter dem Stichwort **„Anerkennung ausländischer Berufs- und Bildungsabschlüsse beschleunigen – Potenziale nutzen, Engstellen beseitigen, Karrieren ermöglichen“**.

Die Deutsche Rentenversicherung Rheinland (DRV) begrüßt den Antrag der Fraktion der CDU und der Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN zur Optimierung der Anerkennungsprozesse und zur strukturierten Berufsorientierung sowie zur verbesserten Vermittlung in passende Tätigkeiten.

Die DRV Rheinland kommentiert den Antrag hierbei aus mehreren Blickwinkeln. Einerseits als klassische Verwaltung mit dem gegenwärtigen Problem geeignetes – häufig spezialisiertes Personal – zu finden, andererseits aber auch als Betreiber von medizinischen und beruflichen Rehabilitationseinrichtung, die bisher im Anerkennungsverfahren und daher auch im Antrag nicht vorkommen und aus Sicht der DRV Rheinland nicht hinreichend berücksichtigt werden. Diese Nichtbeachtung vorhandener, qualifizierter Strukturen der beruflichen Eingliederung und beruflichen Teilhabe vergibt Chancen für die Arbeitssuchenden und beschränkt die bisherigen Akteure, die zu sehr in überkommenen Verfahren verharren. Der Antrag betont, dass alle Möglichkeiten in NRW genutzt werden sollen und zur Zielerreichung neue, effektivere Wege beschritten werden sollen. Aus Sicht der DRV Rheinland sollten daher die Angebote der Rentenversicherung in NRW in den Bereichen berufliche



Teilhabe, berufliche Qualifikation und berufliche Leistungsassessments mit berücksichtigt werden.

Als Gründe für die Nichtbetrachtung der beruflichen Teilhabeleistungen der Rentenversicherung sehen wir das Verharren in den etablierten Verfahrenswegen und vor allem die pauschale Annahme und Behauptung auf kommunaler Seite und im Bereich der Bundesagentur für Arbeit, dass die beruflichen Teilhabeleistungen der DRV aus Kostengründen nicht genutzt werden sollen.

Als Leistungsträger für Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben besitzt die DRV eine Expertise in der beruflichen Qualifikation, beruflichen Eingliederung und konkreten Vermittlung in Beschäftigung, die für den Personenkreis der Geflüchteten und Zugezogenen aus dem Ausland nicht genutzt wird. Alle BFWs in NRW sind nachweislich ausgezeichnet mit den regionalen Arbeitgebern verknüpft, kennen konkrete Berufs- und Arbeitsplatzangebote, vermitteln seit Jahrzehnten berufliche Praktikumsplätze und nach Qualifikation direkt in Beschäftigung. Dieses Potenzial sollte von Kommunen, BA (Jobcentern, Arbeitsagenturen) und Kammern genutzt werden.

Gerade die Berufsförderungswerke und die Beruflichen Trainingszentren (bei psychischen Erkrankungen, die bei Migranten wahrscheinlich von großer Bedeutung sind) als unsere langjährigen Partner könnten bei den Überlegungen eingebunden werden. Es gibt aber auch weitere Einrichtungen, wie z.B. die "Reha und Beruf", eine gemeinnützige Gesellschaft für berufliche Rehabilitation, die hier erwähnt werden könnte.

Allen Einrichtungen ist gemein, dass sie im Rahmen von Potentialanalysen, Leistungserprobungen, beruflichen Assessments, Arbeitserprobungen oder Eignungsabklärungen in der Lage sind, das Leistungsvermögen von Geflüchteten oder Zugezogenen zu prüfen und zu erkennen, um sie dann zielorientiert in Fortbildungen, Umschulungen oder anderen Maßnahmen weiterzuentwickeln.

