

Kommission Sozialpolitik und Gesellschaft

Postfach 4 20, 79004 Freiburg
Karlstraße 40, 79104 Freiburg
Telefon-Zentrale 0761 200-0Ihre Ansprechpartnerin:
Karin Kramer
Email: karin.kramer@caritas.de
www.caritas.deDatum
19.10.2023

Impulspapier zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen aus Sicht der Caritas

Sicherung der sozialen Infrastruktur vor dem Hinter- grund des Arbeits- und Fachkräftemangels

1. Einführung und Hintergrund

Der aktuelle und sich angesichts des demografischen Wandels weiter verschärfende Arbeits- und Fachkräftemangel ist eine der zentralen politischen Herausforderungen in Deutschland. Der Caritas ist es als sozial- und gesellschaftspolitischer Akteur, als Träger von Diensten und Einrichtungen sowie als Anwalt hilfebedürftiger Menschen ein Anliegen, sich mit Lösungsvorschlägen in die Debatte einzubringen.

Auch die Caritas als Anbieter von Diensten und Träger von Einrichtungen erlebt den Fachkräftemangel und seine Folgen. Überall in Deutschland sind unsere Einrichtungen und Dienste mit der Tatsache konfrontiert, dass die Zahl der qualifizierten Bewerber_innen bereits über längere Zeiträume geringer ist als der Bedarf - eine Situation, die den Arbeits- und Fachkräftemangel beschreibt. Unter den zehn Berufen mit den größten Fachkräftelücken gehören fünf dem sozialen bzw. dem Gesundheitssektor an.^{1,2}

Verschärft durch die Infektionswellen verursachte der Fachkräftemangel im Winter 2022/2023 regional teils gravierende Mangellagen in der sozialen Infrastruktur z.B.:

- In einigen Kitas, ambulanten Jugendhilfeeinrichtungen und Einrichtungen der Pflege kam es zu Angebotseinschränkungen, Schließungen oder eingeschränkten Öffnungszeiten, weil die Versorgung oder Betreuung nicht gewährleistet werden konnte.³ In der stationären Jugendhilfe hat der Fachkräftemangel mithin zu Gruppenschließungen und daraus folgenden Versorgungsengpässen geführt.
- Garantien auf Kinderbetreuung konnten nicht flächendeckend umgesetzt werden. Die fehlende Verlässlichkeit der Kinderbetreuung hatte wiederum Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit von Eltern, insbes. von Müttern.
- Für die in den Betrieben verbliebenen Fachkräfte stieg die Arbeitsbelastung; dies führte teilweise zu erhöhten krankheitsbedingten Fehlzeiten; einige gaben deshalb ihren Beruf auf, was die Situation weiter verschärft.

Von derartigen Mangellagen sind besonders diejenigen Menschen betroffen, die hilfebedürftig und auf Betreuung oder Begleitung angewiesen sind. Dabei ist der Bedarf an Unterstützung und

¹ Neben den Sozialen Berufen gibt es den größten Mangel bei den Handwerksberufen, am größten ist er in der Bau-
elektrik und der Sanitär/Klimatechnik.

² IW Kurzbericht Die Berufe mit den aktuell größten Fachkräftelücken. 67/2022 Helen Hickmann / Filiz Koneberg,
12.08.2022, IW

³ 29.11.2022: Caritas Pflegeheim im Glottertal schließt infolge Personalmangels <https://www.swr.de/swraktuell/baden-wuerttemberg/geschlossenes-altenheim-100.html>; <https://www.merkur.de/bayern/kita-schliesst-aus-personalmangel-schock-eltern-kinder-fachkraefte-bayern-92047606.html>

Beratung in den letzten Jahren noch gestiegen. Letztlich wirkt sich der Fachkräftemangel auch auf Teilhabechancen und gleichwertige Lebensverhältnisse negativ aus und wirft mithin Fragen der sozialen Gerechtigkeit auf.

Als Träger von Einrichtungen und Diensten gestaltet die Caritas maßgeblich die soziale und gesundheitliche Infrastruktur in Deutschland mit: 693.082 Menschen arbeiten beruflich in 25.064 Einrichtungen und Diensten, die der Caritas angeschlossen sind. Ohne umfassende, innovative und nachhaltige Lösungsansätze unter Beteiligung der Wohlfahrtsverbände, Träger und Betroffenen ist die soziale, pflegerische und gesundheitliche Infrastruktur nicht aufrechtzuerhalten, zumal der demographische Wandel die Situation weiter verschärfen wird.

