

Strategie der Landesregierung zur Fachkräfteoffensive NRW

Mit der Fachkräfteoffensive NRW setzen wir ein Signal über die Landesgrenze hinweg mit einem zentralen Versprechen an die Menschen und die Wirtschaft Nordrhein-Westfalens: Jeder Mensch, der sich mit seinem Wissen und seinen Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt einbringen möchte, wird diese Chance erhalten. Die großen gesellschaftlichen Herausforderungen und vor allem die damit verbundene Nachhaltigkeitstransformation (u.a. Klimaneutralität, Umweltschutz, Ressourcenschonung) können wir nur bewältigen, wenn wir gemeinsam unsere Anstrengungen am Menschen und an seinen Potentialen sowie Bedarfen orientiert intensivieren und so kurzfristig das zur Verfügung stehende Beschäftigungspotential durch neue und zusätzliche Maßnahmen erhöhen. Im Übrigen ist eine möglichst hohe Erwerbsquote aller Menschen in NRW die beste Antwort, jetzt und in Zukunft, Armut zu vermeiden.

Gemeinsam mit Unternehmen, Kammern, Verbänden, Sozialpartnern sowie der Arbeitsverwaltung werden wir Ideen zur Fachkräftesicherung entwickeln und umsetzen. Bei allen Aktivitäten werden wir die Anforderungen einer qualitativ hochwertigen Aus- und Weiterbildung sowie die Grundsätze von fairer Bezahlung und guten Arbeitsbedingungen beachten. Dabei gilt es auch, tradierte, noch bestehende Zuordnungen von Geschlechtern auf bestimmte Berufe aufzubrechen sowie die Chancen, die in der Diversität unserer Gesellschaft liegen, zu nutzen.

1. Der demografische Wandel: Von der Jugend bis zum Alter

Nordrhein-Westfalen: Berufsbildungsland Nr. 1

Wir werden Nordrhein-Westfalen zum Berufsbildungsland Nummer 1 machen, indem wir die Berufliche Bildung stärken.

Dazu wurde unter Federführung der Staatssekretäre des MAGS und des MSB die Arbeitsgruppe „Berufliche Bildung“ eingerichtet, um eine gemeinsame Position der Landesregierung zu ressortübergreifenden Themen der Beruflichen Bildung abzustimmen, Handlungsansätze zu billigen und den Stand der Umsetzung zu bilanzieren.

In diesem Zusammenhang prüfen wir auch mögliche Ansätze zur gesetzlichen Verankerung der Gleichwertigkeit von Beruflicher und Akademischer Bildung.

Übergang von Schule und Beruf

In Nordrhein-Westfalen brauchen wir jeden jungen Menschen – jeder verdient eine Chance: Es darf kein junger Mensch am Übergang von der Schule in den Beruf verloren gehen. Das ist auch erklärtes Ziel aller Partner der Landesregierung im Ausbildungskonsens NRW. Deshalb sehen wir für die Berufliche Orientierung und die Gestaltung des Übergangs landesweite Standards in einem verbindlichen System für jede Schülerin und jeden Schüler vor. Ein wichtiger Bestandteil ist neben einer diversitätssensiblen Berufsorientierung der Ausbau von attraktiven Praxisphasen, insbesondere mit Blick auf gesellschaftlich relevante Berufsgruppen, wie z. B. im Sozial- und Gesundheitswesen, um gute Berufswahlentscheidungen zu gewährleisten. Dabei unterstützt die Berufswahlapp die Jugendlichen, sich selbstverantwortlich

mit dem eigenen Berufswahlprozess auseinanderzusetzen. Wir werden jedem jungen Menschen eine passende Perspektive auf dem Weg in die Ausbildung aufzeigen und sorgen dafür, dass insbesondere junge Menschen ohne Anschluss gezielt angesprochen werden, um Anschlüsse zu ermöglichen. Wir wollen die begonnene Verantwortungskette zur Gestaltung des Übergangs für alle Schülerinnen und Schüler weiter vertiefen und ausbauen.

Die Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAoA) werden wir in enger Zusammenarbeit mit allen Partnern weiterentwickeln.