Es ist sehr gut vorstellbar, dass die genannten Einrichtungen dazu beitragen können, die Anerkennung ausländischer Berufs- und Bildungsabschlüsse zu beschleunigen oder - vielleicht noch einen Schritt vorher - das Potential von Menschen mit Migrationshintergrund zu erkennen und zu fördern, mit dem Ziel im erlernten oder einem



vergleichbaren Beruf zu arbeiten und damit dem Fachkräftemangel wirksam zu begegnen.

Einschränkend muss gesagt werden, dass die genannten Einrichtungen in der gegenwärtigen personellen Ausstattung die ggf. vorhandenen Sprachbarrieren nicht alleine überwinden können. Das Erlernen der deutschen Sprache ist für eine erfolgreiche Integration in den deutschen Arbeitsmarkt von grundsätzlicher Bedeutung. Es müsste deshalb in einem ersten Schritt dafür Sorge getragen werden, dass ausreichendes Personal für Intensiv-Sprachkurse von den Kommunen und der BA zur Verfügung gestellt wird. Daneben bräuchte es auch Dolmetscher, die möglicherweise zumindest zum Teil auch aus dem Kreis der Migranten gewonnen werden könnten. Die Sprachkurse müssten dabei nicht zwangsläufig in den bereits genannten Einrichtungen durchgeführt werden.

Zusammenfassend ist die DRV Rheinland als großer Rentenversicherungsträger mit jahrzehntelanger Erfahrung in der beruflichen Rehabilitation ein wichtiger Partner bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels durch verbesserte und koordinierte Integration von Menschen mit Zuwanderungshintergrund.

#### Konkrete Leistungsangebote im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben:

Die Deutsche Rentenversicherung Rheinland und die Deutsche Rentenversicherung Westfalen betreiben unter dem Dach des NRW BFW e.V. seit 1962 Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation. 1971 wurde das BFW Dortmund und 1978 das BFW Oberhausen eröffnet. Zudem stehen die Berufsförderungswerke in Hamm, Köln und Düren als Einrichtungen zur Verfügung. Mögliche Internatsunterbringung kann den Integrationsprozess zusätzlich unterstützen. Die Internatsunterbringung im BFW kann als strukturelles Angebot von zusätzlicher Bedeutung sein. Alle Berufsförderungswerke verfügen über Erfahrungen mit Geflüchteten, weil in den letzten Jahren in allen BFWs Geflüchtete untergebracht waren und versorgt wurden.

Hauptaufgaben der BFWs ist es, Menschen mit Behinderungen und gesundheitlichen Einschränkungen dauerhaft in den ersten Arbeitsmarkt einzugliedern. Dies wird erreicht, indem das BFW Oberhausen behinderten Menschen partnerschaftliche Hilfe zur Selbsthilfe leistet, um sie in ihrem Bemühen zu unterstützen, ein selbstbestimmtes Leben in unserer Gesellschaft zu führen. Das BFW Oberhausen kann auch



anderen Personen satzungsgemäße Leistungen erbringen, sofern dadurch der eigentliche Auftrag (berufliche Rehabilitation) nicht wesentlich beeinträchtigt wird.

Das Modell „BFW“ ist sehr erfolgreich. In 45 Jahren hat das BFW Oberhausen über 25.000 Menschen für den Arbeitsmarkt ausgebildet. Rund 85% der Absolventinnen und Absolventen konnten in 2022 direkt in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden.

Die Ressourcen, welche innerhalb der Rehabilitation vorgehalten werden, machen die besondere Leistungsfähigkeit des BFW aus:

- Begleitende Dienste (Mediziner inklusive Sozial- und Arbeitsmediziner sowie Diabetologen, Psychologen, Physiotherapeuten, Sportwissenschaftler, Ernährungsberater, Reha- und Integrationssteuerer),
- Assessments für verschiedene Zielfragestellungen, ABE,
- Hochqualifizierte, überwiegend akademische und festangestellte Fachausbilderinnen und Ausbilder,
- Über 100 Unterrichtsräume, EDV-Ausstattung, Mechanische und Elektrowerkstätten sowie Fach-Unterrichtsräume für IT-Berufe,
- Fitnessraum, Sporthalle,
- Kantine inklusive Sonderköchen,
- Internatsunterbringung, inklusive rollstuhlgerechter Zimmer, inklusive Zimmer für schwergewichtige Menschen,
- Internatsbetreuung mit sozialen Angeboten im Freizeitbereich.