Die im Caritasverband zusammengeschlossenen Dienste und Einrichtungen sind erfahrene Partner bei der Umsetzung von Strategien der Integration und Begleitung von hier lebenden und zuwandernden Menschen.

Verschiedene Lösungsansätze müssen in den Blick genommen werden. Diese müssen zum einen auf die Steigerung inländischer Erwerbspotentiale ausgerichtet sein und reichen von einer Verbesserung der Bildungschancen, einer Intensivierung der Unterstützung beim Übergang von Schule in Ausbildung bzw. Beruf sowie der Gestaltung der Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, der Verbesserung von Zugängen für Menschen mit Behinderung und sozial benachteiligten Menschen zum Arbeitsmarkt, einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen - u. a. einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben – und einer besseren Bezahlung bis hin zu flexibleren Übergängen in die Rente und einer Steigerung der Lebensarbeitszeit. Zum anderen müssen Lösungsansätze darauf abzielen die Integrationschancen zuwandernder Menschen zu fördern und zu verbessern. Arbeitsmigration muss verantwortungsvoll und ethisch gestaltet werden. Die Migrationspolitik muss deshalb versuchen, den Interessen der Herkunftsgesellschaften sowie der Migrant_innen ebenso gerecht zu werden wie den Interessen Deutschlands. Mit Blick auf die Situation der Herkunftsländer dürfen daraus keine Ausreisehindernisse (wie z.B. Anwerbe- oder Ausreiseverbote für bestimmte Berufsgruppen/bestimmte Herkunftsländer; Gebühren für die Ausreise) abgeleitet werden, negative Folgen der Abwanderung müssen vielmehr durch geeignete Maßnahmen abgepuffert werden.⁴

Der Deutsche Caritasverband möchte vor diesem Hintergrund mit dem vorliegenden Impulspapier den Fokus auf die Optimierung der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen richten und damit einen Orientierungsrahmen aufzeigen, der einen Beitrag zur Minderung des Fachkräfteproblems leisten kann.

2. Optimierung der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Die im Oktober 2022 vom Kabinett beschlossene Fachkräftestrategie sieht u.a. vor, die Einwanderungspolitik zu reformieren und die Einreisen zu Zwecken der Anerkennung zu vereinfachen. Am 23. Juni dieses Jahres hat der Bundestag das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung beschlossen, das vor allem die Regelungen im Aufenthaltsgesetz (AufenthG) zur (Aus)Bildungs- und zur Fachkräfteeinwanderung ändert. Parallel soll mit der Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung u.a. die Einwanderung von Personen mit einem ausländischen Abschluss als Pflegehilfskraft ermöglicht werden. Die Caritas begrüßt diese Reform, denn derzeit erleben sowohl einwanderungswillige Menschen als auch Einrichtungen und

⁴ Zu den Positionen des DCV: [Stellungnahme des DCV zur Weiterentwicklung der Fach- und Arbeitskräfteeinwanderung](#), 2023; Miteinander leben - [Positionen des Deutschen Caritasverbandes zu Migration und Integration](#), 2022, S. 97 f.; [Eckpunkte des Deutschen Caritasverbandes zur Arbeitskräftemigration](#), nc spezial 4/2012, S. 7, 8, 20

Dienste erhebliche Hürden. Die beschlossene Reform bringt konkrete rechtliche Erleichterungen für die Einwanderung von vor allem Fachkräften, u.a. durch die Ausgestaltung als Anspruch, längere Aufenthaltserlaubnisse, nennenswerte Verbesserungen beim Familiennachzug und Anerkennungspartnerschaften zur Durchführung des Anerkennungsverfahrens in Deutschland. Es wird für Asylbewerber_innen, die vor dem 29. März 2023 eingereist sind und sich noch im Asylverfahren befinden, ermöglicht, eine Aufenthaltserlaubnis für Fachkräfte ohne vorhergehende Ausreise zu erhalten (Spurwechsel). Sie müssen dafür wie andere Ausländer_innen auch über eine anerkannte Berufsausbildung verfügen.