Berufliche Ausbildung

Wir werden eine verbindliche Ausbildungsperspektive für jeden interessierten Menschen ermöglichen. Das im Sommer 2023 startende neue landesweite Ausbildungsprogramm „Ausbildungswege NRW“ ist dabei ein wichtiger Bestandteil.

Für die Berufliche Orientierung in den allgemeinbildenden Schulen sowie die Bildungsgänge am Berufskolleg, insbesondere im Übergangssektor, müssen genügend Praktika-Plätze und eine angemessene Begleitung der Schülerinnen und Schüler zur Verfügung gestellt werden. Weiterhin wollen wir das Matching von Ausbildungsinteressierten und Betrieben verbessern, indem wir bestehende Angebote als Teil der Verantwortungskette am Übergang Schule Beruf weiterentwickeln und neue einrichten. Um dem Fachlehrermangel entgegenzuwirken, wird die Ausweitung des dualen Masters für das Berufskolleg auf weitere technische Fachrichtungen vorgenommen, um weiteren qualifizierten Fachkräften eine Lehrtätigkeit an Berufsschulen zu ermöglichen.

Auch die Weiterbildung des Ausbildungspersonals in den Betrieben und der Lehrkräfte in den beruflichen Schulen werden wir im Interesse der Zukunftsfähigkeit von Wirtschaft und Gesellschaft voranbringen und eine Bildung für nachhaltige Entwicklung weiter etablieren.

Wir streben an, die Infrastruktur der beruflichen Aus- und Weiterbildungseinrichtungen weiterzuentwickeln, um eine Ausbildung auf dem Stand der modernen Technik bieten zu können. Zur Förderung der notwendigen Investitionen und vorbereitenden Maßnahmen werden verschiedene Förderzugänge bereitgestellt. Dazu gehören u. a. die Modernisierung von überbetrieblichen Bildungsstätten und Ausbildungszentren, wie auch die modellhafte Erprobung und Ausstattung von innovativen Berufsbildungsangeboten in Kooperationsvorhaben (aus EU- und Landesmitteln) sowie die Einführung der Meisterprämie.

Zur besseren Verzahnung der Beruflichen und Akademischen Bildung werden wir das Projekt „Zukunftscampus“ und die studienintegrierende Ausbildung (SiA NRW) vorantreiben, um durch Lernortkooperation die Attraktivität der Beruflichen Bildung zu steigern.

Um den Zugang junger Menschen zu sie interessierenden Ausbildungsstellen zu eröffnen und ausbildungswilligen Betrieben eine größere Nachfrage zu verschaffen, soll die überlokale und überregionale Mobilität von Jugendlichen gefördert werden. Dazu gehört auch bezahlbarer Wohnraum („Azubi-Wohnen“) und Öffentlicher Personennahverkehr („Azubi-Ticket“).

Akademische Bildung

Die Hochschulen haben in den letzten Jahrzehnten Erhebliches durch den Ausbau ihres Studienplatzangebotes geleistet. So begannen 2011 fast doppelt so viele Menschen ein Studium, wie im Jahr 2000. Die demografische Entwicklung und veränderte Anforderungen führen jedoch dazu, dass der Bedarf an akademischen Fachkräften in vielen Bereichen das Angebot übersteigt. Das gilt beispielsweise für MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) ebenso wie für medizinische oder soziale Berufe. Im Hinblick auf die Dauer einer akademischen Bildung gilt es immer, auch eine langfristige Perspektive mit in den Blick zu nehmen.

Für Fachkräfte von Morgen brauchen wir heute gut ausgebildete Lehrkräfte. Nach einer im Jahr 2020 bereits in den Bereichen Grundschullehramt, Sonderpädagogik, Pflegepädagogik und Sozialpädagogik erfolgten Studienplatzoffensive ist es jetzt unser Ziel, gemeinsam mit den Hochschulen noch einmal zusätzliche Studienplätze insbesondere im Grundschullehramt anzubieten.