### **Leistungsfähigkeit des BFW Oberhausen in Bezug auf die Zielgruppe Flüchtlinge**

Grundsätzlich sehen wir bei den Zielgruppen Rehabilitanden – Flüchtlingen folgende Schnittmengen:

- Ziel ist die Integration in den Arbeitsmarkt
- Dazu ist eine berufliche Orientierung, Kompetenz- und Eignungsfeststellung notwendig sowie die Exploration von beruflichen Kompetenzen und Erfahrungen, sowie von beruflichen Qualifikationen
- Beratungsbedarfe bei Bewerbung, Arbeitgebern, persönliche Situation
- Ggf. gesundheitlichen Beeinträchtigungen



- Ggf. psychische Beeinträchtigungen.

Größte Hürde ist dabei der Spracherwerb. Ohne Kenntnisse der deutschen Sprache ist weder eine Integration in den Arbeitsmarkt noch in die Gesellschaft möglich. Die Berufsförderungswerke sind nicht als Sprachkursträger nach den Vorgaben des BAMF zertifiziert. Durch diese hohen fachlichen und behördlichen Anforderungen an Sprachkursträger durch das BAMF wird die Integration erschwert und verlangsamt. Einrichtungen wie das BFW, die staatlich als Bildungsträger und Einrichtungen der Sozialversicherungsträger anerkannt und beaufsichtigt werden, könnten einen Beitrag leisten, wenn für diese Einrichtungen langwierige und komplizierte Zertifizierungen vereinfacht würden. Zudem müssen Finanzierungsfragen geklärt werden: durch die o.g. Hürden einerseits und eine nicht immer kostendeckende Finanzierung ist es für beide, insbesondere halbstaatliche Einrichtungen, finanziell unattraktiv, Ressourcen bereitzustellen. Eine Bereitschaft anderer Kostenträger – insbesondere der Kommunen und der BA – die Angebote der BFWs zu nutzen und zu finanzieren ist bisher nicht erkennbar.

### **Zusammenfassung:**

Es sollte geprüft werden, ob die Strukturen der DRV in NRW insbesondere die BFWs und Beruflichen Trainingszentren für die berufliche Eingliederung von Geflüchteten und ausländischen Arbeitskräften genutzt werden können.

Bereits in den Unterbringungseinrichtungen des Landes sollte bei der Erfassung der Berufserfahrungen, die Klärung der beruflichen Qualifikationen durch einen BFW-Aufenthalt mit Assessment geprüft werden.