Dem zu erwartenden gestiegenen Zuwanderungsinteresse von Fach- und Arbeitskräften müsste eine leistungsfähige Verwaltung begegnen, die in der Lage ist, die entsprechenden Anträge in einem zumutbaren Zeitraum zu bearbeiten. Leider sieht das aktuelle Gesetz sehr wenig konkrete Fortschritte beim personellen Aufbau der Administration, bei der Digitalisierung und bei der Vereinfachung von Verfahren vor. Vor allem im Bereich der Anerkennung sind weitere Bemühungen notwendig, um den eingereisten Fach- und Arbeitskräften einen vollwertigen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Empirische Daten zeigen, dass die Anträge auf Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in den vergangenen Jahren gestiegen sind und es eine gute Passung zwischen den Antragsteller_innen auf Anerkennung ihrer Berufsqualifikation und den Engpassberufen im Sozial- und Gesundheitswesen gibt:

- Das Bundesinstitut für Berufsbildung berichtet, dass die Antragszahlen auf die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen sind. Die Zuwächse resultieren insbesondere aus deutlich mehr Anträgen zu Qualifikationen aus Drittstaaten, darunter auch zunehmend Anträge, die aus dem Ausland gestellt werden.⁵
- Die antragsstärksten sozialen/gesundheitlichen Berufe nach Bundesrecht waren im Jahr 2021 Gesundheits- und Pflegefachkräfte (rd. 13.800), Ärzt_innen (rd. 6.400) und Physiotherapeut_innen (rd. 1.000). Die für das Sozialwesen besonders relevanten Berufe sind jedoch auf Bundesländerebene geregelt: Erzieher_innen, Heilerziehungspfleger_innen, Pflegeassistent_innen usw.

Während die meisten Anträge (77-88 Prozent) innerhalb der regulär gesetzlich vorgesehenen Entscheidungsfrist von 3 – 4 Monaten bearbeitet werden, sind Nachforderungen von Unterlagen und die im Anschluss zu leistenden Ausgleichsmaßnahmen besonders zeitraubend. Etwa ein Drittel der Antragsteller_innen muss sog. „Ausgleichsmaßnahmen“ absolvieren, was den Anerkennungsprozess deutlich verlängert.⁶ Durch die mit dem In-Kraft-Treten der Neuregelungen bei der Fachkräftezuwanderung ab Spätherbst zu erwartende erhöhte Anfrage, würden diese Strukturen zusätzlich belastet und die Prozesse sehr wahrscheinlich weiter verlangsamt. Da sich dies tendenziell negativ auf den Arbeits- und Fachkräftemangel auswirken wird, ist eine Vereinfachung, Entbürokratisierung und Beschleunigung des Anerkennungsprozesses auf Bundes- und Landesebene dringend geboten.

Der Deutsche Caritasverband will mit folgendem **Orientierungsrahmen** einen Beitrag zu einer Verbesserung der Prozesse zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen und einer vereinfachten Einwanderung von ausländischen Fach- und Arbeitskräften leisten.

⁵ <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-780872>

⁶ [BIBB / Erste Daten zur Dauer der Anerkennungsverfahren](#)

1. Entbürokratisierung und Verfahrensbeschleunigung:

- Der Zeitraum von der Rekrutierung bis zur Einstellung als Fachkraft ist durch eine Entbürokratisierung des Prozesses zu verkürzen, damit die Einstellung insbesondere auch für Klein- und Kleinstunternehmer interessant wird. Flankiert werden muss dies in Bund und Ländern durch die Erhöhung der Personalressourcen bei den Visa-Stellen (deutsche Auslandsvertretungen), Ausländerbehörden (kommunale oder zentrale) und den zuständigen, aner kennenden Stellen. Zugleich ist eine transparente Prozessdarstellung gegenüber den Unternehmen erforderlich, um aufzuzeigen, was ihre Aufgaben sind und auf welche Zeithorizonte sie sich einstellen müssen. Diese Zeithorizonte können durch Erhöhung der Personalressourcen (s.o.) sowie Qualifizierungen, Begleitstrukturen und eine Prozessoptimierung (zeitnahe Benachrichtigung entsprechender Beratungsstellen zur Planung von Qualifizierungen) verkürzt werden.
- Anforderungen an vorzulegende Unterlagen sollen reduziert und vereinheitlicht werden. Klarheit bezüglich der grundsätzlichen Anerkennungsfähigkeit ausländischer Abschlüsse (Antragsvoraussetzungen) und einzureichender Unterlagen sollte bereits im Vorfeld der Antragstellung gegeben sein.⁷
- Individualisierte Anerkennungsverfahren sind zeitraubend. Es braucht eine weitere Standardisierung der Anerkennungen nach Ausbildungen oder Staaten sowie die flächendeckende Umsetzung erfolgreicher Ausgleichsmaßnahmen wie z.B. die vom KDA entwickelte INGA Pflege⁸ für internationale Pflegefachpersonen.⁹ (siehe auch 6. Wissensmanagement). Bei Überlegungen zur weitergehenden Standardisierung der Verfahren sollte die bestehende Möglichkeit, auch informell und non-formal erworbene Kompetenzen in die Gleichwertigkeitsfeststellung einzubeziehen, mitberücksichtigt werden.¹⁰
- Viele Soziale Berufe sind landesrechtlich geregelt. Die dadurch bestehende Vielfalt an unterschiedlichen Voraussetzungen und Vorgaben im Anerkennungsprozess (hier v.a. das Dokumentenmanagement) sollten miteinander harmonisiert, deutlich vereinfacht und gebündelt werden.