Der demografische Wandel führte in den vergangenen Jahren auch zu einem Rückgang der Studienanfänger. Mit dem Angebot von Talentscouting möchte wir dazu beitragen, dass eine grundsätzliche Entscheidung für ein Studium nicht von der Herkunftsfamilie abhängt und so weitere Zielgruppen erreichen. Mit der Gemeinschaftsinitiative Zukunft durch Innovation (zdi) erhalten Kinder und Jugendlichen die Chance, ihre eigenen Talente im MINT-Bereich zu erkunden, um diese in ihre Berufswahl mit einbeziehen zu können. Die beiden Angebote werden wir weiter ausbauen bzw. dauerhaft absichern.

Bisher führt der klassische Weg in den meisten Fällen noch über eine in der allgemeinbildenden Schule erworbene Zugangsberechtigung. Nordrhein-Westfalen ist im Hinblick auf die Durchlässigkeit von der Beruflichen zur Akademischen Bildung bereits gut aufgestellt. Über die vielfältigen Möglichkeiten gilt es noch mehr als bisher zu informieren.

Mit dualen Studienangeboten werden darüber hinaus die Berufliche und Akademische Bildung bereits in einem Angebot miteinander verknüpft. Wir werden hierzu praxisgerechte gesetzliche Vorgaben machen, um dieses Angebot weiter voranzubringen.

Es gilt mehr als bisher das Erfordernis des lebenslangen Lernens auch als Chance zu begreifen, zwischen den Beruflichen und Akademischen Bildungsbereichen zu wechseln. Mit dem geplanten Ausbau von Next Career sollen gute Voraussetzungen geschaffen werden, um Studierende bei einem ange-dachten Wechsel bestmöglich zu beraten. Wir werden uns gegenüber dem Bund für eine Verbesserung der Anrechnungsmöglichkeiten von in der Akademischen Bildung erworbenen Qualifikationen und Befähigungen auf die Berufliche Bildung durch eine Änderung der einschlägigen bundesrechtlichen Bestimmungen einsetzen.

Denn es gilt, den bestehenden Fachkräftebedarfen z. B. in den Bereichen Lehramt, MINT, Sozial- und Erziehungsberufe sowie Gesundheit auch weiter gerecht zu werden. Daneben wird geprüft, ob durch die zusätzliche Schaffung bedarfsgerechter Studienplätze in akademischen Berufen mit deutlichem oder bereits absehbarem deutlichen Fachkräftemangel zu einer Entspannung der Situation beigetragen werden kann.

Zukunftsbündnis Pflege-, Betreuungs- und Gesundheitsfachberufe

Das MAGS plant ein „Zukunftsbündnis Pflege-, Betreuungs- und Gesundheitsfachberufe“. Darin sollen gemeinsam mit allen relevanten Akteuren konkrete Maßnahmen für eine angemessene Fachkräfteausstattung und -sicherung in den Pflege- und Gesundheitsfachberufen sowie den für die Eingliederungshilfe relevanten Berufsgruppen entwickelt und umgesetzt werden. Mit Blick auf den Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften in den Pflege-, Betreuungs- und Gesundheitsfachberufen übernimmt das Land Nordrhein-Westfalen in diesen gesamtgesellschaftlich wichtigen Berufsfeldern eine wesentliche Funktion der Daseinsvorsorge. Der Start des Zukunftsbündnisses ist für den Spätsommer 2023 geplant.

Land und Kommunen in Nordrhein-Westfalen als Arbeitgebende

Die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes, z. B. in den Behörden oder Schulen, ist von zentraler Bedeutung. Wir werden durch entsprechende Kampagnen und Projekte dafür sorgen, dass die Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen gesteigert wird. Das Thema Gleichwertigkeit der Beruflichen und Akademischen Bildung, die Entwicklung und Bindung des vorhandenen Personals wird auch hier eine große Rolle spielen, um dem Mangel an Fachkräften im öffentlichen Dienst zu begegnen. Weiterhin wollen wir Maßnahmen entwickeln, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu verbessern mit dem Ziel, insbesondere auch das Potential von jungen Fachkräften mit Kindern in den Blick zu nehmen und zu heben.