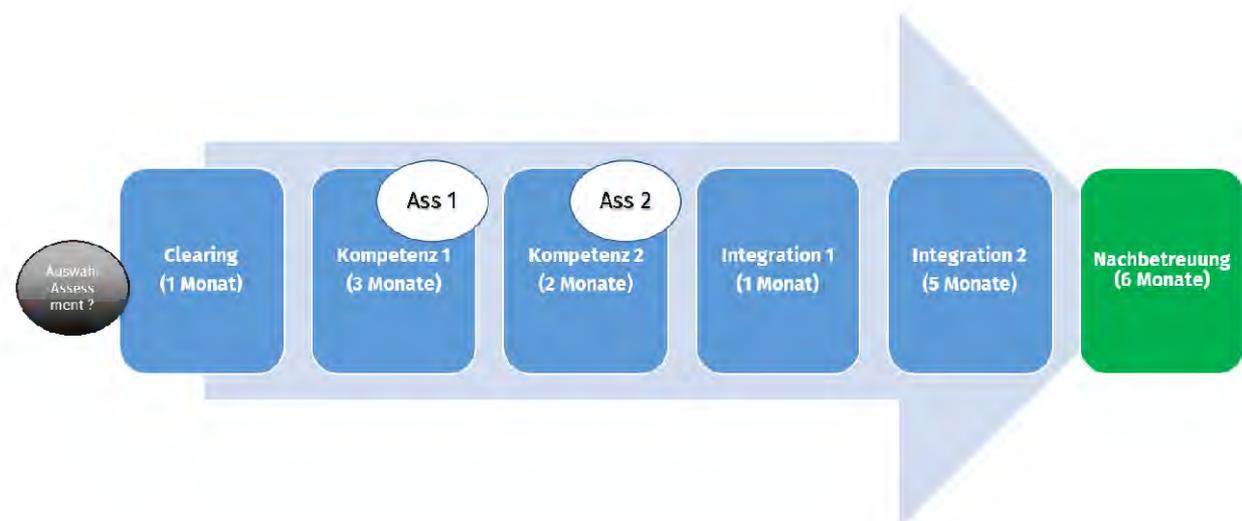
Um formell und informell erworbene Kompetenzen niedrighschwellig sichtbar und nutzbar zu machen und an bestehende Angebote anzuknüpfen, sollten Kammern, Kommunen und die BA (Jobcenter, Arbeitsagenturen) die Angebote der BFWs und beruflichen Trainingszentren insbesondere mit Internatsaufenthalt nutzen.



## Mögliche Konzepte/ Angebote für Flüchtlinge:

### SKA – Sprache Kompetenz Arbeit

Ein Konzept zum Spracherwerb inklusive Assessments und Integration in Arbeit wurde durch das BFW Oberhausen entwickelt. Es konnte nicht umgesetzt werden, da das zuständige Jobcenter den im Konzept verankerten Spracherwerb nicht finanzieren konnte. Wir müssten den Sprachteil von Extern einkaufen oder Fachpersonal dafür einstellen. Eine Lizenzierung des BFW gemäß den Vorgaben des BAMF, um den Spracherwerb hierüber zu finanzieren, wurde nicht weiterverfolgt, da die Kostensätze nicht wirtschaftlich wären.



### Blickwinkel Rehabilitationskliniken im Hinblick auf die Einstellung von möglichem Pflegepersonal:

Bundesweit werden über 1000 medizinische Rehabilitationseinrichtungen betrieben. Es handelt sich überwiegend um stationäre und ambulante Rehabilitationseinrichtungen. Der Pflegepersonalbedarf einer Rehabilitationsklinik ist im Vergleich zu einer Akuteinrichtung deutlich geringer.

Allerdings kann der Zugang zu Pflegeberufen über die Rehakliniken als niedrigschwelliger im Vergleich zu Akutkrankenhäusern angesehen werden. Die Anerkennung und Ausbildung von ausländischen Pflegekräften in Rehaeinrichtungen kann als Einstiegsqualifikation und Türöffner für Pflegekräfte auch für spätere Einsätze in Akutkrankenhäusern genutzt werden.



Das gesetzliche Verfahren zur Einstellung ausländischer Pflegekräfte ist inzwischen verständlich und nachvollziehbar geregelt, die einzelnen formalen Anforderungen sind in der Summe aber immer noch komplex.

Aufgrund des relativ geringen Personalbedarfs einer Rehabilitationsklinik sind Stellennachbesetzungen im Vergleich zu einer Akutklinik seltener. Insofern kann in den Personalbereichen der Rehabilitationskliniken nicht das mit der Einstellung ausländischer Pflegekräfte erforderliche Verwaltungswissen aufgebaut werden, so dass die Unterstützung durch spezialisierte Personalvermittler erforderlich wird.