2. Verbesserung der Infrastruktur:

- Bedarfsgerechte, flächendeckende und unabhängige Informations-, Beratungs- und Begleitangebote müssen – auch unter dem Aspekt der anwaltschaftlichen Sozialen Arbeit (hier v.a. die Anerkennungsberatung) – installiert und ausgebaut werden.¹¹ Die Wohlfahrtsverbände können ihre Kompetenzen und Strukturen

⁷ Böse, Carolin; Schmitz, Nadja: Wie lange dauert die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen? Analysen zur Verfahrensdauer anhand der amtlichen Statistik für die Jahre 2017 bis 2021 ; Ergebnisse des BIBB Anerkennungsmonitorings. Version 1.0 Bonn, 2022. Online: https://res.bibb.de/vet-repository_780872

⁸ [Zur Jubiläumskonferenz „Anerkennung öffnet Türen – 10 Jahre Anerkennungsgesetz“ - Kuratorium Deutsche Altershilfe \(kda.de\)](#)

⁹ [INGA Pflege - Deutsches Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen \(DKF\) unter Trägerschaft des Kuratorium Deutsche Altershilfe \(KDA\) \(dkf-kda.de\)](#)

¹⁰ Böse, Carolin; Schmitz, Nadja: Wie lange dauert die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen? Analysen zur Verfahrensdauer anhand der amtlichen Statistik für die Jahre 2017 bis 2021; Ergebnisse des BIBB Anerkennungsmonitorings. Version 1.0 Bonn, 2022. Online: https://res.bibb.de/vet-repository_780872

¹¹ Ebd.

hierbei einbringen. Eine entsprechende Regelfinanzierung dieser Beratungsangebote ist angesichts des anhaltend hohen Fachkräftebedarfs zwingend erforderlich.

- Die ausländerrechtliche Pflicht, im Kontext der Fachkräfteeinwanderung, zur Durchführung eines Anerkennungsverfahrens muss bei nicht-reglementierten Berufen abgeschafft werden. Es sollte für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis als Fachkraft reichen, dass ein entsprechendes Arbeitsplatzangebot vorliegt und der Arbeitgeber die Qualifikation als gleichwertig betrachtet. Daneben muss es weiter ein Anerkennungsverfahren geben, um Arbeitskräften durch eine Gleichwertigkeitsprüfung die Arbeitssuche und den Zugang zur neuen Chancenkarte zu ermöglichen.
- Besonders Migrantinnen gelingt aktuell der Zugang zu einer qualifikationsadäquaten Erwerbsarbeit deutlich unterdurchschnittlich. Um Frauen gezielt anzusprechen, muss in spezifische Beratungsangebote, geschlechtergerechte Kompetenzfeststellungsverfahren und flexiblere Wege der Nachqualifizierung investiert werden.
- Sprach- und Integrationskursangebote sowie Angebote zur Kinderbetreuung sollten zur Unterstützung des Anerkennungs- und Integrationsprozesses ausgeweitet werden. Angebote zur sozialen Integration sollten den beruflichen Eingliederungsprozess nicht nur vorbereiten, sondern in der Einstiegsphase und je nach Bedarf danach unterstützen und begleiten.
- Anerkennungsbezogene Qualifizierungsmaßnahmen sind bedarfsentsprechend weiter auszubauen. Dabei müssen die Anpassungsqualifizierungen noch besser auf die Bedarfe der internationalen Fachkräfte zugeschnitten werden. Anpassungsqualifizierungen sollten zeitnah mit integrierter Sprachförderung zur Verfügung gestellt werden und auch den Erwerb fachspezifischer Deutschkenntnisse umfassen. Zudem ist eine entsprechende Beratungs- und Begleitstruktur vorzuhalten.¹²
- Nachqualifizierungen dürfen neben der Teil- oder Vollzeitbeschäftigung nicht zu kurz kommen. Deshalb sollte die ausländerrechtliche Pflicht zur Lebensunterhaltssicherung während einer Ausbildung oder Qualifizierung ausgesetzt werden.
- Die Angebote zur Vorbereitung auf und zur Durchführung von Kenntnis- und Fachsprachprüfungen sind auszuweiten und die dazugehörigen Verfahren zu verbessern. Z.B. müssen Wartezeiten für Angebote und zur Abnahme der Prüfungen reduziert werden (siehe 1. Entbürokratisierung).
- Personelle Kapazitäten bei den ausführenden Behörden im Anerkennungsprozess (z.B. Visastellen der dt. Auslandsvertretungen, Ausländerbehörden, anerkennende Stellen) müssen den aktuellen und zukünftigen Bedarfen entsprechend ausgeweitet und auch technisch ausgestattet werden.
- Es sollte geprüft werden, inwieweit Träger der freien Wohlfahrtspflege mit ihrem Erfahrungswissen besser in den Prozess der Berufsankennung eingebunden werden können. Dies kann einerseits realisiert werden, indem Träger der freien Wohlfahrtspflege spezielle, unabhängige Beratungsangebote vorhalten oder