2. Die grüne und digitale Transformation

Digitalisierung als Chance nutzen

Aufgrund der sinkenden Zahl der zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte ist die Digitalisierung eine gute Möglichkeit, um die Herausforderungen der Zukunft bewältigen zu können. Unternehmen müssen unter diesen Voraussetzungen mit strategischer Personalentwicklung sowie Produktivitätssteigerung und Verbesserung der Arbeitsorganisation handeln.

Das Land wird insbesondere bei der Aus- und Fortbildung eine zentrale Rolle einnehmen. Deshalb unterstützen wir Unternehmen bei der Automatisierung und Digitalisierung, z. B. durch Förderung von digitalen Aus- und Weiterbildungszentren im nördlichen Ruhrgebiet oder beim „Pakt für Informatik“. Die digitalen Kompetenzen von Lernenden und künftigen Fachkräften sollen auch durch außerschulische Initiativen weiter gesteigert werden. Daher fördern wir das Programm „Pakt für Informatik 2.0“.

Bei allen Chancen der Digitalisierung geht es aber auch darum, diese neuen Formen der Arbeit im Blick zu behalten und vorausschauend dafür sorgen, dass die Errungenschaften der Sozialen Marktwirtschaft nicht erodieren, sondern als wertvolles Gut und als gesamtgesellschaftlicher Konsens auch im digitalen Wandel gewahrt bleiben.

Zur Entlastung des Arbeitsmarkts trägt auch der internationale Einkauf von Dienstleistungen bei, wie er bei IT-, Bau- und Planungsdienstleistungen bereits üblich ist. Wir wollen prüfen, welche weiteren Branchen durch globale Einkaufsstrategien entlastet werden und wie wir sie dabei fördern können.

Erhöhung des Arbeitskräftepotenzials für die Transformation zur klimaneutralen Wirtschaft

Die Transformation hin zu einer klimaneutralen Gesellschaft und Wirtschaft können wir nur erfolgreich bewältigen, wenn wir genügend Fachkräfte zum Aufbau von Windenergie und Photovoltaikanlagen, zum Um- und Neubau von Kraftwerken, zum Um- und Ausbau der Energieinfrastrukturen, für den Wasserstoffhochlauf sowie für die Umsetzung von Modernisierungsmaßnahmen an Gebäuden haben. Dazu werden wir in passende Aus- und Weiterbildungsangebote sowie in Bildungsstätten investieren, wie z.B. in überbetriebliche Bildungseinrichtungen, Berufskollegs, Internate, Einrichtungen der Berufsvorbereitung und -begleitung sowie in die Fortbildung im Bereich der Erneuerbaren Energien, Netze, Speichertechniken, Wärmepumpen und nachhaltigen Energieträgern, wie z.B. Wasserstoff.

Dabei kommt den Meisterinnen und Meistern des Handwerks eine besondere Bedeutung zu, da sie zur Sicherung der Unternehmensnachfolge oder -gründung und damit dem Erhalt und der Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen notwendig sind. Deshalb werden wir im Sommer 2023 die Meisterprämie NRW in Höhe von 2.500 Euro einführen.

Die Kapazitäten in den für die klimaneutrale Transformation einschlägigen Berufen müssen kurzfristig gesteigert werden, um eine zeitnahe Entlastung zu bewirken. Gelingen kann dies, indem zukünftig verstärkt an- oder ungelernte Kräfte Hilfstätigkeiten, vorbereitende oder einfache Tätigkeiten ausführen können, um so Kapazitäten beim Fachpersonal freizuziehen.

Dazu werden wir prüfen, ob formale Anforderungen angepasst werden können, ohne dabei an Sicherheit und Qualität einzubüßen.

Darüber hinaus werden wir den Berufseinstieg für Menschen mit Einwanderungsgeschichte in den besonders betroffenen Branchen und Berufsbildern mit finanziellen Anreizen fördern. Wir setzen uns dafür ein, dass die Handwerkskammern Menschen mit Einwanderungsgeschichte die Übernahme von Tätigkeiten in den betroffenen Gewerken mit geeigneter sprachlichen Unterstützung und betrieblichen Coaching ermöglichen.