Die Kosten dieser Vermittlungsagenturen liegen zwischen 7.000 € - 15.000 € pro Vermittlung einer Arbeitskraft. Darüber hinaus hat sich gezeigt, dass die Vermittlungsagenturen ausländische Pflegekräfte häufig nur im Kontingent von mindestens drei bis fünf Kandidaten vermitteln möchten. Das übersteigt den kurzfristigen Bedarf einer Rehabilitationsklinik.

Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass der zeitliche Aufwand von Anwerbung bis Einreise in Deutschland mit ca. 1 Jahr zu veranschlagen ist. Aus Sicht einer Klinik sollte diese Zeit deutlich verkürzt werden. Insbesondere die Bearbeitungs- und Genehmigungsprozesse (Visa/Arbeitserlaubnis etc.) im jeweiligen Heimatland dauern sehr lange.

In der Regel werden alle Formalitäten von der jeweiligen beauftragten externen Agentur übernommen, ebenso die Organisation der Sprachkurse und der Anerkennungsvorbereitung vor Ort.

Nach der Ankunft der ausländischen Pflegekräfte muss in der Nähe der jeweiligen Klinik entsprechender Wohnraum bereitgestellt werden. Die angespannte Wohnungslage insbesondere im Ballungsraum aber auch im ländlichen Bereich erschwert den Prozess deutlich.

Im ländlichen Bereich ist die Wohnraumbeschaffung aufgrund häufig nur unzureichend vorhandener ÖPNV-Anbindung räumlich äußerst begrenzt. Rehabilitationskliniken sind regelmäßig mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht oder nur sehr schwer erreichbar.

Darüber hinaus verursacht die Implementierung der unterschiedlichen Ausbildungsstandards (z. B. keine grundpflegerische Versorgung, geringe Kenntnisse der Mobilisation und Lagerung der Patienten in den Herkunftsländern) einen hohen Zeitaufwand der ausbildenden Pflegekräfte und ist somit vor allem in den ersten Monaten in der Klinik insgesamt nicht entlastend.



Die ausländischen Fachkräfte besuchen mehrfach wöchentlich einen Sprachkurs und werden außerdem zur Anerkennungsvorbereitung geschult. Dieses erforderliche Angebot findet bei externen Anbietern bzw. Pflegeschulen statt, die in der Regel ihren Standort nicht in der Nähe einer Rehabilitationsklinik haben und damit mit weiten Anreisewegen verbunden ist. Während dieser Zeit sind die Kollegen nur tageweise im Stationsbetrieb einsetzbar. Bis zur Anerkennung des Exams muss mindestens von einem Zeitraum von 1 Jahr ausgegangen werden. Somit ist ein vollwertiger Einsatz der Pflegefachkräfte in den Kliniken nach Anwerbung regelmäßig erst nach 2 Jahren zu erwarten.

In diesem Anerkennungszeitraum scheitern bereits viele der ausländischen Fachkräfte bzw. verbleiben nicht in Deutschland, so dass das Risiko aus Sicht der Klinik relativ hoch ist. Einer der Gründe hierfür scheint in der schwierigen Integration der ausländischen Pflegekräfte vor allem im ländlichen Raum zu sein. Dort fehlt es an erforderlichen Integrationseinrichtungen.

Selbst nach einer erfolgreichen Anerkennung der ausländischen Pflegekräfte verbleibt aus Sicht der Rehabilitationsklinik ein weiteres Risiko. Regelmäßig werden diese Mitarbeiter durch Arbeitnehmerüberlassungsagenturen abgeworben (Zeitarbeit). Der aktuelle Pflegenotstand erlaubt es diesen Arbeitnehmerüberlassungsagenturen, den Pflegekräften deutlich bessere Konditionen anzubieten, so dass diese Mitarbeiter aufgrund des finanziellen Anreizes oft zu einem Arbeitgeberwechsel bereit sind.

Die über 1000 Rehaeinrichtungen bundesweit benötigen Unterstützung bei der Vermittlung, Einarbeitung und Beschäftigung ausländischer Pflegekräfte.

Mit freundlichen Grüßen

Holger Baumann