¹² Böse, Carolin; Schmitz, Nadja: Wie lange dauert die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen? Analysen zur Verfahrensdauer anhand der amtlichen Statistik für die Jahre 2017 bis 2021; Ergebnisse des BIBB Anerkennungsmonitorings. Version 1.0 Bonn, 2022. Online: https://res.bibb.de/vet-repository_780872

indem sie an Prozessen der Berufsanerkennung aktiv mitwirken (wie bspw. bei den dualen Berufen im IHK-Bereich, wo die IHK einerseits Berufsverband und mit der IHK-FOSA andererseits anerkennende Stelle zugleich ist). Dies geschieht z.B. durch Arbeitsproben, Abnahme von Kenntnisprüfungen und Ausstellen von Defizitbescheiden.

3. Abstimmung und Koordinierung:

- Eine Verbesserung der Zusammenarbeit und Abstimmung der am Anerkennungsprozess und der Fachkräfteeinwanderung zu beteiligenden oder berücksichtigenden Bundesministerien (BMAS, AA, BMI, BMBF, BMZ (mit deren GIZ))¹³ ist dringend anzustreben. Hierzu bedarf es einer grundlegenden und ressortübergreifenden Akzeptanz, dass Deutschland ein Einwanderungsland ist. Nur dann ist eine abgestimmte Strategie der Regelung, Förderung und Unterstützung der (Fachkräfte-)Einwanderung möglich. Die ausführenden Behörden (Visastellen, BA, Ausländerbehörden, anerkennenden Stellen) sollten, mit entsprechenden und ausreichenden Kapazitäten ausgestattet, in einen institutionalisierten Abstimmungsaustausch gehen (s.o.).
- Diese Verbesserung der Zusammenarbeit und Abstimmung betrifft auch o.g. Bundesministerien (BMAS, AA, BMI, BMBF) mit den Bundesländern und Kommunen. Gerade bei Änderungen im Ausländerrecht oder hinsichtlich bundesrechtlicher Berufsordnungen mit landesrechtlichen Ausprägungen müssen die kommunalen und Landesverwaltungen rechtzeitig eingebunden werden, um Fortbildungs- und Personalbedarfe rechtzeitig berücksichtigen zu können.
- Das Wissensmanagement sollte bei den zuständigen Stellen ausgebaut werden. Hier bieten z.B. das BQ-Portal¹⁴ oder die Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe¹⁵ sehr gute, bereits existierende Vorlagen wie solch ein Wissensmanagement gut verständlich und transparent aussehen könnte.