Wir möchten die Möglichkeiten des zeitweisen Ausprobierens neuer Berufswege für Fachfremde erleichtern und die frühzeitige Organisation von Betriebsübergängen aufgrund altersbedingten Ausscheidens mit geeigneten Maßnahmen begleiten. Dazu gehört es auch, den Abbau regulatorischer Hürden, bspw. bei Betriebsübergängen oder beim Einstieg in die Selbstständigkeit, konsequent anzugehen.

Ausbildung und Lehre in den Grünen Berufen sichern

Die Unternehmen des Dienstleistungs- und Produktionsgartenbaus sowie der Landwirtschaft in Nordrhein-Westfalen leisten wesentliche Beiträge zum Klima-, Natur- und Umweltschutz sowie zur Ausbildung junger Menschen.

Auch in den grünen Berufen wird das Anforderungsprofil und somit das Qualifikationsniveau der Beschäftigten weiter an Bedeutung gewinnen. Zusätzlich existiert ein jetzt schon zu verzeichnender Fachlehrermangel. Es wird geprüft, mit welchen Maßnahmen mehr Interessenten für Ausbildung und Studium im Bereich Garten- und Landschaftsbau/Landschaftsarchitektur gewonnen werden können.

3. Inländische Potentiale und gleichberechtigte Teilhabe

Zur Fachkräfteoffensive des Landes Nordrhein-Westfalen gehört die verstärkte Aktivierung des inländischen Beschäftigungspotentials. Dazu werden wir Arbeitslose und Arbeitsuchende bei ihrer Rückkehr auf den Arbeitsmarkt unterstützen sowie die Erwerbsbeteiligung in der Bevölkerung erhöhen.

Langzeitarbeitslose Menschen stärken

Alle werden gebraucht. Daher wollen wir in der Fachkräfteoffensive auch das Potential der Menschen nutzen, die langzeitarbeitslos sind und bislang noch nicht auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen konnten. Wir werden gezielt neue Perspektiven schaffen und Chancen eröffnen. Dazu starten wir unsere Initiative „Chancenperspektive“. Gemeinsam mit den Jobcentern werden wir unsere bisherigen Anstrengungen intensivieren, um offene Stellen zeitnah mit langzeitarbeitslosen Menschen in Kooperation mit Unternehmen zu besetzen. Außerdem planen wir einen Dialogprozess mit den nordrhein-westfälischen Kommunen, um beschäftigungspolitische Aktivitäten zu entfalten, damit eingesparte kommunale Mittel der Unterkunft genutzt werden, um neue Arbeitsplätze zu schaffen und langzeitarbeitslose Menschen an den ersten Arbeitsmarkt heranzuführen.

Geschlechtergerechte Teilhabe am Arbeitsmarkt

Wir erarbeiten eine Gesamtstrategie und entwickeln bestehende Ansätze weiter. Ziel ist, bisher nicht hinreichend genutztes Potential bei Frauen sichtbar zu machen und die Bedingungen dafür zu schaffen, dass sich diese Potentiale wirksam entfalten können. Dazu bedarf es auch geeigneter Rekrutierungsstrategien und Rahmenbedingungen (wie z.B. gleichen Vergütungen und Mitbestimmungsrechten, sowie Angeboten zur Förderung der Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Beruf) in Unternehmen. Unterstützungsangebote, wie die der regionalen Kompetenzzentren Frau und Beruf, setzen bei den Bedarfen von KMU an und tragen so zur stärkeren Nutzung des Potentials von Frauen als Fachkräfte bei.

Inklusion

Ein erhebliches Potenzial für den Arbeitsmarkt besteht in der besseren Integration von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt. Neben dem Ziel einer Verwirklichung echter gesellschaftlicher Inklusion macht es deshalb auch der Fachkräftemangel im Hinblick auf die Menschen mit Behinderung notwendig und auch lohnend, dieses Potential im Rahmen der Fachkräfteoffensive zu heben. Diese Chance wollen wir als Landesregierung im Sinne einer gleichberechtigten Teilhabe an Arbeit für die betroffenen Menschen nutzen und intensivieren. Gleichzeitig müssen die Arbeitgebenden mit entsprechenden Informationen und Unterstützung gewonnen werden, um künftig Inklusion in ihren Betrieben aktiv vorzuleben.

Potentiale von Menschen mit Einwanderungsgeschichte

Menschen mit Einwanderungsgeschichte haben vielfältige Potentiale, die am Arbeitsmarkt noch stärker genutzt werden müssen. Die Teilhabe und Chancengerechtigkeit von Menschen mit Einwanderungsgeschichte stellen für uns daher einen wichtigen Eckpfeiler der Fachkräftegewinnung dar. Ein schnelles Einwanderungsverfahren, guter Zugang zu Bildungsangeboten, Anerkennung von Berufsabschlüssen, -zulassungen und -zertifikaten, berufsorientierte Sprachförderung, betriebliches Coaching, die erste Orientierung in der neuen Umgebung und eine gelebte Willkommenskultur sowohl in den Betrieben als auch in der Gesellschaft sind Gelingensbedingungen für die erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft. Dazu werden die bestehenden Systeme genutzt und weiterentwickelt und neue Rahmenbedingungen, wie das Chancenaufenthaltsrecht und Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung sowie das Kommunale Integrationsmanagement berücksichtigt.

Kinderbetreuung und Jugendhilfe als Grundbedingungen wirtschaftlichen Erfolges

Das Thema Fachkräftemangel in der Kindertagesbetreuung von null bis zehn Jahre ist ein gesamtgesellschaftlich zentrales Thema. Zum einen leistet die frühkindliche Bildung einen elementaren Beitrag zu Bildungsgerechtigkeit und Zukunftschancen für Kinder, zum anderen stellt die Ganztagsbildung und -betreuung bis zum Ende der Grundschulzeit insgesamt eine unverzichtbare Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar. Die Kinderbetreuung trägt zur Aufrechterhaltung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit sowie der Wahrnehmung gesellschaftlicher Aufgaben Nordrhein-Westfalens bei.

Darüber hinaus ist insgesamt ein zunehmender Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe selbst, z.B. in den Allgemeinen Sozialen Diensten der Jugendämter oder aber in den Bereichen Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit bereits deutlich spürbar und gefährdet insgesamt die Förderung und Entwicklung von jungen Menschen sowie die Unterstützungssysteme für ihre Familien.

Um das umfassende Bildungs-, Beratungs- und Unterstützungsangebot für Familien in unterschiedlichsten Lebenslagen weiter sicherzustellen, soll die soziale Infrastruktur im Rahmen der „Fachkräfteoffensive Sozial- und Erziehungsberufe“ durch unterschiedliche Maßnahmen personell gestärkt werden. Hierfür wurden im MKJFGFI die entsprechenden Strukturen mit einer Stabsstelle und einer Projektgruppe bereits geschaffen.

Faire Wettbewerbs- und Arbeitsbedingungen

Für die Beschäftigten führt Tarifbindung zu deutlich höheren Löhnen, besseren Arbeitsbedingungen und sicheren Arbeitsplätzen. Flächentarifverträge schaffen einen Ordnungsrahmen, der unfaire Konkurrenz über Lohnkosten verhindert und stattdessen den Wettbewerb um innovative und qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen in den Mittelpunkt rückt. Sie sind damit ein gewichtiger Baustein zur Attraktivität von Arbeit.

4. Potentiale aus dem Ausland

Anwerbung stärken

Um die notwendige Nettozuwanderung zur Fachkräftesicherung aufrecht zu erhalten, werden wir gezielt und systematisch Fach- und Arbeitskräfte aus dem Ausland anwerben. Die Rekrutierung von ausländischen Fachkräften liegt in erster Linie in der Verantwortung der Arbeitgeber. Wir werden die Bemühungen unterstützen und Ansätze sowie Strukturen fördern, die die Erschließung von ausländischen Arbeitsmärkten und die erfolgreiche Integration von Fachkräften in den Arbeitsmarkt zum Ziel haben.

Wir verfolgen konkrete Projekte zur Anwerbung der transformationsrelevanten Fachberufe aus Drittstaaten und forcieren eine stärkere Einbindung der Außenrepräsentanzen von NRW Global Business GmbH sowie weiterer Partner der Außenwirtschaft bei Anwerbungen.

Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

Damit Fachkräftesicherung durch Anwerbung und Berufsanerkennung gelingen kann, müssen in Nordrhein-Westfalen sowohl Änderungen in der Struktur sowie zur Beschleunigung von Verfahren der Berufsanerkennung vorgenommen werden. Um diese Ziele in allen berufsrechtlich zuständigen Ressorts zu erreichen, wird die IMAG Berufsanerkennung fortgesetzt. Wir werden dabei berücksichtigen, dass

die Berufsqualifikationsfeststellungsgesetze des Bundes und der Länder weitgehend inhaltsgleich sind und auch inhaltsgleich bleiben sollen. Sollten Veränderungen des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes erforderlich sein, werden diese Änderungen daher mit Bund und den anderen Ländern zuvor abgestimmt. In der Klausur der Staatssekretärinnen und Staatssekretäre wurde darüber hinaus die Einrichtung einer Taskforce Anerkennung angeregt.

Unser konkretes Ziel ist es, die Zahl der Verfahren bei insbesondere handwerklichen und technisch-gewerblichen, nicht reglementierten Berufen deutlich zu erhöhen und zu prüfen, ob die Verfahrensdauern auf maximal 6 Monate verringert werden kann. Das ist prioritär die Aufgabe der Kammern, in deren Zuständigkeit und Verantwortung die Berufe stehen. Wir werden zudem prüfen, ob – wie bei Pflege- und Gesundheitsberufen – eine Bündelung der Verfahren bei einer zentralen Stelle Erfolg verspricht.

Willkommenskultur und allgemeine Standortbedingungen

Wir werden eine Willkommenskultur für Fachkräfte fördern, die bei den Auslandsvertretungen in Drittstaaten anfängt und über die Ausländerbehörden und die Kommunen bis hin zu einer vielfaltsbewussten und -wertschätzenden Unternehmenskultur reicht. Wichtig ist, die Unternehmen dafür zu sensibilisieren, dass es zu ihren Aufgaben gehört, sich um Fachkräfte – und deren Angehörige – mehr als bisher zu bemühen.

Mehrsprachigkeit soll grundsätzlich als Bestandteil der Serviceorientierung von Verwaltung verankert werden, denn eine mehrsprachige Verwaltung kann Missverständnissen vorbeugen, Verwaltungshandeln beschleunigen und somit auch die Attraktivität für Fachkräfte sowie Unternehmen aus dem Ausland steigern. Eine weitere Voraussetzung für eine erfolgreiche Einwanderung von Fachkräften ist das gesteigerte Angebot von bezahlbarem Wohnraum.

Die bestehenden Ansätze der Kommunalen Integrationszentren und des Kommunalen Integrationsmanagements werden die Kommunen unterstützen, integrations- und teilhabefördernde Bedingungen zu schaffen.

Zentralstelle Fachkräfteeinwanderung

Ob die Einwanderung aus dem Ausland gelingt, hängt auch von den Rahmenbedingungen in Nordrhein-Westfalen ab. Die Ausländerbehörden stehen vor großen Herausforderungen und sind überlastet.

In Folge der Novelle des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes ist mit einem weiteren Anwachsen der Belastung der Ausländerbehörden zu rechnen. Mit der Zentralstelle Fachkräfteeinwanderung in Bonn (ZFE) verfügt Nordrhein-Westfalen bereits über eine Struktur, die – eine angemessene Personalausstattung vorausgesetzt – die Erwerbsmigration aus dem Ausland beschleunigen und vereinfachen kann. Die ZFE wird mit Blick auf die verstärkte Einwanderung aus dem Ausland durch die Landesregierung weiterentwickelt und gefördert.

5. Die künftigen Aufgaben der IMAG „Fachkräfteoffensive NRW“

Die voran genannten Aktivitäten werden im Rahmen der IMAG Fachkräfteoffensive NRW weiterhin begleitet und stetig weiterentwickelt. Sie wird sich in ihrer Arbeit eng mit anderen Gremien der Landesregierung sowie weiteren Wirtschafts- und Sozialpartnern abstimmen, sofern inhaltliche Berührungspunkte zu deren Aufgabenbereichen erkennbar sind.