4. Digitalisierung:

- Die Zugangswege sind und bleiben auch nach den geplanten Änderungen für Menschen aus dem Ausland schwierig, das gilt noch verschärft für Zuwanderungswillige aus Kriegs- und Krisengebieten. Digitalisierte Verfahren können Vereinfachung und Beschleunigung bringen und die Transparenz erhöhen. Sie bergen aber die Gefahr der Exklusion. Sie müssen daher niedrigschwellig gestaltet werden und es muss immer auch analoge Zugänge geben. Wünschenswert wäre eine datenschutzkonforme digitale Infrastruktur, die den Prozessablauf abbildet und auf die alle beteiligten Institutionen und der/die Zuwanderungswillige zugreifen können.
- Die Digitalisierung, insbesondere beim Austausch von Dokumenten, muss zwingend vorgebracht werden, da diese viel zu oft in Papierform bzw. im Original eingereicht werden müssen. Um die Anerkennungsprozesse zu beschleunigen,

¹³ Z.B: Über die GIZ baut das BMZ seit Jahren 18-monatige Ausbildungsprogramme im Ausland, das BMI/BMAS verlangt aber eine mind. 2-jährige Berufsausbildung.

¹⁴ www.bq-portal.de – Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen (BMWK)

¹⁵ Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe (GfG) bei der Zentralstelle für Ausländisches Bildungswesen (ZAB)

sollte insbesondere der Austausch von Dokumenten zwischen Behörden sowie anderen Beteiligten im In- und Ausland datensicher auf digitaler Basis erfolgen.

- Neben dem Dokumentenaustausch soll insgesamt der Zugang zu behördlichen Dienstleistungen volldigitalisiert werden, inklusive der Möglichkeit einer Identifizierung und Zeichnung online, Zugang zu Services ohne persönliche Vorsprachen sowie Inanspruchnahme (teil-)automatisierter Prozesse. Das könnte auch ein Beitrag zur Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes (OZG) und der der [Single Digital Gateway \(SDG\) Verordnung der EU](#) sein.
- Sprachprüfungen sollten schon vor bzw. auch nach der Einreise in digitaler Form vorgenommen werden können.

Zentrale Botschaften

Entbürokratisierung und Verfahrensbeschleunigung:

Der Zeitraum von der Rekrutierung bis zur Einstellung als Fachkraft ist durch eine Entbürokratisierung der Prozesse zu verkürzen. Die Zeithorizonte können durch Erhöhung der Personalressourcen, Qualifizierungen, bedarfsgerechte Begleitstrukturen, eine Prozessoptimierung und Standardisierung verkürzt werden. Anforderungen an vorzulegende Unterlagen sollten reduziert und harmonisiert werden. Erfolgreicher Ausgleichsmaßnahmen wie z.B. die vom KDA entwickelte INGA Pflege für internationale Pflegefachpersonen sollten flächendeckend umgesetzt werden.

Verbesserung der Infrastruktur:

Unabhängige Informations-, Beratungs- und Begleitangebote zur Anerkennung von Berufsqualifikationen müssen flächendeckend installiert, ausgebaut und regelfinanziert werden. Träger der freien Wohlfahrtspflege können ihre Kompetenzen und Strukturen hier einbringen und auch an Prozessen der Berufsankennung aktiv mitwirken, z.B. durch Arbeitsproben, die Abnahme von Kenntnisprüfungen und das Ausstellen von Defizitbescheiden. Des Weiteren müssen Sprach- und Integrationskurseangebote mit begleitender Kinderbetreuung sowie Angebote zur Vorbereitung und Durchführung von Kenntnis- und Fachsprachprüfungen ausgebaut werden.

Abstimmung und Koordinierung:

Eine Verbesserung der Zusammenarbeit und Abstimmung der am Anerkennungsprozess und der Fachkräfteeinwanderung zu beteiligenden oder berücksichtigenden Bundesministerien ist auf Basis einer abgestimmten Strategie der Regelung, Förderung und Unterstützung der (Fachkräfte-)Einwanderung dringend anzustreben. Auch die Landes- und Kommunalverwaltungen sind dabei rechtzeitig zu berücksichtigen, um die Umsetzung vor Ort, auch durch entsprechende Fortbildungs- und Personalkapazitäten, zu befördern.

Digitalisierung:

Anzustreben ist eine datenschutzkonforme digitale Infrastruktur, die den Prozessablauf abbildet, auf die alle beteiligten Institutionen und der/die Zuwanderungswillige zugreifen können und die den Dokumentenaustausch zwischen Behörden sowie anderen Beteiligten im In- und Ausland datensicher gewährleistet. Dabei sind digitale Zugänge niedrigschwellig zu gestalten und alternative analoge Zugänge vorzusehen.

München, 11. Oktober 2023

Bernd Mones

Kommission Sozialpolitik und Gesellschaft der

Delegiertenversammlung des Deutschen Caritasverbandes